

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Profesi akuntan memiliki peranan sosial yang sangat penting berkaitan dengan tugas dan tanggung jawabnya sebagai auditor. Seorang auditor harus menciptakan perilaku profesional dan memiliki karakteristik etika profesi yang baik agar dapat mempertahankan kualitas jasa yang dihasilkannya. Auditor memiliki peranan penting dalam menjalankan kegiatan audit. Audit akan dapat berjalan efektif dan optimal jika kinerja dari auditor juga optimal (Nurhayati, 2017). Kinerja adalah hasil yang diperoleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu tertentu (Fahmi, 2018). Kinerja auditor adalah kemampuan dari seorang auditor dalam menghasilkan temuan atau hasil kegiatan pemeriksaan atas pengelolaan dan tanggung jawab keuangan yang dilakukan dalam satu tim (Nugraha dan Ramantha, 2015).

Keberhasilan suatu organisasi dalam mengembangkan misi pemeriksaan sangat tergantung dari kinerja para auditornya, termasuk pula kinerja auditor pemerintah pada Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia (BPK RI). BPK RI merupakan lembaga tinggi negara yang memiliki wewenang memeriksa pengelolaan dan tanggung jawab keuangan negara. Hasil audit BPK RI akan diserahkan kepada DPR, DPD, dan DPRD yang menjalankan fungsi pengawasan atas pengelolaan keuangan negara (Fembriani dan Budiarta, 2016).

Pemerintah Indonesia diberikan suatu kewenangan khusus untuk mengatur dan mengurus kepentingan masyarakat setempat, tidak terkecuali dalam bidang keuangan daerah. Pelaksanaannya pemerintah dituntut untuk memberikan pertanggungjawaban atas pelaksanaan APBD. Penyelenggara negara wajib menyampaikan pertanggungjawaban kepada masyarakat berupa akuntabilitas keuangan dan akuntabilitas kinerja. Pola pertanggungjawaban ini sesuai dengan teori keagenan yang pada prinsipnya pemerintah merupakan agen dari rakyat dan dalam hal ini rakyat diwakili oleh DPRD (Husain, 2021).

Mewujudkan akuntabilitas dan meningkatkan kinerja menuju pemerintah yang bersih, berwibawa, dan berdaya saing maka diperlukan adanya pengawasan oleh APIP. Adanya kasus korupsi yang melibatkan kepala daerah dan unsur pimpinan kementerian atau lembaga merupakan indikasi belum optimalnya peran pengawasan APIP (Faqih, 2015). Sesuai dengan UU RI 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. Hasil audit berupa temuan auditor BPK RI ditindak lanjuti oleh beberapa instansi pemerintah seperti Kepolisian Negara Republik Indonesia, Kejaksaan Agung, dan KPK.

Kinerja auditor pemerintah saat ini tengah menjadi sorotan masyarakat seiring maraknya kasus korupsi di Indonesia mulai dari kasus korupsi pada instansi yang dipimpinnya adalah yang dilakukan ASN di lingkungan Dinas Pariwisata Buleleng, dimana 8 orang ASN ditetapkan sebagai tersangka

korupsi dana hibah Pemulihan Ekonomi Nasional (PEN) untuk pariwisata di Kabupaten Buleleng (Hartik, 2022). Selain itu ketua (kelian) Subak Karang Dalem di Bongkasa Pertiwi Badung, Bali I Made Subarman ditetapkan menjadi tersangka kasus dugaan tindak pidana korupsi Bantuan Keuangan Khusus (BKK) Provinsi Bali dan dana BKK Pemerintah Kabupaten Badung senilai Rp 183.164.000 (Hadi, 2020).

Menurut Hidayat (2018:143), gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang sedemikian rupa untuk mempengaruhi bawahannya agar dapat memaksimalkan kinerja yang dimiliki bawahannya sehingga kinerja organisasi dan tujuan organisasi dapat dimaksimalkan serta memotivasi karyawan sehingga diharapkan akan menghasilkan produktivitas yang tinggi. Hasil penelitian Sholihah (2018) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja auditor, tetapi hal tersebut tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Pratiwi (2017) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap 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 (Lubis, 2011:52). Hasil penelitian Rahmi (2019) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor, namun menurut Pratiwi (2017) menyatakan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor.

Kompetensi merupakan suatu kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja (Kurniawan et al., 2020). Pengetahuan akan mempengaruhi keahlian audit yang pada gilirannya akan menentukan kinerja audit (Dewi, 2020). Hasil penelitian sebelumnya seperti Yulianti et al., (2020) menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja auditor, tetapi hal tersebut tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sholihah (2018) yang menyatakan bahwa kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor.

