

**PENGARUH INDEPENDENSI AUDITOR, ETIKA PROFESI,
KOMITMEN ORGANISASI, DAN GAYA KEPEMIMPINAN
TERHADAP KINERJA AUDITOR PEMERINTAH**

(Studi Empiris pada Auditor Pemerintah di BPKP Perwakilan Sumbar)

SKRIPSI

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
pada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang*



Oleh :

NILA GUSTIA
2009/12975

PROGRAM STUDI AKUNTANSI

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS NEGERI PADANG

2014

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Judul : "Pengaruh Independensi Auditor, Etika Profesi, Komitmen Organisasi dan Gaya kepemimpinan terhadap Kinerja Auditor Pemerintah" (Studi Empiris pada Auditor Pemerintah di BPKP Perwakilan Sumbar)

Nama : Nila Gustia

NIM/BP : 12975/ 2009

Program Studi : Akuntansi

Keahlian : Akuntansi Sektor Publik

Fakultas : Ekonomi

Padang, Mei 2014

Disetujui Oleh :

Pembimbing I



Dr. H. Efrizal Syofyan, SE, M.Si, CA, Ak
NIP. 19580519 199001 1 001

Pembimbing II



Charoline Cheisvivanny SE, M.Ak
NIP. 19801019 200604 2 002

Mengetahui
Ketua Program Studi Akuntansi



Fefri Indra Arza, SE, M.Sc, Ak
NIP. 19730213 199903 1 003

HALAMAN PENGESAHAN LULUS UJIAN SKRIPSI

*Dinyatakan Lulus Setelah Dipertahankan di Depan Tim Penguji Skripsi
Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi
Pada Tanggal 07 Mei 2014*

**Pengaruh Independensi Auditor, Etika Profesi, Komitmen Organisasi dan
Gaya kepemimpinan terhadap Kinerja Auditor Pemerintah
(Studi Empiris pada Auditor Pemerintah di BPKP Perwakilan Sumbar)**

Nama : Nila Gustia
Bp/Nim : 2009/12975
Program Studi : Akuntansi
Konsentrasi : Akuntansi Sektor Publik
Fakultas : Ekonomi

Padang, Mei 2014

Tim Penguji :

1. Ketua : Dr. H. Efrizal Syofyan, SE, M.Si, CA, Ak
2. Sekretaris : Charoline Cheisvianny, SE, M.Ak
3. Anggota : Nelvirita, SE, M.Si, Ak
4. Anggota : Halmawati, SE, M.Si

TandaTangan



ABSTRAK

Nila Gustia. 12975. Pengaruh Independensi Auditor, Etika Profesi, Komitmen Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Auditor Pemerintah (Studi Empiris pada Auditor Pemerintah di BPKP Perwakilan Sumbar). Skripsi Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang. 2014.

Pembimbing I : Dr. H. Efrizal Syofyan, SE, M.Si, Ak

Pembimbing II : Charoline Cheisvianny SE, M.Ak

Penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan bukti empiris. (1) Pengaruh independensi auditor terhadap kinerja auditor pemerintah. (2) Pengaruh etika profesi terhadap kinerja auditor pemerintah. (3) Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja auditor pemerintah (4) Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja auditor pemerintah. Penelitian ini tergolong penelitian kausatif. Populasi penelitian adalah auditor yang bekerja di BPKP perwakilan Sumatera Barat. Sampel ditentukan berdasarkan metode *total sampling*, sebanyak 80 orang namun karena permintaan dari tempat penelitian kuesioner yang bisa dibagikan sebanyak 50 orang. Teknik analisis data dengan menggunakan analisis regresi berganda dengan independensi auditor, etika profesi, komitmen organisasi sebagai variabel independen, kinerja auditor pemerintah sebagai variabel dependen. Pengolahan data dengan bantuan SPSS versi 16.0 *for windows*.

Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa (1) Independensi auditor berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja auditor pemerintah dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,459 > 2,013$ dengan nilai signifikansi $0,027 < 0,05$ (H_1 diterima). (2) Etika profesi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja auditor pemerintah dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,870 > 2,013$ dengan nilai signifikansi $0,015 < 0,05$ (H_2 diterima). (3) Komitmen organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja auditor pemerintah dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,321 > 2,013$ dengan nilai signifikansi $0,040 < 0,05$ (H_3 diterima). (4) Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor pemerintah dengan nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu $0,675 < 2,013$ dengan nilai signifikansi $0,269 > 0,05$ (H_4 ditolak).

Berdasarkan hasil penelitian ini, disarankan bagi auditor BPKP perwakilan Sumatera Barat untuk meningkatkan independensi, etika profesi, komitmen organisasi dan gaya kepemimpinan dalam melaksanakan tugasnya selaku Pembina SPIP sehingga kinerjanya akan meningkat. Selain itu juga disarankan agar memperhatikan faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja para auditor. Bagi penelitian selanjutnya hendaknya memperbanyak jumlah sampel dan menambahkan variabel lain yang mempengaruhi nilai informasi pelaporan keuangan.

KATA PENGANTAR



Segala puji dan syukur penulis sampaikan kehadirat Allah SWT, atas rahmat, ridho dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul **”Pengaruh Independensi Auditor, Etika Profesi, Komitmen Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Auditor Pemerintah”**. Penulisan skripsi ini adalah untuk memenuhi persyaratan untuk mendapatkan gelar Sarjana Ekonomi pada Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.

Dalam penulisan skripsi ini penulis tidak terlepas dari hambatan dan rintangan. Namun demikian, atas bimbingan, bantuan, arahan, serta dukungan dari berbagai pihak maka penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Penulis secara khusus mengucapkan terima kasih kepada Bapak Dr. H. Efrizal Syofyan, SE, M.Si, CA, Ak dan Ibu Charoline Cheisviyanny, SE, M.Ak selaku dosen pembimbing yang telah banyak menyediakan waktu dan pemikirannya dalam penyusunan skripsi ini.

Pada kesempatan ini, penulis juga ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Dekan dan Pembantu Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.
2. Ketua dan Sekretaris Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.

3. Bapak dan Ibu Staf Pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang, khususnya Program Studi Akuntansi serta karyawan yang telah membantu penulis selama menuntut ilmu di kampus ini.
4. Bapak/Ibu kepala dan para auditor serta segenap karyawan BPKP perwakilan Sumatera Barat yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian ini.
5. Kedua orang tua beserta kakak dan adik tercinta serta segenap keluarga penulis yang telah memberikan dukungan moril dan materil serta motivasi sehingga penulis dapat menyelesaikan studi dan menyelesaikan skripsi ini.
6. Teman-teman Akuntansi Fakultas Ekonomi UNP khususnya angkatan 2009 dan teman-teman kos terima kasih atas dukungan dan bantuan kepada penulis dalam penulisan skripsi ini.

Dengan segala keterbatasan yang ada, penulis tetap berusaha untuk menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan baik. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran dari pembaca guna kesempurnaan skripsi ini. Akhir kata, penulis berharap semoga skripsi ini bermanfaat bagi kita semua.

Padang, Mei 2014

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR LAMPIRAN	vii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	9
C. Tujuan Penelitian	10
D. Manfaat Penelitian	10
BAB II KAJIAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL	
DAN HIPOTESIS	12
A. Kajian Teori	12
1. Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan	12
2. Kinerja Auditor	15
3. Independensi	22
4. Etika Auditor.....	25
5. Komitmen Organisasi.....	28
6. Gaya Kepemimpinan.....	32
B. Penelitian Terdahulu	36
C. Kerangka Konseptual	38
D. Hipotesis Penelitian	42
BAB III METODE PENELITIAN	43
A. Jenis Penelitian	43
B. Populasi dan Sampel	43
C. Jenis Dan Sumber Data	44
D. Teknik Pengumpulan Data	44
E. Variabel Penelitian	45

F. Pengukuran Variabel.....	45
G. Instrumen Penelitian	46
H. Uji Validitas Dan Reliabilitas	48
I. Uji Coba Instrumen	50
J. Uji Asumsi Klasik	51
K. Teknik Analisis Data	52
L. Definisi Operasional	57
BAB IV TEMUAN PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	59
A. Gambaran Umum Objek Penelitian	59
B. Deskriptif Hasil penelitian	65
C. Uji Validitas dan Reliabilitas Penelitian	74
D. Hasil Uji Asumsi Klasik	76
E. Uji Model	80
F. Pembahasan.....	87
BAB V PENUTUP	94
A. Kesimpulan	94
B. Keterbatasan.....	95
C. Saran	95
DAFTAR PUSTAKA.....	97
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
2.1 Capaian Sasaran Strategi BPKP Sumatera Barat	7
2.2 Skala Pengukuran.....	46
2.3 Kisi-Kisi Instrumen Penelitian	47
2.4 Nilai <i>Cronbach's Alpha</i> dan <i>Corrected Item-Total Correlation</i>	50
4.1 Penyebaran dan Pengembalian Kuesioner	60
4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan jenis kelamin.....	61
4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan.....	62
4.4 Jumlah Responden Berdasarkan Pengalaman Kerja Dibidang Audit	63
4.5 Jumlah Responden Berdasarkan Penugasan Audit yang Diterima ...	63
4.6 Statistik Deskriptif	64
4.7 Distribusi Frekuensi Skor Variabel Independensi Auditor	66
4.8 Distribusi Frekuensi Skor Variabel Etika Profesi	67
4.9 Distribusi Frekuensi Skor Variabel Komitmen Organisasi.....	69
4.10 Distribusi Frekuensi Skor Variabel Gaya Kepemimpinan.....	71
4.11 Distribusi Frekuensi Skor Variabel Kinerja	73
4.12 Nilai <i>Corrected Item-Total Correlation</i> terkecil.....	75
4.13 Nilai <i>Cronbach's Alpha</i>	76
4.14 Uji Normalitas.....	77
4.15 Uji Multikolinearitas	78
4.16 Uji Heterokedastisitas	80
4.17 Koefisien Regresi Berganda.....	81
4.18 Uji F Statistik	83
4.19 Koefisien determinasi	84

