

PENGARUH INDEPENDENSI DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA AUDITOR

(Studi Pada Badan Pengawasan Keuangan Dan Pembangunan Daerah Provinsi Papua)

Dr. Siti Rofingatun, SE., MM., CBV., CGBA

Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis - Universitas Cenderawasih

ABSTRACT

This study aims to examine independence factor that affecting the style of leadership to the performance of auditor. This study was conducted at Finance and Regional Development Board of Papua Province. This study uses primary data, namely by distributing questionnaires to respondents. Respondents in the study were auditors totaling 47 people. The analytical tool in this study uses Smart-PLS, which must Assessed the Outer Model and the Structural Model or the Inner Model. The results of this study show partially the leadership style and independence affect the auditor's performance with a significance value of 0,000 and 0,025 respectively.

Keywords : *Independence, Leadership Style and Auditor Performance*

1. PENDAHULUAN

Auditor mampu dikatakan profesional dapat dilihat dari kinerja yang dilakukannya dalam menjalankan perintah atasan yang sesuai dengan tujuan organisasi dan sesuai dengan kode etik auditor. Tuntutan masyarakat yang menginginkan transparansi keuangan pemerintah menjadi tanggung jawab auditor pemerintah, masyarakat sebagai penilai kinerja pemerintah menginginkan adanya sistem pengendalian intern dan fungsi pengawasan pemerintah yang baik agar pelaksanaan kegiatan menjadi terarah dan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

Seorang auditor dengan auditor lainnya memiliki kinerja yang berbeda. Perbedaan kinerja tersebut dapat dipengaruhi oleh faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal yang dapat mempengaruhi Kinerja auditor adalah komitmen profesional, pengalaman kerja, kepuasan kerja dan Independensi Auditor. Penelitian ini meneliti faktor internal independensi karena independensi merupakan sikap dasar dari profesi auditor yang harus dimiliki oleh auditor.

Independensi Auditor sangat mempengaruhi kepercayaan masyarakat terhadap profesi akuntan publik. Publik dapat mempercayai fungsi audit karena auditor bersikap tidak memihak serta mengakui adanya kewajiban untuk bersikap adil. Auditor dalam melaksanakan audit diatur oleh kode etik profesi. Kode etik profesi akuntan publik di Indonesia di kenal dengan Kode Etik Akuntan Indonesia. Kode etik akuntan publik dalam pasal 1 ayat 2 menyatakan bahwa setiap anggota harus mempertahankan integritas, objektivitas, dan independensi dalam melaksanakan tugasnya. (Nuraini, 2016)

Seorang auditor harus mempertahankan sikap integritas dengan bertindak jujur, konsisten, tegas dalam memberikan opini, tidak dipengaruhi oleh kepentingan pribadi. Auditor yang memiliki sikap obyektivitas akan bertindak adil dan tidak dipengaruhi oleh kepentingan pihak lain maupun kepentingan pribadi dalam memberikan opininya. Seorang auditor yang mempertahankan independensi tidak akan terpengaruh dan dipengaruhi oleh berbagai kekuatan baik yang berasal dari luar maupun dari dalam diri auditor dalam mempertimbangkan fakta yang ditemukan dalam pemeriksaannya. Setiap auditor harus menaati kode etik untuk meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap profesi akuntan publik

Untuk menghasilkan kinerja auditor yang baik dibutuhkan gaya kepemimpinan (*leadership style*) seorang pemimpin yang baik. Gaya kepemimpinan 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. (Aprilya & Wati, 2010).

Sementara bagi auditor itu sendiri, kepemimpinan di butuhkan karena adanya keterbatasan-keterbatasan tertentu pada diri seorang auditor. Kinerja seorang auditor dapat di nilai dari gaya kepemimpinannya baik dari cara auditor memimpin maupun cara auditor dipimpin.

Keberhasilan suatu organisasi dalam mengemban misi pemeriksaan sangat tergantung dari kinerja para auditornya, termasuk pula kinerja auditor pemerintah pada Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP). BPKP adalah aparat pengawasan intern pemerintah yang bertanggung jawab langsung kepada Presiden Republik Indonesia. BPKP melakukan pengawasan intern terhadap akuntabilitas keuangan Negara atas kegiatan tertentu yang meliputi lintas sektor, kegiatan kebendaharaan umum Negara berdasarkan penetapan oleh menteri keuangan selaku Bendahara Umum Negara, dan kegiatan lain berdasarkan penugasan dari Presiden. Audit yang ditentukan oleh BPKP terdiri atas audit kinerja dan audit dengan tujuan.

Dalam kaitan ini, BPKP mempunyai tugas untuk melakukan pengawasan terhadap proyek-proyek yang dibiayai Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN) yang dialokasikan untuk pelaksanaan dekonsentrasi, tugas pembantuan, dan desentralisasi; 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 kode etik dan struktur audit. Kode etik dimaksudkan untuk menjaga perilaku auditor dalam melaksanakan tugasnya, sedangkan Standar Audit dimaksudkan untuk menjaga mutu hasil audit yang dilaksanakan auditor.

Fenomena yang terjadi terkait kinerja auditor yaitu adanya kasus temuan yang tidak sesuai dengan nilai yang sebenarnya. Misalnya nilai yang dilebih-lebihkan atau dikurang-kurangkan demi kepentingan pihak tertentu.

Penelitian ini menggunakan independensi auditor dan gaya kepemimpinan sebagai variabel independen dan kinerja auditor sebagai variabel dependen. Gaya kepemimpinan yang ideal serta yang didukung dengan independensi yang tinggi terhadap organisasinya maka kinerja auditor tersebut diharapkan menjadi lebih baik. (Sapariyah, 2001)

Peneliti ini juga ingin menguji apakah independensi auditor, komitmen organisasi dan gaya kepemimpinan berfungsi sebagai variabel independen, dimana auditor menegakkan independensi dan mempunyai komitmen terhadap organisasinya maka kinerjanya akan semakin baik. Pendekatan kontinjensi dalam penelitian dapat menjelaskan pengaruh bukti empiris yang tidak diharapkan dalam pengembangan teori yang menggunakan pengujian universalistik. Berdasarkan teori kontinjensi tersebut peneliti ingin menguji apakah auditor yang menegakkan independensinya juga mempunyai komitmen (loyalitas) yang tinggi terhadap organisasinya, dan kemudian akan meningkatkan kinerjanya. (Outley, 1980).