Auditor yang bertugas melakukan pemeriksaan atas lembaga pemerintahan dituntut untuk bertindak secara profesional. Seorang auditor dikatakan profesional jika memenuhi tiga kriteria, yaitu mempunyai keahlian untuk melaksanakan tugas sesuai dengan bidangnya, 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 Standar Profesional Akuntan Publik (SPAP). Hasil penelitian Wulandari dan Suputra (2018) menyatakan bahwa variabel profesionalisme berpengaruh positif pada kinerja auditor, sedangkan hasil penelitian Sholihah (2018) menyatakan bahwa variabel profesionalisme tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor.

Selain faktor diatas yang mempengaruhi kinerja audit adalah independensi. Independensi merupakan standar umum nomor dua dari tiga standar auditing yang diterapkan oleh IAI, yang menyatakan bahwa auditor seharusnya berada dalam posisi yang tidak memihak siapapun karena ia

melaksanakan pekerjaannya untuk kepentingan umum. Independensi merupakan sikap mental yang bebas dari pengaruh, tidak dikendalikan oleh pihak lain, tidak tergantung pada pihak lain. Independensi juga berarti adanya kejujuran dalam diri auditor dalam mempertimbangkan fakta dan adanya pertimbangan objektif, tidak memihak dalam diri auditor dalam merumuskan dan menyatakan pendapatnya (Mulyadi, 2017:26). Hasil penelitian Hendrawan dan Budiarta (2018) menyatakan bahwa independensi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Ishak (2018) menyatakan bahwa independensi tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor.

Penelitian-penelitian tersebut menggunakan beberapa variabel dan memiliki hasil yang tidak konsisten jika dilihat dari penelitian yang sudah dilakukan. Variabel tersebut seperti gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kompetensi, profesionalisme dan independensi serta yang masing-masing variabel dari beberapa peneliti sebelumnya memiliki pendapat yang berbeda-beda. Berdasarkan *research gap*, fenomena dan kasus yang telah terjadi atas kinerja auditor, maka sangatlah penting dan dirasa perlu untuk melakukan penelitian kembali. Penelitian ini dilakukan pada BPK Provinsi Bali karena auditor BPK merupakan bagian dari Aparat Pengawasan Eksternal Pemerintah memiliki peran strategis dalam melakukan pengawasan intern terhadap akuntabilitas keuangan negara. Maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kompetensi, profesionalisme, dan independensi terhadap kinerja auditor pada Kantor BPK RI Provinsi Bali.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

- 1) Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja auditor pada Kantor BPK RI Provinsi Bali?
- 2) Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja auditor pada Kantor BPK RI Provinsi Bali?
- 3) Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja auditor pada Kantor BPK RI Provinsi Bali?
- 4) Apakah profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja auditor pada Kantor BPK RI Provinsi Bali?
- 5) Apakah independensi berpengaruh terhadap kinerja auditor pada Kantor BPK RI Provinsi Bali?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah, maka penelitian ini bertujuan untuk:

- 1) Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja auditor pada Kantor BPK RI Provinsi Bali.
- 2) Untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja auditor pada Kantor BPK RI Provinsi Bali.
- 3) Untuk menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja auditor pada Kantor BPK RI Provinsi Bali.
- 4) Untuk mengetahui pengaruh profesionalisme terhadap kinerja auditor pada Kantor BPK RI Provinsi Bali.

- 5) Untuk mengetahui pengaruh independensi terhadap kinerja auditor pada Kantor BPK RI Provinsi Bali.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian diatas, maka manfaat yang diperoleh dari penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1) Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai dasar acuan bagi pengembangan penelitian selanjutnya dan menambah kajian teoritis dalam bidang auditing khususnya pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kompetensi, profesionalisme, serta independensi terhadap ketepatan pemberian opini oleh auditor.

2) Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tolak ukur terhadap pengambilan keputusan oleh auditor khususnya yang bekerja pada kantor BPK RI Provinsi Bali dan auditor lain di luar kantor BPK RI. Dan kegunaan bagi Universitas Mahasaraswati Denpasar adalah penelitian ini berguna sebagai bahan sumber informasi dan bacaan yang ditetapkan di perpustakaan dan sekaligus sebagai bahan pertimbangan bagi mereka yang membutuhkan atau yang ingin meneliti lebih lanjut mengenai kinerja auditor pada kantor BPK RI.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teoritis

