

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Laporan keuangan organisasi merupakan salah satu sarana untuk memenuhi akuntabilitas yang dituntut oleh para stakeholders (pemerintah, kreditor, pemberi dana penyumbang, penerima jasa, pengurus, karyawan, anggota).

Dalam rangka mendukung keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan negara, keuangan negara wajib dikelola secara tertib, taat pada peraturan perundang-undangan, efisien, ekonomis, efektif, transparan, dan bertanggung jawab dengan memperhatikan rasa keadilan dan kepatutan. Untuk mewujudkan pengelolaan keuangan negara tersebut perlu dilakukan pemeriksaan (audit) eksternal oleh Badan Pemeriksa Keuangan.

Pemeriksa atau auditor adalah orang yang melaksanakan tugas pemeriksaan pengelolaan dan tanggung jawab keuangan negara untuk dan atas nama BPK (Pasal 1 Ayat 3 UU No.15 Tahun 2014 tentang Pemeriksaan Pengelolaan dan Tanggung Jawab Keuangan Negara).

Sebagai penunjang tercapainya tujuan organisasi diperlukan kinerja auditor yang baik dan berkualitas. Kinerja auditor merupakan tindakan atau pelaksanaan tugas pemeriksaan yang telah diselesaikan oleh auditor dalam kurun waktu tertentu yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan waktu yang diukur dengan mempertimbangkan kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu. Kinerja auditor merupakan perwujudan kerja yang dilakukan dalam rangka mencapai hasil

kerja yang lebih baik atau lebih menonjol ke arah tercapainya tujuan organisasi (Fanani, et al. 2008)

Falikhatun (2003;264) dalam Ayudiati (2010) menyebutkan bahwa peningkatan kinerja auditor dalam pekerjaannya dipengaruhi oleh kondisi-kondisi tertentu, yaitu kondisi yang berasal dari dalam individu yang disebut faktor individual dan kondisi yang berasal dari luar individu yang disebut dengan faktor situasional. Faktor individual meliputi jenis kelamin, kesehatan, pengalaman dan karakteristik psikologis yang terdiri dari *locus of control* dan komitmen organisasi, sedangkan faktor situasional meliputi gaya kepemimpinan.

Terkait pada faktor individual, *locus of control* merupakan indikator yang mempengaruhi prestasi kerja auditor. Menurut Robbins dan Coulter (2010:132) *Locus of control* merupakan tingkat dimana individu menyakini bahwa mereka adalah penentu nasib mereka sendiri. *Locus of control* merupakan salah satu aspek kepribadian yang dimiliki oleh setiap individual dan dapat dibedakan atas *locus of control* internal dan *locus of control* eksternal. Menurut Luthans (1995) dalam jurnal (Al Azhar L, 2013) menyatakan bahwa locus of control sangat penting, karena perbedaan locus of control dalam diri seseorang dapat membawa dampak yang berbeda dalam kinerja dan kepuasan kerja. Penelitian yang dilakukan Ayudiati (2010) menyebutkan bahwa *locus of control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor lain yang berpengaruh terhadap peningkatan kinerja auditor adalah gaya kepemimpinan. Para pemimpin juga menggunakan peranan kritis untuk membantu kelompok, organisasi atau masyarakat dalam mencapai tujuan mereka

(Umam, 2010:269). 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 (Wati, et al 2010). Gaya kepemimpinan dipandang sebagai salah satu indikator terpenting dalam penentu kepuasan kerja. Gaya kepemimpinan dipandang sebagai salah satu kunci sukses dalam mencapai tujuan dan sasaran organisasi (Lomanto, 2012).

Hasil penelitian dari Sanjiwani dan Wisadha (2016) menyebutkan adanya pengaruh positif antara gaya kepemimpinan dan kinerja auditor. Ini mengindikasikan bahwa gaya kepemimpinan sebagai faktor dominan dalam menentukan dan pembentukan karakter perusahaan, selanjutnya karakter perusahaan akan mempengaruhi output dari kinerja auditor. Penelitian Mariam (2009) juga membuktikan bahwa ada pengaruh yang searah antara gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan. Ini memberikan indikasi bahwa gaya kepemimpinan seorang pemimpin berpengaruh terhadap kinerja bawahannya, disamping itu untuk mendapatkan kinerja yang baik dan dapat meningkat diperlukan juga pemberian pembelajaran terhadap bawahannya.

