

# SKRIPSI

**PENGARUH FAKTOR KOMPETENSI, INDEPEDENSI DAN  
SIKAP PROFESIONAL AUDITOR TERHADAP  
KUALITAS AUDIT DALAM MENINGKATKAN  
KINERJA INSPEKTORAT**  
*(Studi Empiris Pada Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan)*



**ARIF YUSRI**

**A311 08 885**

**JURUSAN AKUNTANSI  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS HASANUDIN  
MAKASSAR**

**2013**

# SKRIPSI

**PENGARUH FAKTOR KOMPETENSI, INDEPENDENSI DAN  
SIKAP PROFESIONAL AUDITOR TERHADAP  
KUALITAS AUDIT DALAM MENINGKATKAN  
KINERJA INSPEKTORAT  
(*Study Empiris pada Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan*)**

Disusun dan diajukan oleh

**ARIF YUSRI**

**A31108885**

Telah di periksa dan disetujui untuk di seminarkan

Makassar, April 2013

Pembimbing I

Pembimbing II

**Drs. Asri Usman, M.SiAk**

NIP :196510181994121001

**Drs. Abdul Rahman, Ak**

NIP :196601101992031001

Ketua jurusan akuntansi  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Hasanuddin

**Dr. H. Abdul Hamid Habbe, S.E., M.Si**

NIP :196305151992031003

# SKRIPSI

**PENGARUH FAKTOR KOMPETENSI, INDEPENDENSI DAN  
SIKAP PROFESIONAL AUDITOR TERHADAP  
KUALITAS AUDIT DALAM MENINGKATKAN  
KINERJA INSPEKTORAT  
(*Study Empiris pada Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan*)**

Disusun dan diajukan oleh

**ARIF YUSRI  
A31108885**

Telah di pertahankan dalam siding ujian skripsi  
Pada tanggal 30 Mei 2013 dan  
Dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Menyetujui  
Panitia Penguji

<b>No.</b>	<b>Nama Penguji</b>	<b>Jabatan</b>	<b>Tanda Tangan</b>
1.	Drs. Asri Usman, M.Si, Ak	Ketua	1.....
2.	Drs. H. Abdul Rahman, Ak	Sekretaris	2.....
3.	Dr. H. Arifuddin, SE, M.Si, Ak	Anggota	3.....
4.	Drs. Muh. Nur Azis, MM	Anggota	4.....
5.	Drs. Agus Bandang, M.Si, Ak	Anggota	5.....

Ketua jurusan akuntansi  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Hasanuddin

Dr. H. Abdul Hamid Habbe, S.E., M.Si  
NIP : 196305151992031003

## ABSTRAK

**Arif Yusri 2012. “Pengaruh faktor kompetensi, independensi dan sikap professional auditor terhadap kualitas audit dalam meningkatkan kinerja inspektorat ( *study empiris pada inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan* )**

Dalam penelitian ini penulis ingin mengetahui bagaimana pengaruh antara faktor kompetensi, independensi, dan sikap professional auditor inspektorat secara parsial dan simultan terhadap kualitas audit dalam meningkatkan kinerja Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan. Pengawasan inspektorat berdasarkan atas penyelenggaraan pemerintah daerah dan dilakukan secara berjenjang dari tingkat Kabupaten/Kota, Provinsi sampai dengan tingkat Pusat.

Variabel independen yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah Kompetensi, Independensi pemeriksa dan sikap professional aparatur Inspektorat, sedangkan untuk variabel dependen yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah kualitas audit dalam meningkatkan kinerja inspektorat. Data yang peneliti gunakan dalam penelitian ini merupakan data primer yang diperoleh dari penyebaran kuesioner secara langsung kepada aparatur inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan. Metode analisis yang akan penulis gunakan untuk menguji hipotesis adalah regresi linier berganda, analisis ini didasarkan pada data dari 42 responden yang penelitiannya melalui kuesioner

Hasil penelitian ini menunjukkan kompetensi, independensi dan sikap professional secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kualitas audit dan dapat meningkatkan kinerja inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan. Serta secara parsial bahwa variabel kompetensi ( $X_1$ ), independensi ( $X_2$ ), dan sikap professional ( $X_3$ ), berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas audit dalam meningkatkan kinerja Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan. Dari hasil koefisien regresi dapat diketahui bahwa variabel kompetensi ( $X_1$ ), independensi ( $X_2$ ), sikap professional ( $X_3$ ), memiliki pengaruh positif terhadap kualitas audit yang dapat menunjang peningkatan kinerja Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan.