2.1.1 Teori Atribusi

Teori ini dikembangkan oleh Fritz Heider pada tahun 1958 yang berargumentasi bahwa perilaku seseorang ditentukan oleh kombinasi antara kekuatan internal, yaitu faktor-faktor yang berasal dari dalam diri seseorang, seperti kemampuan atau usaha, dan kekuatan eksternal, yaitu faktor yang berasal dari luar, seperti kesulitan dalam pekerjaan atau keberuntungan. Berdasarkan hal tersebut, seseorang akan termotivasi untuk memahami lingkungannya dan sebab-sebab kejadian tertentu. Lubis (2011:90) menyatakan bahwa teori atribusi digunakan untuk menjelaskan hubungan antara auditor dengan kinerjanya. Teori atribusi mempelajari proses bagaimana seseorang menginterpretasikan suatu peristiwa, alasan, atau sebab perilakunya. Pada teori atribusi merupakan posisi tanpa perlu disadari saat melakukan sesuatu menyebabkan orang-orang yang sedang menjalani sejumlah tes bisa memastikan apakah perkataan-perkataan dan perbuatan-perbuatan orang lain dapat merefleksikan sifat-sifat karakteristik yang tersembunyi dalam dirinya, atau hanya berupa reaksi-reaksi yang dipaksakan terhadap situasi tertentu.

Secara spesifik, individu akan berusaha menganalisis mengapa peristiwa tertentu muncul dan dari hasil analisis tersebut akan mempengaruhi perilaku mereka di masa mendatang. Proses atribusi juga dapat menjadi hal penting dalam memahami perilaku dari orang lain.

Perilaku orang lain dapat diperiksa atas dasar keunikan, konsistensi dan konsensus. Keunikan merupakan tingkatan dimana seseorang berperilaku serupa dalam situasi yang berbeda. Konsistensi merupakan tingkatan dimana seseorang menunjukkan perilaku yang sama pada waktu yang berbeda (Niagara, 2019).

Hubungan teori atribusi dalam penelitian ini yaitu tindakan atau keputusan yang diambil oleh pemimpin ataupun orang yang diberikan wewenang disebabkan oleh atribut penyebab. Teori atribusi mendukung pengaruh independensi terhadap kualitas hasil audit, teori ini menjelaskan bahwa perilaku auditor disebabkan oleh faktor internal dan faktor eksternal yang mempengaruhi kualitas hasil audit. Auditor yang memiliki sikap *independent* maka hasil audit yang dihasilkan akan semakin berkualitas. Oleh sebab itu, teori atribusi digunakan untuk penelitian ini terkait dengan kinerja auditor.

2.1.2 Teori Agensi (*Agency Theory*)

Menurut Jensen dan Meckling (1976:308), teori keagenan (*agency theory*) adalah sebuah kontrak antara manajer (agen) dan pemilik (*prinsipal*). 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 instansi 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*).

Menurut Halim dan Abdullah (2006), adapun masalah keagenan yang terjadi di sektor publik khususnya pada lembaga eksekutif yaitu dengan keunggulan yang dimiliki oleh lembaga eksekutif dalam hal penguasaan informasi dibanding legislatif (asimetri informasi). Keunggulan ini bersumber dari kondisi faktual bahwa eksekutif adalah pelaksana semua fungsi pemerintah daerah dan berhubungan langsung dengan masyarakat dalam waktu sangat lama. Eksekutif memiliki pemahaman yang baik tentang birokrasi dan administrasi serta peraturan perundang-undangan yang mendasari seluruh aspek pemerintahan. Oleh karena itu, anggaran untuk pelaksanaan pelayanan publik diusulkan untuk dialokasikan dengan didasarkan pada asumsi-asumsi sehingga memudahkan eksekutif memberikan pelayanan dengan baik. Eksekutif akan memiliki kecenderungan mengusulkan anggaran belanja yang lebih besar dari yang aktual terjadi saat ini (asas maksimal). Sebaliknya untuk anggaran pendapatan, eksekutif cenderung mengusulkan target yang lebih rendah (asas minimal) agar ketika realisasi dilaksanakan, target tersebut lebih mudah dicapai. Usulan anggaran yang mengandung slack seperti ini merupakan gambaran adanya asimetri informasi antara eksekutif dan legislatif. Slack tersebut terjadi karena agen (eksekutif) menginginkan posisi yang relatif aman dan nyaman dalam melaksanakan tugas dan fungsinya.

Berdasarkan model permasalahan tersebut secara spesifik BPK RI (2018), berperan sebagai *oversight*, yaitu untuk memastikan entitas

pemerintah dapat melakukan tata kelola keuangan negara yang baik dan patuh pada peraturan perundang-undangan yang berlaku. BPK berperan dalam mencegah tindak pidana korupsi, pemborosan, penyalahgunaan, dan kesalahan manajemen dalam pengelolaan dan tanggung jawab keuangan negara. Selanjutnya dalam model tersebut, BPK juga berperan sebagai *insight*, yaitu BPK berperan dalam memberikan pendapat mengenai program-program atau kebijakan-kebijakan yang diambil oleh pemerintah, sehingga manfaat dari hasil pemeriksaan dapat dirasakan oleh *stakeholder* BPK.