Komitmen organisasi menurut Meyer dan Allen (1991) dalam Umam (2010:258) sebagai suatu konstruk psikologi yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya. Pernyataan ini mewakili dari faktor psikologi yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang seperti yang diungkapkan Gibson (1986) dalam Umam (2010:190). Ketika seseorang menyukai organisasi tempat dimana dia bekerja maka dia akan memberikan kemampuan yang

terbaik dan loyal untuk organisasinya tersebut, dengan kata lain anggota yang memiliki komitmen terhadap organisasinya maka dia akan lebih bertahan sebagai bagian dari organisasi dibandingkan anggota yang tidak memiliki komitmen terhadap organisasi. Auditor yang komitmen terhadap profesinya akan loyal terhadap profesinya seperti yang dipersepsikan oleh auditor tersebut. Dari sudut pandang ini, komitmen akan berbeda dengan motivasi, karena motivasi lebih merupakan dorongan karena adanya manfaat atau imbalan tertentu yang diharapkan akan diperoleh (Sujana, 2012). Penelitian yang dilakukan Wati, et al (2010), Wibowo (2009) dan Marganingsih dan Martani (2009) menyebutkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.

Kompetensi merupakan kualifikasi yang dibutuhkan oleh auditor untuk melaksanakan audit dengan benar yang juga bermanfaat untuk menjaga objektivitas dan integritas auditor. Menurut Mulyadi (2013:158), Kompetensi menunjukkan terdapatnya pencapaian dan pemeliharaan suatu tingkatan pemahaman dan pengetahuan yang memungkinkan seorang anggota untuk memberikan jasa dengan kemudahan dan kecerdikan. Kompetensi harus dievaluasi melalui proses yang mempertimbangkan perilaku pribadi dan kemampuan untuk menerapkan pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh melalui pendidikan, pekerjaan, pengalaman pelatihan auditor dan pengalaman audit. Kompetensi auditor yang diperoleh dari pengalaman dan pengetahuan berperan penting dalam meningkatkan kualitas audit. Menurut Libby dan Frederick (1990) dalam Hanjani dan Rahardja (2014) pengalaman yang dimiliki auditor akan mempengaruhi kualitas auditnya,

mereka menemukan bahwa semakin banyak pengalaman auditor semakin dapat menghasilkan berbagai dugaan dalam menjelaskan temuan audit.

Pengalaman audit dapat ditunjukkan dari bagaimana auditor melakukan prosedur audit. Maka dari itu, seorang auditor memiliki pengalaman yang berbeda-beda. Hal tersebut akan berpengaruh terhadap cara berpikir seorang auditor dalam melakukan pekerjaan audit dan dalam memberi kesimpulan audit terhadap obyek yang diperiksa. Auditor yang memiliki banyak pengalaman akan dapat meningkatkan kemampuannya dalam mengambil keputusan dan tindakan berdasarkan kode etik yang tercermin pada mutu personal auditor. Perilaku etis profesi yang seharusnya menjadi tanggung jawab para auditor secara hukum adalah suatu yang utama dalam mempertahankan kualitas audit. Prosedur audit, proses audit dan kode etik profesi dalam lingkungan audit adalah suatu profesi yang bersifat umum atau universal serta merupakan komitmen bersama dalam profesi audit untuk menuju kualitas audit.

Berdasarkan latar belakang yang dipaparkan di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“PENGARUH *LOCUS OF CONTROL*, GAYA KEPEMIMPINAN, KOMITMEN ORGANISASI DAN KOMPETENSI PADA KINERJA AUDITOR BPK RI”**.

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan pemaparan diatas, pokok permasalahan diambil penelitian ini adalah:

1. Apakah *Locus of control* berpengaruh pada Kinerja Auditor di BPK RI?;
2. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh pada Kinerja Auditor di BPK RI?;

3. Apakah Komitmen Organisasi berpengaruh pada Kinerja Auditor di BPK RI?;
4. Apakah Kompetensi berpengaruh pada Kinerja Auditor di BPK RI?
5. Apakah *Locus of control*, Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi dan Kompetensi berpengaruh pada Kinerja Auditor BPK RI?

1.3. Tujuan dan Kegunaan

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui pengaruh *Locus of control* pada Kinerja Auditor di BPK RI;
- b. Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan pada Kinerja Auditor di BPK RI;
- c. Untuk mengetahui pengaruh Komitmen Organisasi pada Kinerja Auditor BPK RI;
- d. Untuk mengetahui pengaruh Kompetensi pada Kinerja Auditor di BPK RI.
- e. Untuk mengetahui pengaruh *Locus of control*, Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi dan Kompetensi pada Kinerja Auditor BPK RI.

2. Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan dalam penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah sebagai berikut :

a. Bagi peneliti

Penelitian ini merupakan syarat untuk memperoleh gelar sarjana akuntansi di Fakultas Ekonomi Universitas Satya Negara Indonesia.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan pengetahuan bagi peneliti.

b. Bagi Kantor BPK RI

Memberikan beberapa pengetahuan mengenai *locus of control*, gaya kepemimpinan, komitmen organisasi dan kompetensi terhadap kinerja auditor sehingga BPK RI dapat meningkatkan pengelolaan sumber daya manusia menjadi lebih efisien dan efektif.

c. Bagi Pihak Lain

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan pengetahuan dan menjadi bahan referensi khususnya mengenai topik yang berkaitan dengan penelitian ini, dan diharapkan dapat menjadi bahan acuan untuk penelitian selanjutnya.