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. *Auditing*

Mulyadi (2002) mendefinisikan auditing adalah suatu proses sistematis untuk mendapatkan dan mengevaluasi bukti yang berhubungan dengan pernyataan-pernyataan tentang kegiatan dan kejadian ekonomi dengan tujuan untuk menentukan tingkat kesesuaian antara pernyataan-pernyataan tersebut dengan kriteria yang telah ditetapkan serta penyampaian hasilnya kepada pihak-pihak yang berkepentingan.

Tujuan audit menurut Standar Audit Aparat Pengawasan Intern Pemerintah adalah :

- 1) Menetapkan prinsip-prinsip dasar untuk mempresentasikan praktik-praktik audit yang seharusnya;
- 2) Menyediakan kerangka kerja pelaksana dan peningkatan kegiatan audit; intern yang memiliki nilai tambah;
- 3) Menetapkan dasar-dasar pengukuran kinerja audit;
- 4) Mempercepat perbaikan kegiatan operasi dan organisasi;
- 5) Menilai, mengarahkan dan mendorong auditor untuk mencapai tujuan audit;
- 6) Menjadi pedoman dalam pekerjaan audit; dan
- 7) Menjadi dasar penilaian keberhasilan pekerjaan audit.

Dalam Penelitian ini, auditor yang akan dibahas adalah auditor internal pemerintah (BPKP). Dalam melakukan audit, seorang auditor harus bekerja mengikuti standar yang telah ditetapkan. Standar audit merupakan ukuran mutu pekerjaan audit yang ditetapkan oleh organisasi profesi audit, yang merupakan persyaratan minimum yang harus dicapai auditor dalam melaksanakan tugas auditnya. Standar audit diperlukan untuk menjaga mutu pekerjaan auditor. Mutu audit perlu dijaga agar profesi auditor tetap mendapat kepercayaan dari masyarakat atas kinerjanya. Standar audit berfungsi sebagai ukuran mutu minimal bagi para auditor dan APIP dalam :

- 1) Pelaksanaan tugas pokok dan fungsi (tupoksi) yang dapat mempresentasikan praktik-praktik audit yang seharusnya, menyediakan kerangka kerja pelaksanaan dan peningkatan kegiatan audit yang memiliki nilai tambah serta menetapkan dasar-dasar pengukuran kinerja audit;
- 2) Pelaksanaan koordinasi audit oleh APIP;
- 3) Pelaksanaan perencanaan audit oleh APIP; dan
- 4) Penilaian efektivitas tindak lanjut hasil pengawasan konsistensi penyajian laporan hasil audit.

2.2 Teori Sikap dan Perilaku

Theory of attitude and Behaviour yang dikembangkan oleh Triandis (1971) dalam Ayuningtyas H. Y (2012) dipandang sebagai teori yang dapat mendasari untuk menjelaskan independensi. Teori tersebut menyatakan, bahwa perilaku ditentukan untuk apa orang - orang ingin lakukan (sikap), apa yang mereka pikirkan akan mereka lakukan (aturan - aturan sosial), apa yang mereka bisa lakukan (kebiasaan) dan dengan konsekuensi perilaku yang mereka pikirkan. Teori sikap dan perilaku ini dapat menjelaskan sikap independen auditor dalam penampilan. Seorang auditor yang memiliki sikap independen akan berperilaku independen dalam penampilannya, artinya seorang auditor dalam menjalankan tugasnya tidak dibenarkan memihak terhadap kepentingan siapapun.

Auditor mempunyai kewajiban untuk bersikap jujur baik kepada pihak manajemen maupun pihak - pihak lain seperti pemilik, kreditor dan investor. Studi yang dilakukan oleh, Ayuningtyas H. Y. (2012) misalnya mengemukakan alasan bahwa, jika auditor tidak terlihat independen, maka pengguna laporan keuangan semakin tidak percaya atas laporan keuangan yang dihasilkan auditor dan opini auditor tentang laporan keuangan perusahaan yang diperiksa menjadi tidak ada nilainya.

2.3 Independensi

Pernyataan standar umum kedua dalam SPKN adalah dalam semua hal yang berkaitan dengan pekerjaan pemeriksaan, organisasi pemeriksa dan pemeriksa harus bebas dalam sikap mental dan penampilan dari gangguan pribadi, eksternal dan organisasi yang dapat mempengaruhi independensinya. Dengan pernyataan standar umum kedua ini, organisasi pemeriksa dan para pemeriksanya bertanggung jawab untuk dapat mempertahankan independensinya sedemikian rupa, sehingga pendapat, kesimpulan, pertimbangan atau rekomendasi dari hasil pemeriksaan yang dilaksanakan tidak memihak dan dipandang tidak memihak oleh pihak manapun.

Efendy T. (2010), mendefinisikan independensi dalam pengauditan sebagai penggunaan cara pandang yang tidak biasa dalam pelaksanaan pengujian audit, evaluasi hasil pengujian tersebut, dan pelaporan hasil temuan audit. Sedangkan Mulyadi, (2002) mendefinisikan independensi sebagai keadaan bebas dari pengaruh, tidak dikendalikan oleh pihak lain, tidak tergantung pada orang lain dan akuntan publik yang independen haruslah akuntan publik yang tidak terpengaruh dan tidak dipengaruhi oleh berbagai kekuatan yang berasal dari luar diri akuntan dalam mempertimbangkan fakta yang dijumpainya dalam pemeriksaan. Menurut Messier, Glover dan Prawitt. 2005. Dalam Efendy T. (2010), independensi merupakan suatu istilah yang sering digunakan oleh profesi auditor.