2.1.3 Kinerja Auditor

Menurut Mangkunegara (2016:67), kinerja berasal dari kata *performance job* yang artinya prestasi kerja yang sesungguhnya yang dicapai seseorang. Secara umum diartikan sebagai pencapaian menjalankan tugasnya. Kinerja auditor merupakan perbuatan atau pelaksanaan tugas dan tanggung jawab pemeriksaan yang telah diselesaikan oleh auditor dalam waktu yang ditentukan. Definisi kinerja auditor yaitu perilaku kerja auditor dalam menjalankan tugasnya untuk mencapai hasil kerja yang berkualitas dan secara obyektif terhadap laporan keuangan suatu organisasi, bertujuan untuk menentukan laporan keuangan yang diperiksa menyajikan secara wajar sesuai atau tidak sesuai dengan standar akuntansi yang berlaku.

Mangkunegara (2016:67) menyatakan bahwa ada beberapa indikator yang dapat mempengaruhi kinerja auditor, yaitu:

- 1) Pengetahuan (*Knowledge*)

Kemampuan yang dimiliki karyawan dan penguasaan ilmu. Pengetahuan dapat diperoleh dari pendidikan informasi, dan media yang diterima.

2) Keterampilan (*Skill*)

Keahlian dalam bidang teknis operasional seperti keterampilan konseptual, teknik dan keterampilan manusia.

3) Kemampuan (*Motivation*)

Suatu sikap dalam menghadapi keadaan di lingkungan suatu organisasi, karyawan yang menghadapi suatu masalah dengan bersikap positif menunjukkan bahwa memiliki motivasi yang tinggi, dan jika karyawan bersikap negatif dalam menghadapi masalah merupakan karyawan yang memiliki motivasi yang rendah.

4) Sasaran perusahaan tercapai

Tercapainya sasaran perusahaan merupakan hasil kerja yang baik oleh karyawan dalam perusahaan.

2.1.4 Gaya Kepemimpinan

Menurut Herawati (2020), gaya kepemimpinan dalam sektor publik adalah seseorang yang memiliki kapasitas melakukan efisiensi, melakukan perintah, mengkrete tindakan dan memiliki komitmen dalam lingkungan kerja. Dalam sektor publik seorang pemimpin harus memiliki kapasitas dan kemampuan dalam melakukan adaptasi terhadap lingkungan termasuk di dalamnya adalah setiap permasalahan yang berkembang, seorang pemimpin juga harus mampu melakukan inovasi dalam organisasi yang dipimpinnya apakah inovasi tersebut impak akhirnya pada penguatan sistem yang ada dalam organisasi tersebut. Seorang pemimpin juga harus mampu merancang

dan memilih semua tindakannya yang dilakukan oleh bawahannya dengan sangat efektif dan akan menghasilkan efisiensi dalam banyak hal yaitu, waktu, uang dan jumlah orang yang melaksanakannya.

Sholihah (2018) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan cara pemimpin untuk mempengaruhi orang atau bawahannya sedemikian rupa sehingga orang tersebut mau melakukan kehendak pemimpin untuk mencapai tujuan organisasi meskipun secara pribadi hal tersebut mungkin tidak disenangi. Gaya kepemimpinan seorang pemimpin sangat berpengaruh terhadap kinerja bawahannya, di samping itu diperlukan juga adanya pemberian pembelajaran terhadap bawahannya untuk mendapatkan kinerja yang baik. Seorang pemimpin mempunyai cara-cara tersendiri untuk menyampaikan apa yang menjadi tujuannya *consideration* (konsiderasi) adalah gaya kepemimpinan yang menggambarkan kedekatan hubungan antara bawahan dengan atasan, adanya saling percaya, kekeluargaan, menghargai gagasan bawahan, dan adanya komunikasi antara pimpinan dengan bawahan.