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Kuesioner Penelitian	101
2. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Data Pilot Test	107
3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Data Penelitian	113
4. Uji Asumsi Klasik	120
5. Analisis Regresi Berganda.....	121

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Tuntutan masyarakat akan penyelenggaraan pemerintahan yang bersih menghendaki adanya pelaksanaan fungsi pengawasan dan sistem pengendalian intern yang baik atas pelaksanaan pemerintah dan pengelolaan keuangan negara. Hal ini ditujukan untuk menjamin bahwa pelaksanaan kegiatan telah sesuai dengan kebijakan dan rencana yang telah ditetapkan serta untuk menjamin bahwa tujuan tercapai secara ekonomis, efisien dan efektif dalam pencapaian hasil yang diinginkan dan kepatuhan terhadap kebijakan, peraturan dan hukum yang berlaku.

Sebagaimana diamanatkan dalam Pasal 59 Ayat 2 Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah, Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) dinyatakan sebagai pembina penyelenggaraan Sistem Pengendalian Internal Pemerintah (SPIP). BPKP mempunyai kewajiban menyusun pedoman teknis penyelenggaraan SPIP, mensosialisasikan SPIP, melakukan pendidikan dan pelatihan SPIP, melakukan pembimbingan dan konsultasi SPIP, serta melakukan peningkatan kompetensi auditor aparat pengawasan intern pemerintah.

BPKP sebagai salah satu pelaksana tugas pengendalian internal pemerintah yang mempunyai tugas melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan keuangan dan pembangunan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. BPKP dalam melaksanakan kegiatannya dapat dikelompokkan ke dalam empat kelompok, yaitu audit; konsultasi, asistensi dan evaluasi; pemberantasan KKN; pendidikan dan pelatihan pengawasan.

Dalam melakukan fungsi audit, BPKP melakukan audit diantaranya pemeriksaan terhadap proyek-proyek yang dibiayai Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN) yang dialokasikan untuk pelaksanaan dekonsentrasi, tugas pembantuan, dan desentralisasi. BPKP melakukan pemeriksaan khusus (audit investigasi) untuk mengungkapkan adanya indikasi praktik Tindak Pidana Korupsi (TPK) dan penyimpangan lain sepanjang itu membutuhkan keahlian dibidangnya, dan pemeriksaan terhadap pemanfaatan pinjaman dan hibah luar negeri. Tentunya dalam melakukan tugasnya tersebut, auditor BPKP harus melakukan pemeriksaan berdasarkan standar audit dan kode etik yang berlaku.

Kode etik dimaksudkan untuk menjaga perilaku auditor dalam melaksanakan tugasnya, sedangkan standar audit dimaksudkan untuk menjaga mutu hasil audit yang dilaksanakan auditor. Dengan adanya aturan tersebut, masyarakat atau pengguna laporan dapat menilai sejauh mana auditor pemerintah telah bekerja sesuai dengan standar dan etika yang telah ditetapkan (Sukriah dkk, 2009).

Dalam menjalankan fungsi audit tersebut, maka BPKP perlu didukung oleh kinerja auditornya. Kinerja auditor merupakan tindakan atau pelaksanaan tugas pemeriksaan yang telah diselesaikan oleh auditor dalam kurun waktu tertentu. Menurut Hasibuan (2009) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Menurut Larkin (1990) dalam Andit (2007) kinerja merupakan hasil kerja secara kuantitas maupun kualitas yang dijalankan oleh seseorang dalam

menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Kinerja (prestasi kerja) dapat diukur melalui pengukuran tertentu (standar), dimana kualitas adalah berkaitan dengan mutu kerja yang dihasilkan, sedangkan kuantitas adalah jumlah hasil kerja yang dihasilkan dalam kurun waktu tertentu, dan ketepatan waktu adalah kesesuaian waktu yang telah direncanakan (Trisnaningsih, 2007). Dari pendapat-pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja auditor pemerintah adalah hasil yang dicapai oleh auditor pemerintah dalam melaksanakan tugas-tugasnya baik secara kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu.

Sebagai bagian dari Aparat Pengawasan Instansi Pemerintah, BPKP khususnya Deputy Pengawasan Instansi Pemerintah Bidang Perekonomian perlu terus meningkatkan kualitas kinerjanya. Peningkatan kualitas kinerja BPKP ini sebagai upaya membantu pemerintah mencapai target-target atau kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah (RPJM) dan Rencana Kerja dan Anggaran Keuangan Negara/Lembaga RKA-KL serta mendorong implementasi SPIP.

BPKP memiliki peran yang sangat penting sebagai auditor profesional yang bekerja di instansi pemerintahan dan bertanggung jawab langsung kepada Presiden. Presiden sebagai kepala pemerintahan memerlukan hasil audit BPKP sebagai bahan pertimbangan untuk menetapkan kebijakan-kebijakan dalam menjalankan pemerintahan dan memenuhi kewajiban akuntabilitasnya.

BPKP juga memiliki tugas pokok melakukan audit atas pertanggungjawaban keuangan yang disajikan oleh unit-unit organisasi atau

entitas pemerintah (sektor publik), Badan Usaha Milik Negara (BUMN), Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) dan perusahaan swasta dimana pemerintah mempunyai penyertaan modal yang besar didalamnya. BPKP juga melakukan audit investigative, audit ini dilakukan dalam membantu aparat penegak hukum untuk menghitung kerugian keuangan negara. Oleh karena itu BPKP sangat diharapkan dapat meningkatkan hasil kinerjanya baik dari segi kualitas maupun kuantitasnya.

Kinerja BPKP dapat dilihat dengan membandingkan realisasi kinerja BPKP dengan dokumen penetapan kinerja (Takpin). Dalam mengukur akuntabilitas kinerja BPKP perlu memperhatikan indikator kinerja yang menjadi ukuran baik kualitatif maupun kuantitatif untuk menggambarkan pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan. Indikator yang digunakan BPKP sebagai tolak ukur pencapaian kinerjanya terdiri dari enam kelompok indikator kinerja yaitu indikator masukan (*inputs*), proses (*process*), keluaran (*outputs*), hasil (*outcomes*), manfaat (*benefits*), dan dampak (*impacts*).

Penelitian ini menggunakan independensi auditor, etika profesi, komitmen organisasi dan gaya kepemimpinan sebagai variabel independen yang dipersepsikan merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja auditor pemerintah. Peneliti memilih ini karena sebagaimana yang di kemukakan Sapariyah (2011) dalam Arifah (2012) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan yang ideal yang didukung dengan independensi serta mempunyai komitmen (loyalitas) yang tinggi maka kinerja auditor tersebut akan menjadi lebih baik. Selain itu peneliti juga menguji sejauhmana pengaruh etika profesi terhadap kinerja auditor pemerintah

karena kinerja auditor dapat dinilai dari apakah pemakai laporan keuangan percaya atau tidak atas apa yang telah dilakukan auditor. Kepercayaan masyarakat atas kinerja auditor akan semakin besar bila profesi didukung oleh standar kinerja dan perilaku (etika) yang tinggi di pihak seluruh praktisi (Arens, 2010).

Independensi merupakan standar umum kedua dalam standar audit APIP(BPKP 2008) yang menyatakan bahwa dalam semua hal yang berkaitan dengan audit, auditor harus independen dan obyektif dalam pelaksanaan tugasnya. Artinya auditor seharusnya berada dalam posisi yang tidak memihak siapapun karena ia 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, 2002). 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.

Etika profesi merupakan ilmu tentang penilaian hal yang baik dan hal yang buruk, tentang hak dan kewajiban moral (akhlak). Guna meningkatkan kinerja auditor, maka auditor dituntut untuk selalu menjaga standar perilaku etis. Kewajiban untuk menjaga standar perilaku etis berhubungan dengan adanya tuntutan masyarakat terhadap peran profesi akuntan, khususnya atas kinerja akuntan publik. Auditor yang mampu menjalankan etika profesinya dengan baik maka dia akan bekerja sesuai dengan nilai-nilai etika dan kode etik yang berlaku

sehingga auditor dapat meningkatkan kinerjanya dan mendapatkan kepercayaan dari masyarakat.