2.4 Gaya Kepemimpinan

Siagian (2003) menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan seseorang adalah identik dengan tipe kepemimpinan orang yang bersangkutan. Gaya kepemimpinan (leadership style) juga dapat mempengaruhi kinerja auditor. Sebab gaya kepemimpinan dipandang sebagai salah satu indikator terpenting dalam penentu kepuasan kerja dan kunci sukses dalam mencapai tujuan dan sasaran organisasi.

Sedarmayanti (2007) dalam Ulum (2015) menjelaskan bahwa 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, memiliki dedikasi terhadap organisasi dan tetap merasa berkewajiban untuk mencapai tujuan organisasi.

Dari beberapa pengertian tersebut, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan memegang peranan yang sangat penting dalam manajemen organisasi. Kepemimpinan dibutuhkan manusia karena adanya keterbatasan-keterbatasan tertentu pada diri manusia. Dari sinilah timbul kebutuhan untuk memimpin dan dipimpin. Sehingga gaya kepemimpinan juga dapat mempengaruhi kinerja suatu organisasi terhadap bawahannya. Dalam Badan Pengawas Keuangan dan Pembangunan (BPKP), gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi kinerja auditornya.

Dalam gaya kepemimpinan memiliki tiga pola dasar yaitu yang mementingkan pelaksanaan tugas, yang mementingkan hubungan kerja sama dan yang mementingkan hasil yang dapat dicapai.

Sehingga gaya kepemimpinan yang paling tepat adalah suatu gaya yang dapat memaksimalkan produktivitas, kepuasan kerja, penumbuhan dan mudah menyesuaikan dengan segala situasi.

Gaya kepemimpinan yang diidentifikasi oleh House (1971) dalam Silverthone (2001) adalah sebagai berikut :

- 1) Kepemimpinan yang direktif (mengarahkan), memberikan panduan kepada para karyawan mengenai apa yang seharusnya dilakukan dan bagaimana cara melakukannya, menjadwalkan pekerjaan, dan mempertahankan standar kinerja.
- 2) Kepemimpinan yang suportif (mendukung), menunjukkan kepedulian terhadap kesejahteraan dan kebutuhan karyawan, bersikap ramah dan dapat didekati, serta memperlakukan para pekerja sebagai orang yang setara dengan dirinya.
- 3) Kepemimpinan partisipatif, berkonsultasi dengan para karyawan dan secara serius mempertimbangkan gagasan mereka pada saat mengambil keputusan.
- 4) Kepemimpinan yang berorientasi pada pencapaian, mendorong para karyawan untuk berprestasi pada tingkat tertinggi mereka dengan menetapkan tujuan yang menantang, menekankan pada kesempurnaan, dan memperlihatkan kepercayaan diri atas kemampuan karyawan.

Ma'ruf (2014) menyatakan ada beberapa teori yang dapat digunakan dalam gaya kepemimpinan, seperti: teori kontigensi, teori path goal dan teori vroom-yetton.

- 1) Teori kontigensi menekankan pada perilaku pemimpin yang berpusat pada kecenderungan orientasi tugas dan hubungan bawahan.
- 2) Teori path-goal memusatkan perhatian pada kepuasan kerja dan prestasi (kinerja).
- 3) Teori vroom-yetton memandang perilaku pemimpin dalam kaitannya dengan tipe otokrasi dan konsultatif dengan kelompok dalam pengambilan keputusan.

2.5 Teori Path Goal

Model jalur-tujuan (Path-goal) dikembangkan oleh House (1971), mencoba untuk memprediksi keefektifan kepemimpinan dalam situasi yang berbeda. Efektifitas kepemimpinan tergantung pada seberapa baik pemimpin dapat memberikan bimbingan, motivasi, dukungan untuk mencapai tujuan dan kepuasan kerja.

Secara mendasar, model path-goal menjelaskan apa yang harus dilakukan oleh pemimpin untuk mempengaruhi persepsi bawahan tentang pekerjaan mereka, tujuan pribadi bawahan, dan berbagai alur dalam pencapaian tujuan. Model path-goal menganjurkan bahwa kepemimpinan terdiri dari dua fungsi dasar. Pertama adalah memberi kejelasan alur pemimpin membantu bawahan dalam memahami perilaku bagaimana yang diperlukan didalam menyelesaikan tugas. Kedua adalah

meningkatkan jumlah dari reward yang disediakan untuk bawahan dengan memberikan tugas dukungan dan perhatian terhadap kebutuhan pribadi mereka.

2.6 Kinerja Auditor

Kinerja (performance) adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam strategic planning suatu organisasi. Menurut Robbin (2001) kinerja merupakan hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan individu dibandingkan dengan kriteria yang telah ditetapkan bersama, pengertian kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan Mulyadi (2002) mendefinisikan auditing adalah suatu proses sistematis untuk mendapatkan dan mengevaluasi bukti yang berhubungan dengan pernyataan-pernyataan tentang kegiatan dan kejadian ekonomi dengan tujuan untuk menentukan tingkat kesesuaian antara pernyataan-pernyataan tersebut dengan kriteria yang telah ditetapkan serta penyampaian hasilnya kepada pihak-pihak yang berkepentingan.

Tujuan audit menurut Standar Audit Aparat Pengawasan Intern Pemerintah adalah :

- a. Menetapkan prinsip-prinsip dasar untuk mempresentasikan praktik-praktik audit yang seharusnya;
- b. Menyediakan kerangka kerja pelaksana dan peningkatan kegiatan audit; intern yang memiliki nilai tambah;
- c. Menetapkan dasar-dasar pengukuran kinerja audit;
- d. Mempercepat perbaikan kegiatan operasi dan organisasi;
- e. Menilai, mengarahkan dan mendorong auditor untuk mencapai tujuan audit;
- f. Menjadi pedoman dalam pekerjaan audit; dan
- g. Menjadi dasar penilaian keberhasilan pekerjaan audit.

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 yang diukur dengan mempertimbangkan kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu. 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.

2.7 Pengembangan Hipotesis

2.7.1 Independensi dan Kinerja Auditor

Independensi berarti sikap mental yang bebas dari pengaruh, tidak dikendalikan oleh pihak lain, dan tidak tergantung pada orang lain. Menurut (Halim, 2003) Independensi merupakan suatu sikap mental yang dimiliki auditor untuk tidak memihak dalam melakukan audit. Akuntan publik berkewajiban untuk jujur tidak hanya kepada manajemen dan pemilik perusahaan, namun juga kepada kreditur dan pihak lain yang meletakkan kepercayaan atas pekerjaan akuntan publik.