2.1.5 Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah keyakinan semua anggota organisasi akan sistem nilai-nilai serta yang diterapkan, dikembangkan, serta dipelajari secara berkesinambungan, bermanfaat sebagai sistem perekat, dan dapat dijadikan sebagai acuan berperilaku dalam organisasi guna mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Budaya organisasi berkaitan dengan sikap atau perilaku seseorang dalam melaksanakan kerja sehari-hari yang bermutu dengan selalu berdasarkan nilai-nilai yang dianut, sehingga menjadi

motivator, memberi inspirasi untuk senantiasa bekerja lebih baik dan memuaskan bagi semua pihak. Pratiwi (2017) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah sistem yang dianut suatu organisasi untuk membedakan dengan organisasi lainnya. Budaya organisasi juga merupakan salah satu variabel penting bagi seorang pemimpin, karena budaya organisasi mencerminkan nilai-nilai yang diakui dan menjadi pedoman bagi pelaku anggota organisasi.

Dari pendapat para ahli tersebut dapat dikatakan budaya organisasi adalah nilai-nilai yang ada dalam organisasi sektor publik dari sistem perekonomian negara yang bertujuan untuk melayani kepentingan publik. Dalam hal tersebut dapat dikatakan bahwa seorang auditor dalam kinerjanya dipengaruhi oleh budaya organisasi yang ada pada tempat kerjanya. Semakin baik dan tinggi nilai budaya organisasi, semakin tinggi pula kinerja yang dicapai oleh seorang auditor.

2.1.6 Kompetensi

Kompetensi merupakan suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang didukung oleh pekerjaan tersebut (Kurniawan et al., 2020). Auditor yang berkompeten adalah auditor yang dengan pengetahuan dan pengalamannya yang cukup dan eksplisit dapat melakukan audit secara objektif, cermat dan seksama, yang kompetensi diproksikan/diukur dalam 2 sub variabel yaitu pengetahuan dan pengalaman. Auditor yang kompeten biasanya memiliki kemampuan dalam mengatasi permasalahan yang dihadapi, melaksanakan pekerjaan dengan

rasa percaya diri, dan memandang pekerjaan sebagai suatu kewajiban yang harus dilakukan dengan penuh tanggungjawab, dan cenderung selalu ingin meningkatkan kualitas diri melalui proses pembelajaran yang pada akhirnya semua ini akan meningkatkan kinerjanya, pegawai yang memiliki kompetensi yang tinggi akan memahami apa sebenarnya tugas dan fungsi dirinya sebagai auditor. Seseorang yang memiliki kompetensi atau keahlian dalam jasa profesionalnya, dalam hal ini auditor, maka akan mempengaruhi prestasi kerja, yaitu dalam hal memberikan laporan hasil pemeriksaan yang merupakan salah satu penilaian terhadap kinerja auditor (Yulianti et al., 2020).

2.1.7 Profesionalisme

Menurut SPKN yang diatur dalam Peraturan BPK RI No. 1 Tahun 2007, profesionalisme adalah kemampuan, keahlian, dan komitmen auditor dalam menjalankan tugas dengan prinsip kehati hatian, ketelitian, dan kecermatan, serta berpedoman kepada standar dan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Sikap profesionalisme seorang auditor sangat berperan penting dalam pemeriksaan laporan keuangan. Menurut Hudiwinarsih (2010), sikap profesional sering dinyatakan dalam literatur, profesionalisme berarti bahwa orang bekerja secara profesional. Menurut Kusuma (2012), profesionalisme berarti bahwa auditor wajib melaksanakan tugas tugasnya dengan kesungguhan dan kecermatan, sebagai seorang yang profesional, auditor harus menghindari kelalaian dan ketidakjujuran.

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 (Halim, 2008:13). Auditor dengan pandangan profesionalisme yang tinggi akan memberikan pengaruh positif bagi kinerjanya, sehingga hasil audit laporan keuangan akan lebih dapat dipercaya oleh para pengambil keputusan baik pihak internal ataupun eksternal.

Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa profesionalisme merupakan kemampuan dengan tingkat pengetahuan yang tinggi. Profesionalisme itu dimana seorang auditor dapat mengerjakan pekerjaannya dengan sungguh-sungguh dengan kecermatan tanpa ada ketidakjujuran maupun kecurangan sehingga dapat dikatakan sebagai auditor profesional.

2.1.8 Independensi

Menurut Sholehah dan Mohamad (2020) pada sistem pemerintahan untuk menunjang independensi tentunya APIP bertanggung jawab kepada pimpinan kementerian/lembaga/ pemerintah daerah agar tanggung jawab pelaksanaan audit dapat terpenuhi. Independensi adalah sikap yang tidak memihak siapapun, serta sangat sulit dipengaruhi. APIP diwajibkan untuk jujur kepada siapapun dan tidak boleh memihak kepentingan siapapun yang sudah menaruh kepercayaan terhadap pekerjaan pemeriksa internal pemerintah. Penelitian mengenai independensi sudah banyak dilakukan, contohnya seperti oleh Arens et al., (2012) mendefinisikan independensi yaitu pengambilan dari sudut pandang yang tidak bias dan auditor tidak