Keberhasilan dan kinerja seseorang dalam suatu bidang pekerjaan sangat ditentukan oleh profesionalisme terhadap bidang yang ditekuninya. Profesionalisme sendiri harus ditunjang dengan komitmen seseorang terhadap organisasinya. 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.

Komitmen karyawan terhadap organisasinya adalah kesetiaan karyawan terhadap organisasinya, disamping juga akan menumbuhkan loyalitas serta mendorong keterlibatan diri karyawan dalam mengambil berbagai keputusan. Oleh karenanya komitmen akan menimbulkan rasa ikut memiliki (*sense of belonging*) bagi karyawan terhadap organisasi. Jika auditor merasa jiwanya terikat dengan nilai-nilai organisasional yang ada maka dia akan merasa senang dalam bekerja, sehingga kinerjanya dapat meningkat.

Selain itu gaya kepemimpinan juga dapat mempengaruhi kinerja auditor pemerintah. Gaya kepemimpinan (*leadership style*) merupakan 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. Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan seorang manajer pada saat ia mempengaruhi perilaku bawahannya.

Seseorang yang menjalankan fungsi manajemen berkewajiban mempengaruhi karyawan yang dibawahnya agar mereka tetap melaksanakan tugas dengan baik. Semakin cakupannya seorang pemimpin dalam mengatur/mempengaruhi bawahannya, maka bawahannya akan termotivasi dan bersemangat untuk bekerja, sehingga kualitas kerja (kinerja) bawahannya akan semakin baik.

Berdasarkan laporan akuntabilitas kinerja (LAKIP) perwakilan BPKP Sumbar tahun 2012 menunjukkan bahwa hanya empat dari delapan sasaran strategis perwakilan BPKP Sumbar yang telah tercapai sementara empat sasaran strategis lainnya belum tercapai sepenuhnya. Hal ini menunjukkan bahwa masih kurangnya kinerja auditor pemerintah dalam melaksanakan tugas dan fungsinya selaku lembaga auditor intern pemerintah. Capaian sasaranstrategisPerwakilan BPKP Provinsi Sumbar dapatdilihatpada tabel berikut :

Tabel 2.1
Capaian sasaran strategis Perwakilan BPKP Provinsi Sumbar

No.	Sasaran Strategis	Capaian Sasaran
1.	Meningkatnya kualitas 95% LKKL, dan 95% LKPD	Tercapai 50%
2.	Tercapainya optimalisasi penerimaan negara sebesar 87,50 %	Tercapai 10%
3.	Terselenggaranya SPM pada 60% IPD Dan terselenggaranya GG pada 75% BUMN/BUMD	Tercapai 100 %
4.	Meningkatkan Kesadaran dan Keterlibatan K/L, Pemda, BUMN/BUMD Dalam Upaya Pencegahan dan Pemberantasan Korupsi Menjadi 80%	Tercapai 100 %
5.	Meningkatnya Kualitas Penerapan SPIP di 70% K/L/Pemda	Tercapai 0 %
6.	Meningkatnya kapasitas aparat pengawasan intern pemerintah yang profesional dan kompeten pada 80% Pemda	Tercapai 30 %
7.	Meningkatnya efektifitas perencanaan pengawasan sebesar 90% dan kualitas pengelolaan keuangan sebesar 100%	Tercapai 100 %
8	Terselenggaranya 100% Sistem dukungan pengambilan keputusan bagi pimpinan	Tercapai 100 %

Sumber : <http://www.bpkp.go.id/sumbar/konten/737/KabKota.bpkp>

Belum tercapainya seluruh sasaran strategis yang telah ditetapkan BPKP ini menunjukkan bahwa kurang optimalnya kinerja BPKP perwakilan Sumbar. BPKP merupakan pembina pengendalian internal pemerintah daerah yang bertugas melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan keuangan dan pembangunan sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Namun dari LAKIP diatas BPKP perwakilan Sumbar hanya mampu menjalankan empat dari delapan sasaran strategis yang telah ditetapkan.

BPKP selaku Pembina SPIP pemerintah belum mampu melaksanakan fungsinya dengan baik, dimana capaian sasaran untuk sasaran strategis meningkatnya kualitas penerapan SPIP hanya sebesar 0 %. Sementara untuk meningkatnyakapasitaparatpengawasan internpemerintah yang profesionaldankompetenpada Pemda BPKP hanya mampu mencapai 30% dari capaian sasaran yang telah ditetapkan. Selain itu untuk tujuan tercapainya optimalisasi penerimaan negara dan meningkatkan kualitas LKKL dan LKPD masing-masing hanya tercapai 50% dan 10%. Hal ini menunjukkan kurang optimalnya kinerja auditor pemerintah perwakilan Sumbar. Untuk itu penulis tertarik melakukan penelitian mengenai kinerja auditor pemerintah di BPKP perwakilan Sumbar.

Penelitian tentang kinerja auditor pada auditor pemerintahan pernah dilakukan oleh Elya dkk (2010) yang berjudul pengaruh independensi auditor, gaya kepemimpinan, komtmen organisai dan pemahaman good governance terhadap kinerja auditor pemerintah. Penelilian ini menyatakan

independensi auditor, gaya kepemimpinan, komitmen organisasi dan pemahaman *good governance* berpengaruh positif terhadap kinerja auditor pemerintah.

Penelitian Ruslan (2011) tentang pengaruh keahlian, independensi, dan etika terhadap kualitas auditor pada Inspektorat propinsi Maluku Utara. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa keahlian, independensi dan etika auditor secara simulatan berpengaruh signifikan terhadap kualitas auditor. Namun secara parsial etika tidak berpengaruh signifikan terhadap kualitas audit.

Masih kurang optimalnya kinerja BPKP perwakilan sumbar yang ditandai dengan belum tercapainya seluruh sasaran strategis yang ditetapkan menunjukkan bahwa auditor BPKP belum mampu melaksanakan tugasnya dengan baik. Maka dari itu penelitian ini penting dilakukan untuk mengetahui sejauhmana indikator-indikator kinerja berpengaruh terhadap kinerja auditor pemerintah. Penulis mengambil penelitian di BPKP karena BPKP merupakan pembina SPIP pemerintah daerah yang bertugas melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan keuangan dan pembangunan.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti tertarik melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul **“Pengaruh Independensi Auditor, Etika Profesi, Komitmen Organisasi dan Gaya kepemimpinan Terhadap Kinerja Auditor Pemerintah”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Sejauhmana independensi berpengaruh terhadap kinerja auditor pemerintah?
2. Sejauhmana etika profesi berpengaruh terhadap kinerja auditor pemerintah ?
3. Sejauhmana komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja auditor pemerintah ?
4. Sejauhmana gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja auditor pemerintah?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang dikemukakan di atas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui sejauhmana pengaruh independensi terhadap kinerja auditor pemerintah.
2. Untuk mengetahui sejauhmana pengaruh etika profesi terhadap kinerja auditor pemerintah.
3. Untuk mengetahui sejauhmana pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja auditor pemerintah.
4. Untuk mengetahui sejauhmana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja auditor pemerintah.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah :

1. Bagi penulis dapat menambah dan memperdalam wawasan dan pengetahuan penulis tentang pengaruh independensi, etika profesi, komitmen organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja auditor.
2. Bagi akademis hasil penelitian dapat memberikan pengetahuan tentang pengaruh independensi, etika profesi, komitmen organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja auditor dan dapat dijadikan sebagai referensi dalam penelitian selanjutnya tentang lembaga pemerintahan.
3. Bagi instansi pemerintah khususnya badan pengawasan keuangan dan pembangunan (BPKP) dapat memberikan masukan dan bahan pertimbangan tentang kualitas auditor yang dibutuhkan agar dapat meningkatkan kinerja auditor pemerintah.

BAB II

KAJIAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

A. Kajian Teori

1. Badan Pengawasan Keuangan Dan Pembangunan

Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) merupakan suatu lembaga pemerintah non departemen yang berada dibawah dan bertanggung jawab langsung pada presiden. BPKP melaksanakan tugas pemerintah dibidang pengawasan keuangan dan pembangunan yang berupa audit, konsultasi, asistensi, evaluasi, pemberantasan KKN serta pendidikan dan pelatihan pengawasan sesuai dengan peraturan yang berlaku. Hasil pengawasan yang dilakukan BPKP dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan untuk menetapkan kebijakan-kebijakan dalam menjalankan pemerintahan dan memenuhi kewajiban akuntabilitasnya.

Sesuai dengan Pasal 52, 53 dan 54 Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 103 Tahun 2001 Tentang Kedudukan, Tugas, Fungsi, Kewenangan, Susunan Organisasi, dan Tata Kerja Lembaga Pemerintah Non Departemen, sebagaimana telah beberapa kali diubah, terakhir dengan Peraturan Presiden No 64 tahun 2005. BPKP mempunyai tugas melaksanakan tugas Pemerintahan di bidang pengawasan keuangan dan pembangunan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Dalam melaksanakan tugasnya, BPKP menyelenggarakan fungsi sebagai berikut:

- a. Pengkajian dan penyusunan kebijakan nasional di bidang pengawasan keuangan dan pembangunan;

- b. Perumusan dan pelaksanaan kebijakan di bidang pengawasan keuangan dan pembangunan;
- c. Koordinasi kegiatan fungsional dalam pelaksanaan tugas BPKP;
- d. Pemantauan, pemberian bimbingan dan pembinaan terhadap kegiatan pengawasan keuangan dan pembangunan;
- e. Penyelenggaraan pembinaan dan pelayanan administrasi umum di bidang perencanaan umum, ketatausahaan, organisasi dan tatalaksana, kepegawaian, keuangan, kearsipan, hukum, persandian, perlengkapan dan rumah tangga.