Menurut (Sukrisno & Agoes, 2006) Independensi mencerminkan sikap tidak memihak serta tidak dibawah pengaruh atau tekanan pihak tertentu dalam mengambil keputusan dan tindakan. Auditor dalam melaksanakan pemeriksaan, memperoleh kepercayaan dari klien dan para pemakai laporan keuangan untuk membuktikan kewajaran laporan keuangan yang disusun dan disajikan oleh klien. Klien dapat mempunyai kepentingan yang berbeda, bahkan bertentangan dengan kepentingan para pemakai laporan keuangan. Kepentingan pemakai laporan keuangan yang satu dapat berbeda dengan pemakai lainnya. Oleh karena itu dalam memberikan pendapat mengenai kewajaran laporan keuangan yang diperiksa, akuntan publik harus bersikap independen terhadap kepentingan klien, para pemakai laporan keuangan, maupun terhadap kepentingan akuntan publik itu sendiri.

Pada hubungannya dengan Kinerja Auditor, seorang auditor yang memiliki sikap independen tinggi dalam melakukan audit, maka hasil pemeriksaannya akan sesuai dengan fakta-fakta yang ada sehingga Kinerja Auditor diharapkan semakin baik. 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. Masyarakat akan dapat menilai sejauh mana auditor telah bekerja sesuai dengan standar-standar etika yang telah ditetapkan oleh profesinya. Dengan demikian hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1 : Independensi berpengaruh terhadap kinerja Auditor

2.7.2 Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Auditor

(Ulum & Purnamasari, 2015) mendefinisikan gaya kepemimpinan sebagai proses pemimpin menciptakan visi dan melakukan intraksi saling mempengaruhi antara pengikutnya untuk merealisasi visi. Dimana kepemimpinan didefinisikan sebagai pemimpin membujuk pengikut untuk bertindak untuk mencapai tujuan tertentu yang melukiskan nilai-nilai dan motivasi keinginan dan kebutuhan, aspirasi dan harapan pemimpin dan pengikut.

Gaya kepemimpinan yang baik dari atasan mampu mempengaruhi kinerja auditor melaksanakan tugasnya sebagai anggota organisasi. Apabila seorang auditor memiliki gaya kepemimpinan yang baik maka kinerja yang dihasilkan akan meningkat. Sebaliknya jika gaya kepemimpinan auditor buruk maka kinerja yang dihasilkan akan menurun.

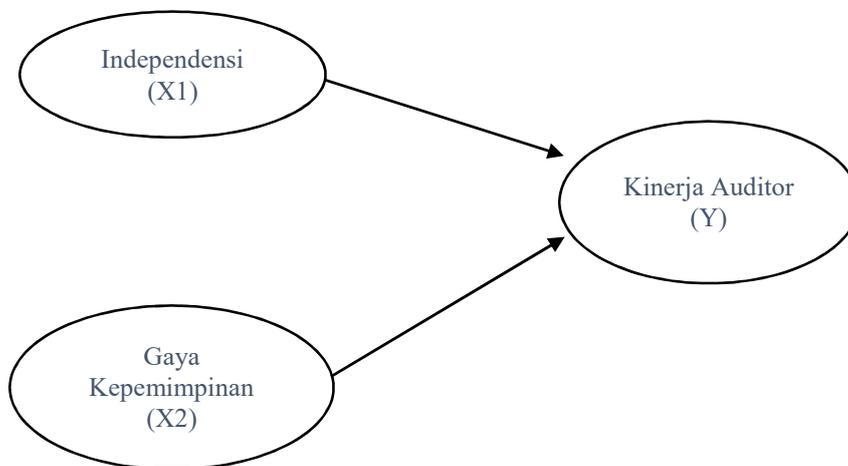
Hasil penelitian yang dilakukan (Aprilya & Wati, 2010) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi kinerja auditor, hasil penelitian ini didukung oleh (Ulum & Purnamasari, 2015) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja auditor. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik cara memimpin seorang pimpinan dimana auditor bekerja maka akan semakin mempengaruhi kinerja auditor. Seorang auditor yang dipimpin oleh seorang pimpinan yang memiliki cara memimpin dengan baik, maka bawahan akan merasa senang dalam bekerja sehingga kinerjanya akan meningkat. Dengan demikian hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H2 : Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja Auditor

2.8 Model Penelitian

Berikut ini adalah model penelitian terkait variabel-variabel yang diteliti:

Gambar 1
Model Penelitian



Sumber: Penulis (2017)

3. METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis Penelitian ini adalah bersifat kausalitas. Penelitian kausalitas adalah penelitian yang ingin mencari penjelasan dalam bentuk hubungan sebab – akibat (cause – effect) antar beberapa konsep atau beberapa variabel atau beberapa strategi yang dikembangkan dalam manajemen. Dilakukannya penelitian ini dengan maksud tujuan untuk melihat seberapa jauh faktor - faktor yang terdiri dari Gaya Kepemimpinan, Konflik Peran, dan Kelebihan Peran mempengaruhi kinerja auditor di BPKP Provinsi Papua .

3.2 Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugoyono, 2014). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh auditor yang bekerja di BPKP Provinsi Papua, sebanyak 87 auditor.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugoyono, 2014). Teknik sampling yang digunakan untuk pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah teknik convenience sampling, yaitu teknik penentuan sampel penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan apabila jumlah populasi relatif kecil. Metode sampling jenuh (sensus) ini digunakan karena semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sampel dari penelitian ini adalah seluruh auditor yang bekerja di BPKP Provinsi, terdiri dari 87 auditor.