hanya harus independen dalam fakta, tapi juga harus independen dalam penampilan. Sholehah dan Mohamad (2020) menjelaskan bahwa membangun persepsi yang baik adalah sebuah keniscayaan terutama di sektor publik/pemerintah. Maka menghindari buruknya persepsi publik maka independensi setiap auditor harus dipertahankan. 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 auditor melaksanakan pekerjaannya untuk kepentingan umum. Independensi dapat juga diartikan adanya kejujuran dalam diri auditor dalam mempertimbangkan fakta dan adanya pertimbangan yang obyektif tidak memihak dalam diri auditor dalam merumuskan dan menyatakan pendapatnya (Mulyadi, 2017).

Menurut Marita dan Gultom (2018), independensi merupakan sikap tidak berpihak, tidak dalam tekanan, dan bergantung pada siapapun. Kinerja seorang auditor akan menjadi baik jika auditor tersebut memiliki independensi yang tinggi. Seorang auditor harus selalu menegakkan independensinya, agar tidak terpengaruh oleh berbagai kekuatan yang berasal dari luar diri auditor dalam mempertimbangkan fakta yang dijumpainya dalam pemeriksaan. Oleh karena itu, semakin tinggi independensi, maka kinerja auditor akan meningkat.

Menurut Hartan dan Waluyo (2016), ada tiga aspek independensi seorang auditor, yaitu:

- 1) Independensi dalam fakta (*independence in fact*) Auditor harus memiliki sikap kejujuran yang tinggi dalam setiap proses audit yang dilaksanakan.
- 2) Independensi dalam penampilan (*independent in appearance*) Independensi dalam penampilan merupakan pandangan dari pihak lain terhadap diri auditor yang berkaitan dengan pelaksanaan audit, serta auditor harus menjaga kedudukannya sehingga pihak lain akan mempercayai sikap independensinya.
- 3) Independen dari sudut keahlian (*independent in competence*) Independensi dari sudut keahlian berhubungan dengan kompetensi atau kemampuan auditor dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas auditnya.

Menurut SPKN, Pemeriksa dalam melaksanakan tugas dan wewenangnya harus mematuhi prinsip-prinsip etika, salah satunya independensi. Hal ini berarti semakin auditor memiliki sikap independensi yang tinggi, maka akan terbentuk pertimbangan tingkat materialitas yang semakin wajar dan ideal.

2.2 Penelitian Sebelumnya

Penelitian – penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya dapat dijabarkan sebagai berikut:

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Dewi (2020) mengenai Pengaruh Kompetensi dan Independensi terhadap kinerja auditor studi pada

Kantor Akuntan Publik di Jakarta Timur. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan independensi terhadap kinerja auditor studi pada Kantor Akuntan Publik di Jakarta Timur. Variabel independen dalam penelitian ini adalah kompetensi dan independensi, dengan variabel dependen yaitu kinerja auditor. Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linier berganda. Pengumpulan data dalam penelitian ini diperoleh dengan cara menyebarkan kuesioner. Jumlah data yang digunakan 32 responden. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi dan independensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor. Persamaan penelitian ini dengan penelitian Dewi (2020) yaitu sama-sama menggunakan variabel kompetensi dan independensi dengan variabel terikat kinerja auditor, sedangkan perbedaan penelitian ini terletak pada tempat penelitian dan tahun penelitiannya.

Penelitian yang dilakukan oleh Monique dan Nasution (2020) mengenai pengaruh profesionalisme, independensi auditor, etika profesional, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja auditor. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh profesionalisme, independensi auditor, etika profesional, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja auditor. Penelitian ini menggunakan profesionalisme, independensi auditor, etika profesional, dan gaya kepemimpinan sebagai variabel independen dan kinerja auditor sebagai variabel dependen. Teknik analisis datanya adalah analisis regresi linier berganda. Jumlah data yang digunakan 60 responden. Penelitian ini menunjukkan bahwa profesionalisme, independensi auditor, etika professional, dan gaya kepemimpinan memberikan pengaruh positif

pada kinerja auditor. Persamaan penelitian ini dengan penelitian Monique dan Nasution (2020) yaitu sama-sama menggunakan variabel profesionalisme, independensi auditor, dan gaya kepemimpinan dengan variabel terikat kinerja auditor, sedangkan perbedaan penelitian ini terletak pada tempat penelitian dan tahun penelitiannya.