Dengan diselenggarakannya fungsi ini BPKP diharapkan mampu menciptakan sistem pengawasan keuangan dan pembangunan yang tepat dan menjamin pelaksanaan kegiatan kebijakan dan rencana yang telah ditetapkan. BPKP dapat membangun sistem manajemen pemerintah yang lebih baik untuk mencegah potensi penyimpangan (*fraud*). BPKP juga diharapkan mampu membimbing dan membina kegiatan pengawasan dan pembangunan sehingga sistem pengendalian intern pemerintah menjadi lebih kuat dan kinerja akuntabilitas instansi pemerintah dapat tercapai.

Dalam menyelenggarakan fungsi tersebut, BPKP mempunyai kewenangan :

- a. Penyusunan rencana nasional secara makro di bidangnya;
- b. Perumusan kebijakan di bidangnya untuk mendukung pembangunan secara makro;
- c. Penetapan sistem informasi di bidangnya

- d. Pembinaan dan pengawasan atas penyelenggaraan otonomi daerah yang meliputi pemberian pedoman, bimbingan, pelatihan, arahan, dan supervisi di bidangnya;
- e. Penetapan persyaratan akreditasi lembaga pendidikan dan sertifikasi tenaga profesional/ahli serta persyaratan jabatan di bidangnya;
- f. Kewenangan lain sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku seperti:
 - 1) Memasuki semua kantor, bengkel, gudang, bangunan, tempat-tempat penimbunan, dan sebagainya;
 - 2) Meneliti semua catatan, data elektronik, dokumen, buku perhitungan, surat-surat bukti, notulen rapat panitia dan sejenisnya, hasil survei laporan-laporan pengelolaan, dan surat-surat lainnya yang diperlukan dalam pengawasan;
 - 3) Pengawasan kas, surat-surat berharga, gudang persediaan dan lain-lain;
 - 4) Meminta keterangan tentang tindak lanjut hasil pengawasan, baik hasil pengawasan BPKP sendiri maupun hasil pengawasan Badan pemeriksaan Keuangan, dan lembaga pengawasan lainnya.

Kewenangan-kewenangan yang dimiliki oleh BPKP dapat membantu memudahkan auditor untuk menjalankan tugas-tugas mereka di bidang pengawasan keuangan dan pembangunan seperti audit, konsultasi, evaluasi, pemberantasan KKN serta pendidikan dan pelatihan. Dengan adanya

kewenangan ini BPKP dapat melaksanakan fungsinya secara leluasa tanpa mengalami kemungkinan hambatan dari unit organisasi pemerintah yang menjadi obyek pemeriksaannya.

2. Kinerja Auditor

a. Pengertian Kinerja

Kinerja (*performance*) adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang tertuang dalam *strategic planning* suatu organisasi. Istilah kinerja sering digunakan untuk menyebut prestasi atau tingkat keberhasilan individu maupun kelompok (Mahsun dkk. 2007). Sedangkan Menurut Robbins (2007), kinerja merupakan hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan individu dibandingkan dengan kriteria yang telah ditetapkan bersama, pengertian kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai individu dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Amstrong (1992) dalam Wibowo (2012) kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategi organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Jadi kinerja menggambarkan tentang melakukan suatu pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Menurut Larkin (1990) dalam Andit (2007) kinerja merupakan hasil kerja secara kuantitas maupun

kualitas yang dijalankan oleh seseorang dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja (prestasi kerja) dapat diukur melalui pengukuran tertentu (standar), dimana kualitas adalah berkaitan dengan mutu kerja yang dihasilkan, sedangkan kuantitas adalah jumlah hasil kerja yang dihasilkan dalam kurun waktu tertentu, dan ketepatan waktu adalah kesesuaian waktu yang telah direncanakan (Trisnaningsih, 2007).

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja (prestasi kerja) auditor adalah suatu hasil karya yang dicapai oleh seorang auditor dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan waktu. Kinerja auditor dapat diukur dengan mempertimbangkan kuantitas berkaitan dengan hasil kerja yang diselesaikan, kualitas berkaitan dengan mutu kerja yang dihasilkan, dan ketepatan waktu berkaitan dengan kesesuaian dengan waktu yang ditetapkan.

b. Pengukuran atau Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja pada dasarnya merupakan penentuan secara periodik efektivitas operasional suatu organisasi dan personilnya berdasarkan sasaran, standar, dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Mahmudi (2007:12) pengukuran kinerja merupakan alat untuk menilai kesuksesan organisasi.

Menurut Larkin (1990) dalam Trisnaningsih (2007) terdapat empat dimensi personalitas untuk mengukur kinerja, yaitu kemampuan (*ability*),

komitmen profesional, motivasi, dan kepuasan kerja. Seorang auditor yang mempunyai kemampuan dalam hal auditing maka akan cakap dalam menyelesaikan pekerjaan. Auditor yang komitmen terhadap profesinya maka akan loyal terhadap profesinya seperti yang dipersepsikan oleh auditor tersebut. Motivasi yang dimiliki seorang auditor akan mendorong keinginan individu auditor tersebut untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai suatu tujuan. Adapun kepuasan kerja auditor adalah tingkat kepuasan individu auditor dengan posisinya dalam organisasi secara relatif dibandingkan dengan teman sekerja atau teman seprofesi lainnya.

Pengukuran kinerja perlu memperhatikan indikator-indikator kinerja yang menjadi ukuran baik kualitatif maupun kuantitatif untuk menggambarkan pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan. Dalam pusdiklatwas BPKP (2007) indikator yang digunakan sebagai tolak ukur pencapaian kinerja yaitu :

1. Indikator Masukan

Indikator masukan adalah segala sesuatu yang dibutuhkan agar pelaksanaan kegiatan dapat berjalan untuk menghasilkan keluaran. Indikator ini dapat berupa dana, sumber daya manusia, informasi, kebijaksanaan/peraturan perundang-undangan, dan sebagainya.

2. Indikator Proses

Indikator proses adalah segala besaran yang menunjukkan upaya yang dilakukan dalam rangka mengolah masukan menjadi keluaran. Indikator proses menggambarkan perkembangan atau aktivitas yang terjadi atau dilakukan selama pelaksanaan kegiatan berlangsung, khususnya dalam proses mengolah masukan menjadi keluaran.

3. Indikator Keluaran

Indikator keluaran adalah sesuatu yang diharapkan langsung dicapai dari suatu kegiatan yang dapat berupa fisik dan/atau nonfisik. Indikator atau tolok ukur keluaran digunakan untuk mengukur keluaran yang dihasilkan dari suatu kegiatan. Dengan membandingkan keluaran, instansi dapat menganalisis sejauhmana kegiatan terlaksana sesuai dengan rencana.

4. Indikator Hasil

Indikator hasil adalah segala sesuatu yang mencerminkan berfungsinya keluaran kegiatan pada jangka menengah (efek langsung). Tolok ukur ini menggambarkan hasil nyata dari keluaran suatu kegiatan.

5. Indikator Manfaat

Indikator manfaat adalah sesuatu yang terkait dengan tujuan akhir dari pelaksanaan kegiatan. Indikator kinerja ini menggambarkan manfaat yang diperoleh dari indikator hasil. Indikator manfaat menunjukkan hal-hal yang diharapkan dapat

dicapai bila keluaran dapat diselesaikan dan berfungsi secara optimal (tepat lokasi dan tepat waktu).

6. Indikator Dampak

Indikator dampak merupakan ukuran tingkat pengaruh sosial, ekonomi, lingkungan atau kepentingan umum lainnya yang dimulai oleh capaian kinerja setiap indikator dalam suatu kegiatan.

Penilaian kinerja perlu dilakukan untuk mengetahui apakah telah dicapai sesuai dengan yang direncanakan, dilakukan sesuai dengan waktu yang ditentukan dan kinerja telah tercapai sesuai dengan yang diharapkan. Menurut Mahmudi (2007) tujuan dilakukan penilaian kinerja disektor publik adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui tingkat ketercapaian tujuan organisasi
2. Menyediakan sarana pembelajaran pegawai
3. Memperbaiki kinerja dimasa yang akan datang
4. Memberikan pertimbangan yang sistematis dalam pembuatan keputusan dan pemberian *reward* dan *punishment*
5. Memotivasi pegawai
6. Menciptakan akuntabilitas publik

Pengukuran dan penilaian kinerja auditor ini digunakan untuk mendapatkan kepercayaan dari masyarakat atau pihak pemakai jasanya. Auditor yang memperlihatkan kinerja yang baik maka akan mendapat kepercayaan dari masyarakat dan sebaliknya.

c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Tunggal (2008) standar auditing berkaitan dengan kriteria atau ukuran mutu kinerja, tindakan yang harus dilakukan dan berkaitan dengan tujuan yang hendak dicapai melalui penggunaan prosedur auditing. Independensi merupakan standar umum kedua dalam standar audit APIP yang menyatakan bahwa dalam semua hal yang berkaitan dengan audit, auditor harus independen dan objektif dalam melaksanakan tugasnya.