3.3 Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka atau bilangan. Sesuai dengan bentuknya, data kuantitatif dapat diolah atau dianalisis menggunakan teknik perhitungan matematika atau statistika.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumber yang dikumpulkan secara khusus dan berhubungan langsung dengan permasalahan yang diteliti (Sri Trisnarningsih, 2007). Data primer diperoleh dengan menggunakan daftar pertanyaan yang telah tersusun dengan tujuan untuk mengumpulkan informasi dari auditor yang bekerja pada BPKP Provinsi Papua sebagai responden dalam penelitian ini.

3.4 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Definisi operasional dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

3.4.1 Variabel Independen

1. Independensi Auditor

Independensi auditor merupakan dasar utama kepercayaan masyarakat pada profesi akuntan publik dan merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk menilai mutu jasa audit. Variabel independensi auditor dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan instrumen yang dikembangkan Mautz dan Sharaf (1961:206) yaitu: Independensi penyusunan program, Independensi investigatif, dan Independensi pelaporan. Instrumen terdiri dari 6 item pertanyaan.

2. Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi seseorang atau bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi. Instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel ini memiliki delapan item pertanyaan yang direplikasi dari kuesioner penelitian (Roudhotul Ulum, 2015). Instrumen diukur dengan menggunakan skala likert 1 – 5, dimana (1) sangat tidak setuju sampai (5) sangat setuju.

3.4.2 Variabel Dependen

1. Kinerja Auditor

Kinerja auditor merupakan tindakan atau pelaksanaan tugas pemeriksaan yang telah diselesaikan oleh auditor dalam kurun waktu tertentu. Setiap pekerjaan apapun yang terdapat dalam suatu profesi, kinerja adalah salah satu indikator keberhasilannya.

Instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel ini memiliki empat butir pertanyaan yang direplikasi dari kuesioner penelitian (Roudhotul Ulum, 2015). Instrumen diukur dengan menggunakan skala likert 1 – 5, dimana (1) sangat tidak setuju sampai (5) sangat setuju.

3.5 Metode Analisis Data

Dalam penelitian ini analisis data menggunakan pendekatan Partial Least Square (PLS). PLS merupakan metode analisis yang powerful oleh karena tidak mengasumsikan data harus dengan

pengukuran skala tertentu, jumlah sampel kecil. Tujuan Partial Least Square (PLS) adalah membantu peneliti untuk mendapatkan nilai variabel laten untuk tujuan prediksi Imam Ghozali (2008). Model ini dikembangkan sebagai alternatif untuk situasi dimana dasar teori pada perancangan model lemah atau indikator yang tersedia tidak memenuhi model pengukuran refleksif. PLS selain dapat digunakan sebagai konfirmasi teori juga dapat digunakan untuk membangun hubungan yang belum ada landasan teorinya untuk pengujian proposisi.

4 HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskriptif Objek Penelitian

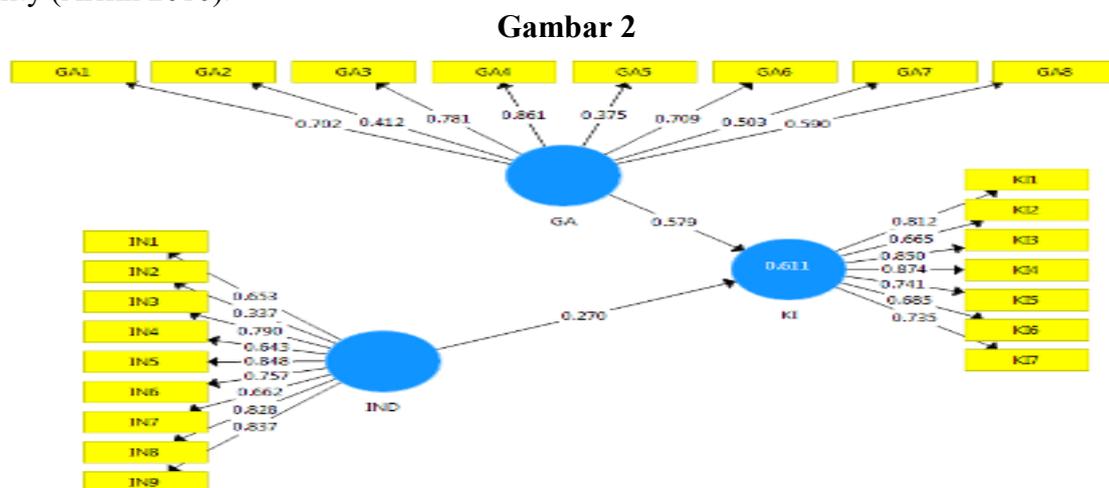
Dalam penelitian ini yang menjadi objek penelitian adalah auditor internal yang bekerja di BPKP Provinsi Papua. Kuesioner disebarakan dengan cara mengantar langsung kepada responden. Waktu yang diperlukan untuk pengumpulan data selama 3 bulan, dimulai pada minggu pertama bulan Agustus 2017 dan setelah minggu ketiga bulan Agustus 2017, kuesioner telah dikembalikan dari responden. Kuesioner yang disebarakan berjumlah 50 kuesioner dan yang dikembalikan sejumlah 47 kuesioner, dengan tingkat pengembalian sebesar (88%).

4.2 Partial Least Square

Dalam outer model, terdapat tiga macam pengujian, yaitu convergent validity, discriminant validity dan composite reliability. Di bawah ini merupakan gambar full model untuk menilai outer model dengan menggunakan Smart PLS versi 3.00.

4.3 Menilai Model Pengukuran (Outer Model)

Model pengukuran (Outer Model) digunakan untuk menguji validitas dan reliabilitas dari daftar pernyataan atau kuesioner yang digunakan, sehingga diperoleh data yang valid dan reliabel. Validitas diukur dengan convergent dan discriminant validity, sedangkan reliabilitas dengan composite reliability (Arifin 2010).