Penelitian Kirana dan Suprasto (2019) mengenai pengaruh independensi auditor, pemahaman *good governance* dan *self efficacy* terhadap kinerja auditor pada KAP Bali. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh independensi, pemahaman *good governance* dan *self efficacy* pada kinerja auditor Kantor Akuntan Publik Bali. Variabel independen dalam penelitian ini Independensi, pemahaman *good governance*, serta *self efficacy*, dengan variabel dependen kinerja auditor. Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *purposive sampling*. Data dalam pengumpulan data ini diperoleh dengan menggunakan metode *survey*. Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier berganda dan *Moderated Regression Analysis (MRA)*. Jumlah data yang dijadikan sampel sebanyak 69 responden. Hasil yang diperoleh menunjukkan independensi auditor dan pemahaman *good governance* berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Penelitian ini juga menunjukkan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Hal ini menunjukkan jika seorang auditor yang memiliki independensi, pemahaman *good governance* dan *self efficacy* yang tinggi maka akan mempengaruhi kinerjanya. Persamaan penelitian ini dengan penelitian Kirana dan Suprasto (2019) yaitu sama-sama menggunakan variabel independensi auditor dengan

variabel terikat kinerja auditor, sedangkan perbedaan penelitian ini terletak pada tempat penelitian dan tahun penelitiannya.

Penelitian yang dilakukan oleh Istiariani (2018) mengenai pengaruh independensi, profesionalisme dan kompetensi terhadap kinerja auditor BPKP (Studi Kasus Pada Auditor BPKP Jateng). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh independensi, profesionalisme dan kompetensi terhadap kinerja auditor BPKP (Studi Kasus Pada Auditor BPKP Jateng). Penelitian ini menggunakan independensi, profesionalisme dan kompetensi sebagai variabel independen dan kinerja auditor sebagai variabel dependen. Teknik analisis datanya adalah *convenience sampling*. Jumlah data yang digunakan 100 responden. Penelitian ini menunjukkan bahwa independensi, profesionalisme dan kompetensi memberikan pengaruh positif pada kinerja auditor. Persamaan penelitian ini dengan penelitian Istiariani (2018) yaitu sama-sama menggunakan variabel independensi, profesionalisme dan kompetensi dengan variabel terikat kinerja auditor, sedangkan perbedaan penelitian ini terletak pada tempat penelitian dan tahun penelitiannya.

Penelitian Sholihah (2018) mengenai pengaruh budaya organisasi, independensi, kompetensi, gaya kepemimpinan, dan profesionalisme terhadap kinerja auditor (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Surakarta dan Yogyakarta). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, independensi, kompetensi, gaya kepemimpinan, dan profesionalisme terhadap kinerja auditor Kantor Akuntan Publik di Surakarta dan Yogyakarta. Variabel independen dalam penelitian ini adalah budaya organisasi, independensi, kompetensi, gaya

kepemimpinan, serta profesionalisme, dengan variabel dependen yaitu kinerja auditor. Teknik penentuan sampel dalam penelitian ini adalah *convenience*. Pengumpulan data dalam penelitian ini diperoleh dengan cara menyebarkan kuesioner. Jumlah data yang dijadikan sampel sebanyak 42 responden. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi dan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja auditor, sedangkan untuk independensi, kompetensi, dan profesionalisme tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor. Persamaan penelitian ini dengan penelitian Sholihah (2018) yaitu sama-sama menggunakan variabel budaya organisasi, independensi, kompetensi, gaya kepemimpinan, dan profesionalisme dengan variabel terikat kinerja auditor, sedangkan perbedaan penelitian ini terletak pada tempat penelitian dan tahun penelitiannya.

Penelitian Wulandari dan Suputra (2018) mengenai pengaruh profesionalisme auditor, komitmen organisasi dan etika profesi pada kinerja auditor KAP Provinsi Bali. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh profesionalisme, komitmen organisasi, dan etika profesi terhadap kinerja auditor Kantor Akuntan Publik Provinsi Bali. Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *purposive sampling*, sedangkan metode pengumpulan data diperoleh dengan cara menyebarkan kuesioner. Variabel independen dalam penelitian ini adalah profesionalisme, komitmen organisasi, serta etika profesi, dengan variabel dependen kinerja auditor. Jumlah data yang dijadikan sampel sebanyak 36 responden. Penelitian ini menggunakan teknis analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini

menunjukkan bahwa profesionalisme auditor, komitmen organisasi, dan etika profesi berpengaruh positif pada kinerja auditor. Persamaan penelitian ini dengan penelitian Wulandari dan Suputra (2018) yaitu sama-sama menggunakan variabel profesionalisme auditor dengan variabel terikat kinerja auditor, sedangkan perbedaan penelitian ini terletak pada tempat penelitian dan tahun penelitiannya.