Kinerja auditor dapat dinilai dari apakah pemakai laporan keuangan percaya atau tidak atas apa yang telah diperiksa auditor. Menurut Arens (2010) “nilai auditing sangat bergantung pada persepsi publik atas independensi auditor”. Artinya jika auditor benar-benar independen maka kinerjanya akan meningkat dan mendapat kepercayaan dari pemakai laporan keuangan dan masyarakat.

Kode Etik APIP dalam Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara (PERMENPAN) Nomor PER/04/M.PAN/03/2008, salah satu tujuannya adalah mencegah terjadinya tingkah laku yang tidak etis, agar terpenuhi prinsip-prinsip kerja yang akuntabel dan terlaksananya pengendalian audit sehingga terwujud auditor yang kredibel dengan kinerja yang optimal dalam pelaksanaan audit.

Kepercayaan masyarakat atas kualitas jasa profesional akan semakin besar bila profesi mendorong standar kinerja dan perilaku tinggi dipihak seluruh praktisi (Arens, 2010). Seorang auditor harus berperilaku etis agar kinerja/kualitas jasanya yang dihasilkan dapat dipercaya oleh klien dan pemakia laporan keuangan lainnya.

Menurut Mahmudi (2007) ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu:

1. Faktor personal/individual, meliputi: pengetahuan, keterampilan (*skill*), kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
2. Faktor kepemimpinan, meliputi: kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan yang diberikan manajer dan *team leader*.
3. Faktor tim, meliputi: kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap semua anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.
4. Faktor sistem, meliputi: sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi dan kultur kinerja dalam organisasi.
5. Faktor kontekstual (situasional), meliputi: tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

Kinerja akan meningkat apabila faktor-faktor yang mempengaruhinya diperhatikan sedini mungkin dengan seksama oleh para

pengelola organisasi. Gaya kepemimpinan juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja. Kepemimpinan pada suatu organisasi formal tertentu, dimana para manajer perlu mengembangkan karyawan, membangun iklim motivasi, menjalankan fungsi-fungsi manajerial dalam rangka menghasilkan kinerja yang tinggi dan meningkatkan kinerja perusahaan, maka manajer perlu menyesuaikan gaya kepemimpinannya (Siagian 2002 dalam Wati dkk, 2010).

3. Independensi

Menurut mulyadi (2002) independensi adalah “adanya kejujuran dalam diri auditor dalam mempertimbangkan fakta dan adanya pertimbangan yang objektif, tidak memihak dalam diri auditor dalam merumuskan dan menyatakan pendapat”. Auditor yang independen adalah auditor yang tidak memihak atau tidak dapat diduga memihak, sehingga tidak merugikan pihak manapun.

Dalam BPKP (2008) Independensi merupakan standar umum nomor dua dari delapan standar audit APIP. Independensi pada dasarnya merupakan *state of mind* atau sesuatu yang dirasakan masing-masing menurut apa yang sedang berlangsung. Independensi auditor dapat ditinjau dan di evaluasi dari dua sisi yaitu:

a. Independensi Praktisi

Independensi praktisi merupakan independensi yang nyata atau faktual yang diperoleh dan dipertahankan oleh auditor dalam seluruh

rangkaian kegiatan audit, mulai dari tahap perencanaan, pelaksanaan dan pelaporan.

1) Tahap perencanaan

Independensi yang harus nyata pada seluruh tahap perencanaan adalah independensi program. Independensi program adalah kebebasan auditor dari pengaruh dan kendali pihak mana pun, termasuk kliennya, dalam penentuansasaran dan ruang lingkup pengujiannya, dalam hal penerapan prosedur audit yang dipandang perlu, dan dalam hal pemilihan teknik audit yang hendak digunakan.

2) Tahap pelaksanaan

Independensi pada tahap pelaksanaan merupakan kebebasan auditor dari pengaruh atau kendali pihak lain, termasuk manajemen auditan dalam melakukan aktivitas pembuktian yang diperlukannya, termasuk dalam hal akses terhadap semua sumber data atau informasi yang diperlukan, dukungan teknis dari pihak auditan dalam rangka pemeriksaan lapangan atau pengujian fisik, dan pemerolehan keterangan dari setiap pejabat atau personil organisasi.

3) Tahap Pelaporan

Independensi pelaporan dimaksudkan agar auditor memiliki kebebasan tanpa pengaruh dan kendali klien atau pihak lain dalam mengemukakan fakta yang telah diuji, atau dalam menetapkan *judgment*

serta simpulannya, maupun dalam menyampaikan opini serta rekomendasinya. Termasuk dalam hal ini adalah kebebasan dari pengaruh auditan dalam pemilihan bahasa atau kata-kata, maupun urutan temuan sebagaimana hendak dimuat dalam laporan. Dengan demikian, harus ada jaminan penuh bahwa klientidak mempengaruhi materi laporan audit.

b. Independensi Profesi

Independensi profesi merupakan independensi yang ditinjau menurut citra (*image*) auditor dari pandangan publik atau pandangan masyarakat umum terhadap auditor yang bertugas.

Nilai auditing sangat bergantung pada persepsi publik akan independensi yang dimiliki auditor. Dengan pernyataan standar umum kedua ini, organisasi pemeriksa dan para pemeriksanya bertanggung jawab untuk dapat mempertahankan independensinya sedemikian rupa, sehingga pendapat, simpulan, pertimbangan atau rekomendasi dari hasil pemeriksaan yang dilaksanakan tidak memihak dan dipandang tidak memihak oleh pihak manapun.

Peraturan Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia No. 01 Tahun 2007 tentang Standar Pemeriksaan Keuangan Negara dinyatakan “Dalam semua hal yang berkaitan dengan pekerjaan pemeriksaan, organisasi pemeriksa dan pemeriksa, harus bebas dalam sikap mental dan penampilan dari gangguan pribadi, ekstern, dan organisasi yang dapat mempengaruhi independensinya”.Pemeriksa harus mampu mempertahankan independensinya sehingga mampu memberikan penilaian yang obyektif dan tidak memihak

terhadap semua hal yang terkait dalam pelaksanaan dan pelaporan hasil pemeriksaan.

Dalam Kode Etik Akuntan Indonesia, Pasal 1 ayat 2 menyatakan bahwa setiap anggota harus mempertahankan integritas, objektivitas dan independensi dalam melaksanakan tugasnya. Seorang auditor yang menegakkan independensinya, tidak akan terpengaruh dan tidak dipengaruhi oleh berbagai kekuatan yang berasal dari luar diri auditor dalam mempertimbangkan fakta yang dijumpainya dalam pemeriksaan.

Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa independensi merupakan sikap seseorang untuk bertindak jujur, tidak memihak, dan melaporkan temuan-temuan hanya berdasarkan bukti yang ada. Di samping itu dengan adanya kode etik, masyarakat akan dapat menilai sejauh mana seorang auditor telah bekerja sesuai dengan standar-standar etika yang telah ditetapkan oleh profesinya.

4. Etika Auditor

Secara umum etika didefinisikan sebagai nilai-nilai tingkah laku atau aturan-aturan tingkah laku yang diterima dan digunakan oleh suatu golongan tertentu atau individu (Sukanto, 1991:1 dalam Suraida, 2005). Etika auditor merupakan ilmu tentang penilaian hal yang baik dan hal yang buruk, tentang hak dan kewajiban moral (akhlak).

Guna meningkatkan kinerja auditor, maka auditor dituntut untuk selalu menjaga standar perilaku etis. Kewajiban untuk menjaga standar perilaku etis berhubungan dengan adanya tuntutan masyarakat terhadap peran profesi

akuntan, khususnya atas kinerja akuntan publik. Masyarakat sebagai pengguna jasa profesi membutuhkan akuntan professional. Label professional disini mengisyaratkan suatu kebanggaan, komitmen pada kualitas, dedikasi pada kepentingan klien dan keinginan tulus dalam membantu permasalahan yang dihadapi klien sehingga profesi tersebut dapat menjadi kepercayaan masyarakat.

Perilaku etis sangat dibutuhkan dalam profesi, yaitu untuk mendapatkan kepercayaan publik atas kualitas jasa yang diberikan oleh profesi. Menurut Arens dkk (2010:109) *“public confidence in the quality of professional service is enhanced when the profession encourages high standards of performance and conduct on the part of all practitioners.”* Artinya kepercayaan masyarakat atas kualitas jasa profesional akan semakin besar bila profesi mendorong standar kinerja dan perilaku tinggi di pihak seluruh praktisi. Seorang auditor harus berperilaku etis agar kinerja / kualitas jasanya yang dihasilkan dapat dipercaya oleh klien dan pemakai laporan keuangan lainnya.