Sumber: Hasil Uji PLS (2017)

Keterangan:

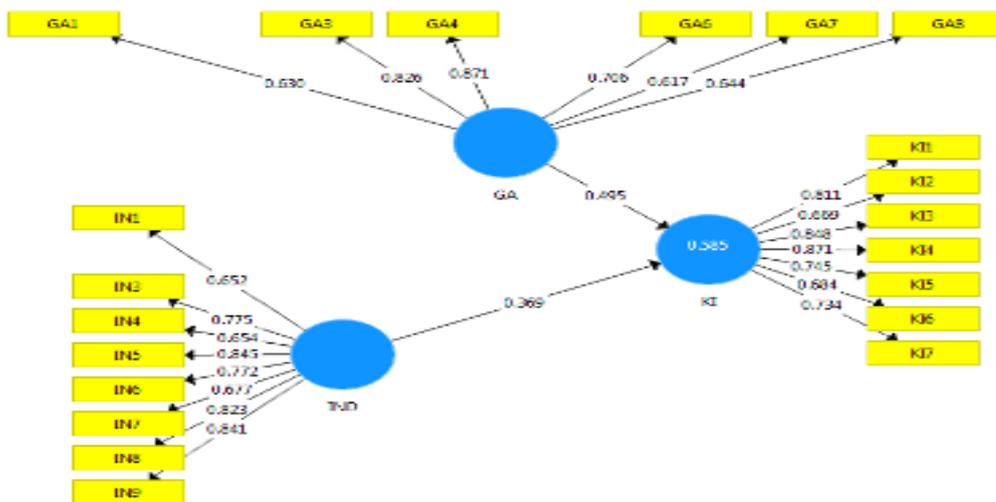
IN : Independensi

GA ; Gaya Kepemimpinan

KI : Kinerja Auditor

Berdasarkan hasil uji outer model di atas, terdapat beberapa indikator yang memiliki nilai outer loading $< 0,50$, sehingga indikator tersebut harus dikeluarkandari model. Indikator-indikator tersebut adalah GA2, GA5, dan IN2 Adapun hasil pengujian ulang untuk outer model setelah dikeluarkannya beberapa indikator, sebagai berikut:

Gambar 3



Sumber: Hasil Uji PLS (2017)

4.4 Uji Convergent Validity

Uji convergent validity dilakukan untuk mengetahui validitas dari suatu indikator digunakan. Indikator dinyatakan valid dengan nilai weight or loadings faktor berkisar di atas 0,50. Uji weight or loadings faktor masing-masing variabel dapat dilihat pada tabel 4.4.

Tabel 1
Uji Convergent Validity

| | GA | IN | KI |
|-----|-------|-------|-------|
| GA1 | 0.630 | | |
| GA3 | 0.825 | | |
| GA4 | 0.871 | | |
| GA6 | 0.706 | | |
| GA7 | 0.616 | | |
| GA8 | 0.643 | | |
| IN1 | | 0.652 | |
| IN3 | | 0.775 | |
| IN4 | | 0.653 | |
| IN5 | | 0.844 | |
| IN6 | | 0.771 | |
| IN7 | | 0.677 | |
| IN8 | | 0.822 | |
| IN9 | | 0.840 | |
| KI1 | | | 0.811 |
| KI2 | | | 0.668 |
| KI3 | | | 0.847 |
| KI4 | | | 0.870 |
| KI5 | | | 0.745 |
| KI6 | | | 0.684 |
| KI7 | | | 0.733 |

Sumber: Hasil Uji PLS (2017)

Berdasarkan Tabel 4.4 di atas, dapat disimpulkan bahwa data yang dilampirkan telah valid dan memiliki nilai konvergen yang baik karena memiliki nilai convergent validity dengan faktor loading $> 0,50$

4.5 Uji Average Variance Extracted (AVE)

Uji AVE dilakukan untuk mengetahui nilai yang menunjukkan besarnya varian indikator yang dikandung. Nilai AVE seluruh variabel dinyatakan valid apabila nilai AVE berkisar di atas 0,50. Nilai AVE dapat dilihat di dalam tabel 2.

Tabel 2
Uji Average Variance Extracted (AVE)

| | Uji Average Variance Extracted (AVE) |
|----|--------------------------------------|
| IN | 0.522 |
| GA | 0.576 |
| KI | 0.592 |

Sumber: Hasil Uji PLS (2017)

Berdasarkan tabel di atas, nilai AVE untuk masing-masing variabel $> 0,50$. Jadi, dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dapat dikatakan valid

4.6 Uji Composite Reliability

Uji composite reliability dilakukan untuk mengetahui nilai yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya. Seluruh variabel dinyatakan reliable apabila nilai loadingnya di atas 0,70. Nilai dari uji composite reliability dapat dilihat pada tabel 3.

Tabel 3
Uji Composite Reliability

| | Uji Composite Reliability |
|----|---------------------------|
| IN | 0.865 |
| GA | 0.915 |
| KI | 0.910 |

Sumber: Hasil Uji PLS (2017)

Berdasarkan Tabel di atas, nilai composite reliability untuk masing-masing variabel $> 0,70$. Jadi, dapat disimpulkan bahwa seluruh dalam penelitian ini reliable karena telah memenuhi kriteria composite reliability. Sehingga dapat dikatakan bahwa model penelitian ini telah memenuhi kriteria uji partial least square dengan ukuran outer model.

4.7 Uji Cronbach's Alpha

Uji cronbach's alpha dilakukan untuk mengetahui nilai yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya. Seluruh variabel dinyatakan reliable apabila nilai loadingnya di atas 0,70. Nilai dari uji cronbach alpha dapat dilihat pada tabel 4.

Tabel 4
Uji Cronbach's Alpha

| | Uji Cronbach's Alpha |
|----|----------------------|
| IN | 0.815 |
| GA | 0.894 |
| KI | 0.894 |

Sumber: Hasil Uji PLS (2017)

Berdasarkan Tabel di atas, nilai crobach alpha untuk masing-masing variabel $> 0,70$. Jadi, dapat disimpulkan bahwa seluruh dalam penelitian ini reliable karena telah memenuhi kriteria cronbach alpha. Sehingga dapat dikatakan bahwa model penelitian ini telah memenuhi kriteria uji partial least square dengan ukuran outer model.