Penelitian Hendrawan dan Budiarta (2018) mengenai pengaruh integritas, independensi, dan gaya kepemimpinan transformasional pada kinerja auditor Inspektorat Kota Denpasar. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh integritas, independensi, dan gaya kepemimpinan transformasional pada kinerja auditor Inspektorat Kota Denpasar. Variabel independen dalam penelitian ini adalah integritas, independensi, serta gaya kepemimpinan transformasional, dengan variabel dependen kinerja auditor. Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sampel jenuh. Pengumpulan data dalam penelitian ini diperoleh dengan cara menyebarkan kuesioner. Jumlah data yang dijadikan sampel sebanyak 40 responden. Penelitian ini menggunakan teknik analisis kuantitatif yang meliputi analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa integritas, independensi, dan gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor. Hal ini bermakna bahwa penerapan integritas dan independensi yang tinggi dalam melaksanakan tugas audit akan membuat kinerja auditor akan semakin baik. Gaya kepemimpinan transformasional dapat memberikan nuansa yang baik pada kinerja auditor. Persamaan penelitian ini dengan penelitian Hendrawan dan Budiarta

(2018) yaitu sama-sama menggunakan variabel independensi dan gaya kepemimpinan dengan variabel terikat kinerja auditor, sedangkan perbedaan penelitian ini terletak pada tempat penelitian dan tahun penelitiannya.

Penelitian yang dilakukan oleh Ishak (2018) mengenai pengaruh independensi auditor, *emotional intelligence*, dan *spiritual intelligence* terhadap kinerja auditor. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh independensi auditor, *emotional intelligence*, *spiritual intelligence* terhadap kinerja auditor. penelitian ini menggunakan independensi auditor, *emotional intelligence*, *spiritual intelligence* sebagai variabel independen dan kinerja auditor sebagai variabel dependen. Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sampling total. Pengumpulan data dalam penelitian ini diperoleh dengan cara menyebarkan kuesioner. Jumlah data yang dijadikan sampel sebanyak 107 responden. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa independensi auditor, *emotional intelligence*, *spiritual intelligence* berpengaruh terhadap kinerja auditor. Persamaan penelitian ini dengan penelitian Ishak (2018) yaitu sama-sama menggunakan variabel independensi auditor dengan variabel terikat kinerja auditor, sedangkan perbedaan penelitian ini terletak pada tempat penelitian dan tahun penelitiannya.

Penelitian yang dilakukan oleh Amandani dan Wirakusuma (2017) mengenai pengaruh komitmen organisasi, gaya kepemimpinan, dan pelatihan profesi pada kinerja auditor. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi, gaya kepemimpinan, dan pelatihan profesi pada kinerja auditor. Penelitian ini menggunakan

komitmen organisasi, gaya kepemimpinan, dan pelatihan profesi sebagai variabel independen dan kinerja auditor sebagai variabel dependen. Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *purposive sampling*. Pengumpulan data dalam penelitian ini diperoleh dengan cara menyebarkan kuesioner. Jumlah data yang dijadikan sampel sebanyak 46 responden. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi, gaya kepemimpinan, dan pelatihan profesi berpengaruh positif pada kinerja auditor. Persamaan penelitian ini dengan penelitian Amandani dan Wirakusuma (2017) yaitu sama-sama menggunakan variabel gaya kepemimpinan dengan variabel terikat kinerja auditor, sedangkan perbedaan penelitian ini terletak pada tempat penelitian dan tahun penelitiannya.

Penelitian yang dilakukan oleh Pratiwi (2017) mengenai pengaruh *locus of control*, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, serta pengaruh pemahaman *good governance* terhadap kinerja auditor (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Kota Surakarta dan DIY). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *locus of control*, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan pemahaman *good governance* pada kinerja auditor Kantor Akuntan Publik di Kota Surakarta dan DIY. Variabel independen dalam penelitian ini adalah *locus of control*, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, serta pengaruh pemahaman *good governance*, dengan variabel dependen yaitu kinerja auditor. Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *purposive sampling*. Data dalam pengumpulan data ini diperoleh dengan cara menyebarkan kuesioner. Jumlah data yang

digunakan 50 responden, Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknis analisis regresi linear berganda, Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *locus of control* berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor, sedangkan gaya kepemimpinan, budaya organisasi serta pengaruh pemahaman *good governance* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja auditor. Persamaan penelitian ini dengan penelitian Pratiwi (2017) yaitu sama-sama menggunakan variabel gaya kepemimpinan dan budaya organisasi dengan variabel terikat kinerja auditor, sedangkan perbedaan penelitian ini terletak pada tempat penelitian dan tahun penelitiannya.