IAI sebagai organisasi profesi akuntan di Indonesia telah berupaya melakukan penegakan etika profesi yang ditujukan terhadap auditor untuk memberikan kepercayaan kepada klien atas kinerja yang dilakukan. Pada dasarnya seorang auditor dalam membuat keputusan pasti menggunakan lebih dari satu pertimbangan rasional yang didasarkan atas pelaksanaan etika yang berlaku yang dipahaminya dan membuat suatu keputusan yang adil.

Begitu juga dengan auditor pemerintah, auditor pemerintah memerlukan kode etik yang menjadi pedoman atau pegangan dalam bersikap

dan berperilaku agar dapat memberikan citra yang baik dan menumbuhkan kepercayaan masyarakat. Kepercayaan masyarakat akan kualitas jasa profesional seperti auditor akan semakin besar ketika auditor menunjukkan standar kinerja yang tinggi.

Kebutuhan akan etika dalam masyarakat sangat penting sehingga banyak nilai etika yang dimasukkan kedalam undang-undang. Kode etik yang diberlakukan untuk auditor pemerintah adalah kode etik APIP untuk melaksanakan pengawasan dan pementauan tindak lanjutnya. Menurut BPKP (2008) ada beberapa prinsip-prinsip perilaku dalam kode etik APIP yaitu:

a. Integritas

Auditor dituntut untuk memiliki kepribadian yang dilandasi oleh sikap jujur, berani, bijaksana, dan bertanggungjawab untuk membangun kepercayaan guna memberikan dasar bagi pengambilan keputusan yang handal.

b. Obyektivitas

Auditor harus menjunjung tinggi ketidak berpihakan profesional dalam mengumpulkan, mengevaluasi dan memroses data/informasi audit. Auditor APIP membuat penilaian yang seimbang atas semua situasi yang relevan dan tidak dipengaruhi oleh kepentingan sendiri atau orang lain dalam mengambil keputusan.

c. Kerahasiaan

Auditor harus menghargai nilai dan kepemilikan informasi yang diterimanya dan tidak mengungkapkan informasi tersebut tanpa

otorisasi yang memadai, kecuali diharuskan oleh peraturan perundang-undangan.

d. Kompetensi

Dalam melaksanakan tugasnya auditor dituntut untuk memiliki pengetahuan, keahlian, pengalaman dan keterampilan yang diperlukan untuk melaksanakan tugas.

5. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi diperlukan dalam sebuah organisasi, karena dengan adanya komitmen terhadap organisasi akan mempengaruhi situasi kerja yang profesional. Tinggi rendahnya komitmen karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja, menentukan kinerja yang akan dicapai organisasi. Untuk memperoleh komitmen yang tinggi, diperlukan kondisi-kondisi yang memadai untuk mencapainya.

Komitmen organisasi menurut Meyer *et al.*, dalam Yustina (2006) adalah derajat sejauh mana keterlibatan seseorang dalam organisasinya dan kekuatan identifikasinya terhadap suatu organisasi tertentu. Karenanya komitmen organisasi ditandai dengan tiga hal yaitu: (1) Suatu kepercayaan yang kuat terhadap organisasi dan penerimaan terhadap tujuan-tujuan dan nilai-nilai organisasi (2) Keinginan yang kuat untuk memelihara hubungan yang kuat dengan organisasi dan (3) Kesiapan dan kesediaan untuk menyerahkan usaha keras demi kepentingan organisasi.

Komitmen organisasi didefinisikan sebagai “Suatu perpaduan antara sikap dan perilaku. Komitmen organisasi menyangkut tiga sikap yaitu, rasa

mengidentifikasi dengan tujuan organisasi, rasa keterlibatan dengan tugas organisasi, dan rasa kesetiaan kepada organisasi”. (Feris dan Aranya, 1983) dalam (Trisnaningsih, 2003). Dengan komitmen yang kuat akan memungkinkan seseorang bisa mengeluarkan sumber daya fisik, mental dan spiritual tambahan yang bisa diperoleh, sebaliknya tanpa komitmen pekerjaan-pekerjaan besar akan sulit terlaksana.

Menurut Mowday dalam Sopiah (2008) menyatakan ada tiga aspek komitmen organisasi, yaitu :

- 4) *Affective commitment*, yang berkaitan dengan adanya keinginan untuk terikat pada organisasi. Individu menetap dalam organisasi karena keinginan sendiri. Kunci dari komitmen ini adalah *want to*.
- 5) *Continuance commitment*, adalah suatu komitmen yang didasarkan akan kebutuhan rasional. Dengan kata lain, komitmen ini terbentuk atas dasar untung rugi, dipertimbangkan atas apa yang harus dikorbankan bila akan menetap pada suatu organisasi. Kunci dari komitmen ini adalah kebutuhan untuk bertahan (*need to*).
- 6) *Normative Commitment*, adalah komitmen yang didasarkan pada norma yang ada dalam diri karyawan, berisi keyakinan individu akan tanggung jawab terhadap organisasi. Ia merasa harus bertahan karena loyalitas. Kunci dari komitmen ini adalah kewajiban untuk bertahan dalam organisasi (*ought to*).

Menurut Robbins (2008), telah mendefinisikan komitmen pada organisasi yaitu suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak pada suatu

organisasi tertentu serta tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Sedangkan menurut Hatmoko (2006), komitmen organisasi adalah loyalitas karyawan terhadap organisasi melalui penerimaan sasaran-sasaran, nilai-nilai organisasi, kesediaan atau kemauan untuk berusaha menjadi bagian dari organisasi, serta keinginan untuk bertahan didalam organisasi.

Dari berbagai definisi komitmen organisasi tersebut, dapat disimpulkan bahwa pada dasarnya komitmen organisasi merupakan suatu proses dalam diri individu untuk mengidentifikasikan dirinya dengan nilai-nilai, aturan-aturan dan tujuan-tujuan organisasi yang bukan hanya sebagai kesetiaan yang pasif terhadap organisasi, sehingga komitmen menyiratkan hubungan pegawai dan organisasi secara aktif. Komitmen karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja dapat menentukan kinerja yang dicapai oleh organisasi. Seseorang yang memiliki komitmen organisasi tinggi akan melakukan pekerjaan sesuai dengan tujuan organisasi dan berkeinginan untuk tetap bergabung dengan organisasi dalam waktu yang lama.

Komitmen organisasi bagi auditor dapat diartikan sebagai keyakinan seorang auditor untuk melakukan segala sesuatu yang menjadi tuntutan auditor sehingga auditor menjalani pekerjaan dengan penuh rasa tanggungjawab. Komitmen juga diperlukan berkaitan dengan loyalitas individu terhadap organisasi dalam melaksanakan tugas dan menaati norma dan aturan kode etik profesi akuntan publik.

Menurut Armstrong (1992) dalam Nasution (2006), ada tiga pilar besar dalam komitmen. Ketiga pilar itu meliputi :

1. Adanya perasaan menjadi bagian dari organisasi (*a sense of belonging to the organisation*)

Untuk mencapai rasa memiliki tersebut, maka salah satu pihak dalam manajemen harus mampu membuat karyawan :

- a. Mampu mengidentifikasi dirinya terhadap organisasi
 - b. Merasa yakin bahwa apa yang dilakukannya (pekerjaannya) adalah berharga bagi organisasi tersebut
 - c. Merasa nyaman dengan organisasi tersebut
 - d. Merasa mendapat dukungan yang penuh dari organisasi dalam bentuk misi yang jelas (apa yang direncanakan untuk dilakukan), nilai-nilai yang ada (apa yang diyakini sebagai hal yang penting oleh manajemen) dan norma-norma yang berlaku (cara-cara berperilaku yang bias diterima oleh organisasi).
2. Adanya keterkaitan atau kegairahan terhadap pekerjaan (*a sense of excitement in the job*).

Perasaan seperti ini bisa dimunculkan dengan cara:

- a. Mengenali faktor-faktor motivasi intrinsik dalam mengatur desain pekerjaan (*job design*).
- b. Kualitas kepemimpinan
- c. Kemauan dari manager dan supervisor untuk mengenali bahwa motivasi dan komitmen karyawan bias meningkat, jika ada jika

ada perhatian terus menerus, memberi delegasi atas wewenang serta memberi kesempatan serta ruang yang cukup baik bagi karyawan untuk menggunakan keterampilan dan keahlian secara maksimal

Kurangnya komitmen terhadap organisasi dan nilai-nilai dari organisasi adalah penyebab utama dari turn over yang tinggi.

3. Adanay rasa memiliki terhadap organisasi (*ownership*)

Rasa memiliki bias muncul jika karyawan merasa bahwa mereka benar-benar diterima menjadi bagian atau kunci penting dari organisasi. Konsep penting dari *ownership* akan meluas dalam bentuk partisipasi dalam membuat keputusan-keputusan dan mengubah praktek kerja, yang pada akhirnya akan mempengaruhi keterlibatan karyawan. Jika karyawan merasa dilibatkan dalam membuat keputusan-keputusan dan jika merasa ide-idenya didengar dan jika merasa memberi kontribusi yang ada pada hasil yang dicapai, maka mereka akan cenderung menerima keputusan-keputusan atau perubahan yang dilakukan. Hal ini karena mereka merasa dilibatkan bukan karena dipaksa.