4.8 Model Struktur atau Inner Model

4.8.1 R Square

R square berfungsi untuk melihat nilai signifikansi dari variabel laten. Nilai r square dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 5
Uji R Square

| | R Square |
|----------|----------|
| GA -> KI | 0.406 |
| IN -> KI | 0.226 |

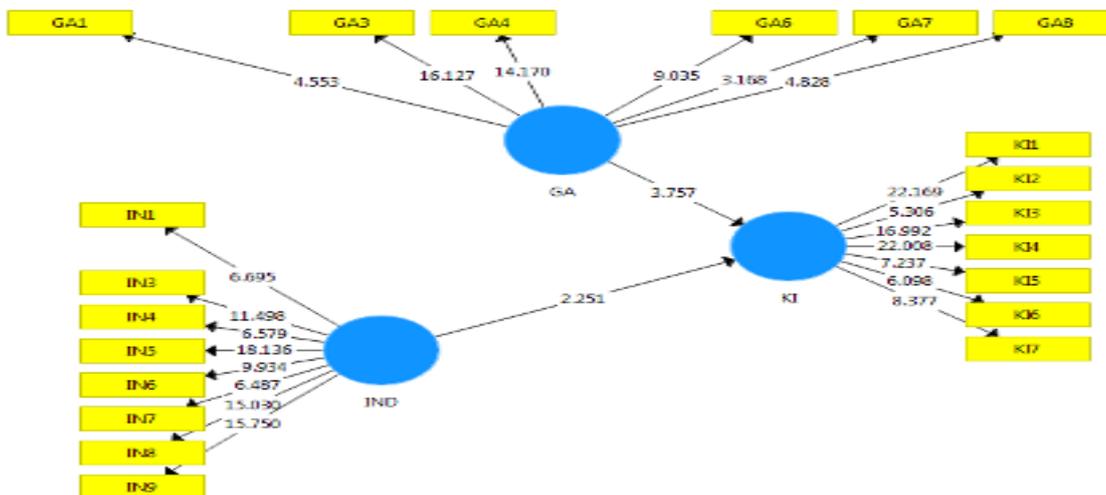
Sumber: Hasil Uji PLS (2017)

Berdasarkan Tabel di atas, koefisien determinasi r square menunjukkan bahwa variabel kinerja auditor mampu dijelaskan oleh gaya kepemimpinan sebesar 40.6%, sisanya dijelaskan oleh faktor lain di luar model sebesar 59.4%. Kinerja Auditor mampu dijelaskan oleh independensi auditor sebesar 22.6 % dan sisanya dapat dijelaskan oleh variable lain sebesar 78.4%.

4.9 Pengujian Hipotesis

Hasil pengujian hipotesis didapatkan dari pengujian bootstrapping dengan menggunakan bantuan software Smart PLS 3.0. Hasil pengujian disajikan pada gambar 4.

Gambar 4
Bootsrapping



Sumber: Hasil Uji PLS (2017)

4.9.1 Uji T Statistik

Variabel eksogen dinyatakan signifikan pada variabel endogennya apabila hasil tstatistik > t tabel 1,96 (Sig=5%). Hasil t statistik masing-masing variabel dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 6
Hasil Pengujian Hipotesis

| | Original Sample (O) | Sample Mean (M) | Standard Deviation (STDEV) | T Statistics ((O/STDEV)) | P Values |
|---------------------|----------------------------|------------------------|-----------------------------------|---------------------------------|-----------------|
| GA -> KI | 0.495 | 0.527 | 0.132 | 3.757 | 0.000 |
| IND -> KI | 0.369 | 0.360 | 0.164 | 2.251 | 0.025 |

Sumber: Hasil Uji PLS (2017)

Berdasarkan Tabel di atas, nilai t statistik Gaya kepemimpinan terhadap kinerja auditor sebesar 3.757 lebih besar daripada nilai t tabel 1,96 maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama H1 diterima dan hasil original sampelnya positif menunjukkan pengaruh yang searah (positif) antarvariabel. Sedangkan independensi auditor terhadap kinerja auditor sebesar 2.251 lebih besar daripada nilai t tabel 1,96 maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama H2 diterima dan hasil original sampelnya positif menunjukkan pengaruh yang searah (positif) antarvariabel.

4.10 Pembahasan

4.10.1 Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Auditor

Dari tabel pengujian hipotesis di atas, penelitian ini dapat membuktikan bahwa gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi kinerja auditor. Hal ini dapat dilihat dari nilai t-statistik lebih besar dari 1,96 .Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama (H1): Gaya Kepemimpinan Berpengaruh Terhadap Kinerja Auditor, diterima.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wibowo (2009), Wati (2010) dan Ulum (2015) yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan. Namun hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Gunawan (2012) dan Widhi (2014) yang menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja auditor.

Berdasarkan hasil di atas, peneliti menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja auditor di kantor BPKP Provinsi Papua. Hal ini sejalan dengan teori *Path-goal* (alur-tujuan) yang dikembangkan oleh *House* (1971) dalam Gunawan (2012), yang mencoba untuk memprediksi keefektifan kepemimpinan dalam situasi yang berbeda. Efektifitas kepemimpinan tergantung pada seberapa baik pemimpin dapat memberikan bimbingan, motivasi, dukungan untuk mencapai tujuan dan kepuasan kerja. Untuk membentuk fungsi-fungsi tersebut pemimpin dapat mengambil berbagai gaya kepemimpinan, gaya kepemimpinan yang dijelaskan oleh teori path goal adalah: gaya kepemimpinan direktif (mengarahkan), gaya kepemimpinan suportif (mendukung), gaya kepemimpinan partisipatif dan gaya kepemimpinan yang berorientasi pada pencapaian.

Berdasarkan jawaban dari responden dan hasil wawancara, diperoleh gambaran bahwa hubungan antara atasan dengan bawahan di kantor BPKP Provinsi Papua sangat dekat terlihat dengan adanya sikap saling percaya dan suasana kekeluargaan serta saling menghargai pendapat atau gagasan atasan dengan bawahan yang didukung dengan komunikasi dan arahan-arahan dalam melaksanakan tugas. Seorang auditor yang dipimpin oleh seorang pimpinan yang memiliki cara memimpin dengan baik, maka bawahan akan merasa senang dalam bekerja sehingga tidak merasa tertekan dan kinerjanya meningkat.