6. Gaya Kepemimpinan

a. Pengertian kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan tindakan yang mempengaruhi perilaku orang lain baik perorangan maupun organisasi. Menurut Rivai (2008) kepemimpinan secara luas meliputi proses mempengaruhi dalam

menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya.

Menurut Robins (2008) mendefinisikan kepemimpinan (*leadership*) sebagai kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok guna mencapai sebuah visi atau serangkaian tujuan yang ditetapkan. Sumber pengaruh ini bisa jadi bersifat formal seperti yang diberikan oleh pemangku jabatan manajerial dalam sebuah organisasi. Teori kepemimpinan menurut Robins (2008) yaitu:

1. Teori sifat

Kepemimpinan diidentifikasi berdasarkan sifat atau ciri yang dimiliki pemimpin. Pendekatan ini menjelaskan bahwa ada karakteristik tertentu seperti fisik, sosialisasi, dan intelegensi (kecerdasan) yang penting bagi kepemimpinan yang efektif yang merupakan kualitas bawaan seseorang.

2. Teori perilaku

Teori ini menjelaskan apa yang dilakukan seorang pemimpin, bagaimana mendelegasikan tugas, berkomunikasi dan memotivasi bawahan. Seseorang bisa belajar dan mengembangkan diri menjadi seorang pemimpin yang efektif tergantung pada sifat-sifat yang sudah melekat pada dirinya.

3. Teori situasional

Teori ini secara garis besar menjelaskan bahwa keberhasilan seorang pemimpin dalam menjalankan tugasnya sangat tergantung pada situasi dan gaya kepemimpinan yang berbeda. Gaya kepemimpinan dapat dipelajari dari proses belajar dan pengalaman pimpinan tersebut sehingga seorang pemimpin untuk menghadapi situasi yang berbeda akan memakai gaya kepemimpinan yang sesuai dengan keadaan tersebut.

Setiap pemimpin harus memiliki karakteristik tertentu seperti fisik, sosialisasi, dan intelegensi (kecerdasan) sehingga tercipta kepemimpinan yang efektif. Seorang pemimpin juga harus bisa mengembangkan diri (perilaku) sehingga mampu mempengaruhi bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi. Selain itu pemimpin harus bisa menentukan gaya kepemimpinan yang mereka pakai sesuai dengan situasi dan kondisi di tempatnya bekerja. Gaya kepemimpinan yang dianut akan menentukan keberhasilan seorang pemimpin.

b. Gaya kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah pola menyeluruh dari tindakan seseorang pemimpin, baik yang tampak maupun yang tidak tampak oleh bawahannya (Achmad, 2007). 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 bawahannya.

Gaya kepemimpinan merupakan cara pimpinan untuk mempengaruhi orang lain/bawahannya sedemikian rupa sehingga orang tersebut mau melakukan kehendak pimpinan untuk mencapai tujuan organisasi meskipun secara pribadi hal tersebut tidak disenagi (Luthans, 2002). Sedangkan Menurut Thoha (2009) gaya kepemimpinan yang diteliti oleh *Ohio State University* tentang perilaku pimpinan sebagai perilaku seorang individu, ketika melakukan kegiatan pengarahan suatu grup kearah pencapaian tujuan tertentu.

Penelitian ini menghasilkan gaya kepemimpinan sebagai berikut:

1. *Consideration* (konsiderasi) adalah gaya pimpinan yang menggambarkan kedekatan hubungan antara bawahan dengan atasan, adanya saling percaya, kekeluargaan, menghargai gagasan bawahan, dan adanya komunikasi antara pimpinan yang memiliki konsiderasi yang tinggi menekankan pentingnya komunikasi yang terbuka.
2. *Initiating Structure* (struktur inisiatif) merupakan gaya kepemimpinan ynag menunjukkan bahwa pimpinan mengorganisasikan dan mendefenisikan hubungan dalam kelompok cenderung membangun pola dan saluran komunikasi yang jelas, menjelaskan cara mengerjakan tugas yang benar.

Menurut Rivai (2009) gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh *Michigan university*, mempunyai sasaran penelitian yang mencari karakteristik perilaku pemimpin yang dikaitkan dengan ukuran keefektifan kinerja. Penelitian ini menghasilkan dua gaya kepemimpinan, yaitu:

1. Pimpinan yang berorientasi pada karyawan.

Gaya kepemimpinan ini dideskripsikan sebagai menekankan hubungan antar pribadi; mereka berniat secara pribadi pada kebutuhan bawahan mereka dan menerima perbedaan individual di antara anggota-anggota.

2. Pimpinan berorientasi pada produksi

Gaya kepemimpinan ini cenderung menekankan aspek teknis atau tugas dari pekerjaan. Perhatian utama mereka adalah pada penyelesaian tugas kelompok mereka, dan anggota-anggota kelompok hanyalah suatu alat untuk tujuan akhir.

Pada umumnya gaya kepemimpinan yang digunakan oleh seseorang berbeda dengan orang lain, hal ini tergantung dengan situasi dan kondisi yang ada. Mengingat seorang pemimpin memiliki bawahan, tentunya diharapkan dapat mengarahkan bawahannya untuk menjalankan tugas seperti apa yang diharapkan oleh dirinya ataupun organisasi. Pada dasarnya pimpinan yang berhasil adalah seseorang yang dapat mengarahkan bawahannya kearah dan tujuan keberhasilan organisasi.

B. Penelitian Terdahulu

Berdasarkan penelitian yang terdahulu, penelitian yang relevan dengan penelitian ini. Menurut Wati dkk (2010) yang berjudul pengaruh independensi auditor, gaya kepemimpinan, komitmen organisai dan pemahaman *good governance* terhadap kinerja auditor pemerintah. Penelitian ini menyatakan independensiauditor, gaya kepemimpinan, komitmen organisasi dan pemahaman *good governance* berpengaruh positif terhadap kinerja auditor pemerintah.

Penelitian Ashari (2011) tentang pengaruh keahlian, independensi, dan etika terhadap kualitas auditorpada Inspektorat propinsi Maluku Utara. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa keahlian, independensi dan etika auditor secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kualitas auditor. Namun secara parsial etika tidak berpengaruh signifikan terhadap kualitas audit.

Penelitian Purba (2009) tentang pengaruh independensi auditor, etika auditor, dan komitmen organisasi terhadap kinerja auditor di kantor akuntan publik Kota Surakarta. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa independensi auditor, etika auditor dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja auditor.

Penelitian Trisnawati (2009) tentang pengaruh independensi, kompetensi dan etika auditor terhadap kualitas audit pada inspektorat Kabupaten Konawe, Kota Kendari dan Kabupaten Kolaka. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa independensi, kompetensidan etika auditor baik secara bersama-sama maupun secara parsial berpengaruh signifikan positif terhadap kualitas pemeriksaan Inspektorat Kabupaten Konawe Kota Kendari dan Kabupaten Kolaka.

Penelitian Dersia (2012) tentang pengaruh sikap profesionalisme, pengalaman kerja, independensi dan etika profesi terhadap kinerja auditor pada Kantor Akuntan Publik di Padang dan Pekanbaru. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa sikap profesionalisme, pengalaman kerja, independensi dan etika profesi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja auditor.

C. Kerangka konseptual

Kode Etik Akuntan Indonesia pasal 1 ayat 2 menyatakan bahwa setiap anggota harus mempertimbangkan Integritas, objektivitas dan Independensi dalam melaksanakan tugasnya. Seorang auditor yang menegakan independensinya, tidak akan terpengaruh dan tidak dipengaruhi oleh berbagai kekuatan yang berasal dari luar diri auditor dalam mempertimbangkan fakta yang dijumpainya dalam pemeriksaan. Seorang auditor yang memiliki independensi tinggi maka kinerjanya akan menjadi lebih baik (Trisnarningsih, 2007). Auditor yang benar-benar independen maka auditor tidak akan terpengaruh oleh kliennya, maka kinerjanya akan menjadi lebih baik karena independensi merupakan salah satu faktor yang menentukan dari kualitas audit. Kualitas audit yang baik menandakan bahwa auditor memiliki kinerja yang baik.

Pada penelitian yang dilakukan Wati (2010) membuktikan bahwa independensi auditor berpengaruh positif terhadap kinerja auditor pemerintah. Sama halnya dengan penelitian yang dilakukan Dersia (2012) bahwa independensi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja auditor. Semakin tidak berpihaknya (independen) seorang auditor pemerintah dalam melakukan audit, maka hasil

pemeriksaannya akan sesuai dengan fakta-fakta yang ada sehingga kinerja auditor pemerintah akan semakin baik.

Kode Etik APIP dalam Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara (PERMENPAN) Nomor PER/04/M.PAN/03/2008, salah satu tujuannya adalah mencegah terjadinya tingkah laku yang tidak etis, agar terpenuhi prinsip-prinsip kerja yang akuntabel dan terlaksananya pengendalian audit sehingga terwujud auditor yang kredibel dengan kinerja yang optimal dalam pelaksanaanaudit.

Auditor dituntut untuk selalu menjaga standar perilaku etis karena auditor yang bisa menjaga standar perilaku etis dapat meningkatkan kinerjanya. Kewajiban untuk menjaga standar perilaku etis berhubungan dengan adanya tuntutan masyarakat terhadap peran profesi akuntan, khususnya atas kinerja akuntan publik. Begitu juga dengan auditor pemerintah, auditor pemerintah harus menjaga etika profesinya sehingga kinerja auditor pemerintah semakin meningkat dan dipercaya masyarakat.

Perilaku etis sangat dibutuhkan dalam profesi, yaitu untuk mendapatkan kepercayaan publik atas kualitas jasa yang diberikan oleh profesi. Menurut Arens dkk (2010) “kepercayaan masyarakat atas kualitas jasa profesional akan semakin besar bila profesi mendorong standar kinerja dan perilaku tinggi di pihak seluruh praktisi”. Seorang auditor harus berperilaku etis agar kinerja / kualitas jasa yang dihasilkan dapat dipercaya oleh klien dan pemakia laporan keuangan lainnya.

Penelitian yang dilakukan oleh Desi (2009) menunjukkan etika profesi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja auditor. Hasil penelitian tersebut

didukung oleh hasil penelitian Trisnawati (2009) dan Dersia (2012) yang menyatakan bahwa etika profesi berpengaruh signifikan positif terhadap hasil pemeriksaan dan kinerja auditor. Namun berbeda dengan hasil penelitian Ashari (2011) dimana hasil penelitiannya secara parsial etika tidak berpengaruh signifikan terhadap kualitas audit.

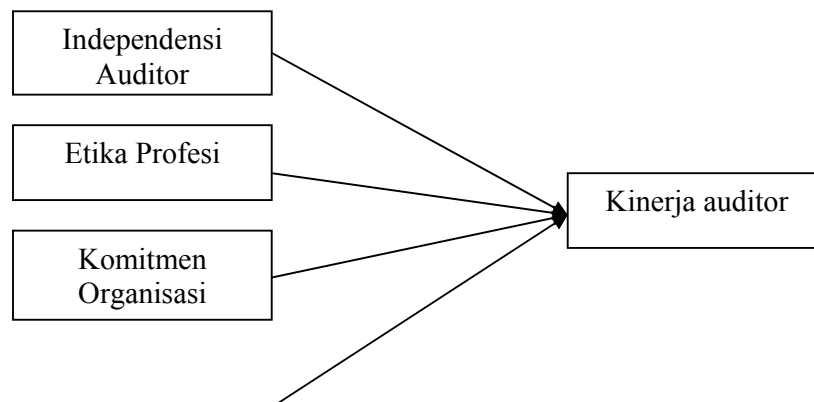
Keberhasilan dan kinerja seseorang dalam suatu bidang pekerjaan sangat ditentukan oleh profesionalisme terhadap bidang yang ditekuninya. Profesionalisme sendiri harus ditunjang dengan komitmen untuk mencapai tingkatan yang tertinggi. Komitmen merupakan suatu konsistensi dari wujud keterikatan seseorang terhadap suatu hal. Dalam Mahmudi (2007) komitmen merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja. Adanya suatu komitmen dapat menjadi suatu dorongan bagi seseorang untuk bekerja lebih baik sehingga kinerjanya juga akan meningkat.

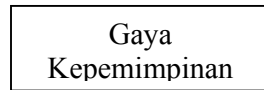
Hasil penelitian Desi (2009) memberikan kesimpulan bahwa komitmen organisasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja auditor. Hasil penelitian ini tersebut didukung oleh hasil penelitian Wati (2009) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi secara signifikan positif mempengaruhi kinerja auditor. Komitmen yang tinggi akan memberikan motivasi yang tinggi dan memberikan dampak yang positif terhadap kinerja suatu pekerjaan. Jika auditor merasa jiwanya terikat dengan nilai-nilai organisasional yang ada maka dia akan merasa senang dalam bekerja, sehingga kinerjanya dapat meningkat. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi komitmen seorang auditor pemerintah terhadap organisasi, maka kinerja auditor pemerintah akan semakin baik.

Kepemimpinan pada suatu organisasi formal tertentu, dimana para manajer perlu mengembangkan karyawan, membangun iklim motivasi, menjalankan fungsi-fungsi manajerial dalam rangka menghasilkan kinerja yang tinggi dan meningkatkan kinerja perusahaan, maka manajer perlu menyesuaikan gaya kepemimpinannya (Siagian 2002 dalam Wati dkk, 2010).

Gaya kepemimpinan sehubungan dengan cara-cara yang digunakan oleh manager untuk mempengaruhi bawahannya. Pimpinan dapat memberikan pengaruh dalam menanamkan disiplin kerja para anggota organisasi untuk meningkatkan kinerjanya, sehingga pemakaian gaya kepemimpinan yang tepat akan mempengaruhi kinerja karyawan khususnya auditor pemerintah karna gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi kreatifitas kinerja auditor dalam melaksanakan tugasnya sebagai anggota organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Wati (2010) membuktikan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja auditor pemerintah.

Berdasarkan penjas diatas, dengan demikian dapat dikatakan bahwa independensi auditor, etika profesi, komitmen organisasi dan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja auditor pemerintah. Hubungan antar variable-variabel ini dapat digambarkan dalam kerangka konseptual berikut ini :





Gambar 1. Kerangka konseptual

D. Hipotesis

Hipotesis didasarkan pada hubungan kedua variable yang akan diuji. Dari rumusan masalah yang diidentifikasi dapat ditentukan hipotesisnya yaitu:

- H1 : Independensi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja auditor pemerintah
- H2 : Etika profesi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja auditor pemerintah
- H3 : Komitmen organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja auditor pemerintah
- H4 : Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja auditor pemerintah

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian ini mengenai Pengaruh independensi auditor, etika profesi, komitmen organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja auditor pemerintah adalah sebagai berikut:

1. Independensi auditor berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja auditor pemerintah di BPKP perwakilan Sumatera Barat. Di mana, semakin baik independensi maka akan semakin baik pula kinerja auditor pemerintah.
2. Etika profesi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja auditor pemerintah di BPKP perwakilan Sumatera Barat. Di mana, semakin baik etika profesi maka kinerja auditor pemerintah akan semakin meningkat.
3. Komitmen organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja auditor pemerintah di BPKP perwakilan Sumatera Barat. Di mana, semakin tinggi komitmen auditor terhadap organisasi maka semakin baik kinerja yang dihasilkan auditor pemerintah di BPKP perwakilan Sumatera Barat.
4. Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja auditor pemerintah di BPKP perwakilan Sumatera Barat. Di mana, semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan BPKP perwakilan Sumatera Barat maka tidak akan berpengaruh signifikan

terhadap kinerja yang dihasilkan oleh auditor pemerintah di BPKP perwakilan Sumatera Barat.

B. Keterbatasan

Meskipun peneliti telah berusaha merancang dan mengembangkan penelitian sedemikian rupa, namun masih terdapat beberapa keterbatasan dalam penelitian ini yaitu:

1. Dimana dari model penelitian yang digunakan, diketahui bahwa variabel penelitian yang digunakan hanya dapat menjelaskan sebesar 50,7% sedangkan sisanya 49,3% ditentukan oleh faktor faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Sehingga variabel penelitian yang digunakan kurang dapat menjelaskan pengaruhnya terhadap kinerja auditor pemerintah.
2. Penelitian ini merupakan penelitian dengan metode survei menggunakan kuesioner tanpa dilengkapi dengan wawancara atau pertanyaan lisan. Sebaiknya dalam mengumpulkan data dilengkapi dengan menggunakan pertanyaan lisan dan tertulis.

C. Saran

Berdasarkan pada pembahasan dan kesimpulan di atas, maka peneliti menyarankan bahwa:

1. Dari hasil penelitian ini terlihat bahwa independensi auditor, etika profesi, komitmen organisasi dan gaya kepemimpinan telah baik dilakukan, tapi masih ada beberapa hal yang belum sepenuhnya dilakukan dengan sempurna sehingga hal ini berdampak pada kinerja yang dihasilkan oleh

auditor pemerintah. Auditor sebaiknya melakukan pengkajian ulang mengenai independensi auditor, etika profesi, komitmen organisasi dan gaya kepemimpinan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sehingga menghasilkan kinerja yang baik.

2. Penelitian ini masih terbatas pada independensi auditor, etika profesi, komitmen organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja auditor pemerintah. Untuk penelitian selanjutnya dapat dilakukan perubahan variabel penelitian untuk menemukan variabel-variabel lain yang berpengaruh.
3. Penelitian ini masih memiliki keterbatasan, yaitu pada metode penelitian yang dipakai. Untuk penelitian selanjutnya dapat dilakukan dengan berbagai macam metode, seperti wawancara langsung, metode survei lapangan, dll.