4.10.2 Independensi Terhadap Kinerja Auditor

Dari tabel pengujian hipotesis di atas, penelitian ini dapat membuktikan bahwa gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi kinerja auditor. Hal ini dapat dilihat dari nilai t-statistik lebih besar dari 1,96. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama (H2): Independensi Berpengaruh Terhadap Kinerja Auditor, diterima.

Penelitian ini menghubungkan kualitas audit pada dua aspek yaitu syarat diri auditor seperti yang dikatakan dalam pertanyaan standar auditing (IAI., 2001) dan tanggung jawab profesinya, keberadaan standar umum tersebut mengatakan bahwa menurut persepsi auditor, keberadaan standar umum auditing Indonesia sangat berpengaruh terhadap kualitas audit yang dihasilkan oleh auditor. Jadi kesimpulannya adalah para auditor yang bekerja pada Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan telah mengimplementasikan standar umum auditing tersebut. Hal ini dibuktikan dengan hasil opini audit Provinsi Papua yang tiap tahun makin menunjukkan peningkatan dari WDP (wajar dengan pengecualian) sekarang menjadi WTP (wajar tanpa pengecualian) (Jubi.)

Hal ini menunjukkan bahwa dalam melaksanakan tugasnya seorang auditor harus menunjukkan sikap yang tidak mempunyai kepentingan pribadi dalam pelaksanaan pekerjaannya, selalu melaksanakan prosedur audit yang bertujuan untuk menilai kewajaran laporan keuangan sehingga auditor dapat dipercaya oleh pemakai laporan keuangan sebagai pihak independen untuk memberikan jaminan memadai mengenai hasil pemeriksaannya. Dapat disimpulkan bahwa seorang auditor harus menjunjung tinggi sikap independensi dalam melaksanakan tugas pengauditan laporan keuangan Pemerintah Provinsi Papua dan tidak berpihak terhadap lembaga pemerintah maupun pejabat yang ada di Provinsi Papua, sehingga kualitas hasil pemeriksaan yang dihasilkan dapat di percaya.

5 PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk meneliti pengaruh Independensi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Auditor. Dalam penelitian ini terdapat dua hipotesis yang diuji. Variabel dependen yang digunakan adalah Kinerja Auditor, Variabel Independen yang digunakan adalah Independensi dan Gaya Kepemimpinan, Responden dalam penelitian ini berjumlah 47 auditor yang bekerja di BPKP Provinsi Papua. Berdasarkan hasil analisis dan pengujian hipotesis dapat dibuat kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Hasil uji menunjukkan bahwa Independensi Berpengaruh Terhadap Kinerja Auditor. Hal ini menunjukkan bahwa seorang auditor harus mempunyai sikap independensi yang baik dalam memberikan opini atas objek yang diperiksa agar hasilnya dapat menjadi sumber pengambilan keputusan yang tepat.
- 2) Hasil uji menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan Berpengaruh Terhadap Kinerja Auditor. Hal ini menunjukkan bahwa seorang auditor yang dipimpin oleh seorang pimpinan yang memiliki cara memimpin dengan baik, maka bawahan akan merasa senang dalam bekerja sehingga kinerjanya akan meningkat.

5.2 Keterbatasan

Adapun keterbatasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Penelitian ini hanya dilakukan pada 1 (satu) objek Auditor Internal yaitu di BPKP Provinsi Papua.
2. Pengambilan data pada penelitian ini hanya dengan penyebaran kuesioner.

5.3 Saran

Dari kesimpulan penelitian yang telah diperoleh, adapun saran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Pada penelitian ini, peneliti hanya menggunakan populasi dan sampel dari auditor di Kantor Perwakilan BPKP Provinsi Papua, sebaiknya penelitian selanjutnya diharapkan memperluas objek penelitian agar kemampuan generalisasi hasil penelitiannya lebih luas.

2. Penelitian selanjutnya disarankan survei dengan metode lain, misalnya wawancara secara langsung agar dapat dilakukan pengawasan atas jawaban responden dalam menjawab pertanyaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anis, C. (2013). *“Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Spiritual, dan Etika Profesi Terhadap Kinerja Auditor dalam Kantor Akuntan Publik (Studi Empiris pada Auditor dalam Kantor Akuntan Publik di Kota Padang dan Pekanbaru).* Universitas Negeri Padang.
- Aprilya, N., & Wati, L. (2010). Pengaruh Independensi, Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi dan Good Corporate Governance Terhadap Kinerja Auditor Pemerintah. *Simposium Nasional Akuntansi XIII Purwokerto.*
- Christina, N. G. (2012). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spritual Auditor Terhadap Kinerja Auditor Pada kantor Akuntan Publik di Surabaya. *Jurnal ilmiah mahasiswa akuntansi.*
- Halim, A. (2003). *Analisis Investasi. Edisi Pertam.* Jakarta: Salemba Empat.
- Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior : An Evidence-Based Approach.* New York.
- Mautz, R., & Sharaf, H. (1961). *The Philosophy of Auditing.* American Accounting Association. Minneapolis.
- Nuraini, L. (2016). Pengaruh Independensi, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Auditor (Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik Yogyakarta dan Solo). 3.
- Outley, D. T. (1980). The Contingency Theory of Management Accounting: Achievement and Prognosis. *Accounting, Organization and Society.* 413-428.
- Sapariyah, A. (2001). engaruh Good Governance dan Independensi Auditor terhadap Kinerja auditor dan Komitmen Organsisasi.
- Sedarmayanti. (2007). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja.* Bandung: Penerbit Mandar Maju.
- Sugoyono. (2014). *Metode Penelitian Bisnis.* Bandung: Alfabeta.
- Sukrisno, & Agoes. (2006). *Auditing Petunjuk Praktis Pemeriksaan Akuntan Oleh Akuntan Publik. Jilid 1. Edisi Keempat.* Jakarta: Salemba Empat.
- Ulum, & Purnamasari. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpina, Konflik Peran, Kelebihan Peran Terhadap Kinerja Auditor Dengan Kecerdasan Spiritual Sebagai Variabel Pemoderasi. *Simposium Nasional Akuntansi.*