*Kata Kunci :Kompetensi, independensi, sikap professional, kualitas audit dan kinerja inspektorat*

## ABSTRACT

**Yusri, Arif 2012, factor Effect competence, independence and professional attitude inspectoratapparatus for inspectoract work achievement Of south Sulawesi**

In this research, the writer would like to know the positive and significant effect among competence, independence and professional attitude partially and simultaneously to inspectorat work achievement South Sulawesi. This inspectorat control is based on regional government implementation and conducted structurally from regency/city level, province to centre level.

The writer will conduct independent variable, it is competence, independence and professional attitude for dependent variable is inspectorat work achievement the data in this research is primer data taken from questioner implementation directly to inspectorat apparatus of south Sulawesi. Analysis method that is used to examine hypotesis is double regression linear. This analysis is based on 50 respondents through questioner

This research show simultan way are competence, independent and professional attitude influence significantly to inspectorat work achievement of shout Sulawesi and parcial way competence variable ( $X_1$ ), independent ( $X_2$ ), professional attitude ( $X_3$ ), influence positive and significantly to inspectorat work achievement of shout Sulawesi. From this koefisient regresion we can know are competence variable ( $X_1$ ), independent ( $X_2$ ) and professional attitude ( $X_3$ ), have influence positive and significantly to inspectorat work achievement of shout Sulawesi.

Key words: Competence, Independece, Professional attitude and Inspectorat work achievement

Researcher

Arif Yusri

## PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini,

Nama : Arif Yusri  
NIM : A311 08 885  
Jurusan/Program studi : Akuntansi

Dengan ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa skripsi yang berjudul “ ***Pengaruh Faktor Kompetensi, Independensi Dan Sikap Profesional Auditor Terhadap Kualitas Audit Dalam Meningkatkan Kinerja Inspektorat (Studi empiris pada Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan)***” adalah benar karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya di dalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain kecuali yang secara tertulis di kutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila di kemudian hari ternyata di dalam naskah skripsi ini dapat di buktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut dan di proses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku ( UU No. 20 Tahun 2003, pasal 25 ayat 2 dan pasal 70 ).

Makassar, \_\_\_\_\_

Yang membuat pernyataan,

**Arif Yusri**

## PRAKATA

Puji Syukur kepada Tuhan Pecinta pemilik segala Cinta yang senantiasa memberikan Cinta dan kasih sayang kepada yang di Cintainya. Yang Awal dari segala yang Awal dan Yang Akhir dari segala Yang Akhir. Dialah Tuhan Esa, Allah SWT. Salam dan Shalawat kepada Rasulullah Muhammad dan Keluarganya serta para sahabat-sahabatnya. Alhamdulillah penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Faktor Kompetensi, Independensi Dan Sikap Profesional Auditor Terhadap Kualitas Audit Dalam Meningkatkan Kinerja Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan (Studi Empris pada Inspektorat Provinsi Sulawaesi Selatan)”**, yang disusun sebagai syarat untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1) pada Program Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Hasanuddin.

Penulis menyadari ibahwa skripsi ini tidak dapat terselesaikan dengan baik tanpa bantuan dan kerjasama dari berbagai pihak, maka dari itu penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang turut membantu penyusunan skripsi ini, terutama kepada:

1. Prof. DR. Idrus A. Paturusi, Sp.B, Sp.BO, Rektor Universitas Hasanuddin.
2. Prof. DR. Muhammad Ali, SE, MS, Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Hasanuddin.
3. DR. Darwis Said, SE, MSA, Ak. Pembantu Dekan bidang Akademik Fakultas Ekonomi Universitas Hasanuddin.
4. Drs. Hamid Habbe selaku ketua jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Hasanuddin

5. Drs. Syahrir, SE, M.Si, Ak. Sekretaris Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Hasanuddin.
6. Dra. Andi Kusumawati, M.Si, Ak. Selaku penasehat Akademik Penulis selama menimba ilmu pada fakultas ekonomi Universitas Hasanuddin.
7. Drs. Asri Usman, M.Si, Ak selaku pembimbing 1 yang setia menuntun penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
8. Drs. Abdul Rahman, Ak selaku pembimbing II yang selalu menasehati penulis untuk tetap berada di jalan-NYA
9. Seluruh staf pengajar Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Hasanuddin, yang telah memberikan ilmu pengetahuan yang sangat berarti selama penulis mengikuti perkuliahan.
10. Ayahanda, ibunda, kakanda dan Adinda yang tidak pernah berhenti memberikan dukungan pada penulis, pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih tidak terhingga karena berkat do'a dan restu mereka, penulis dapat menyelesaikan pendidikan ini.
11. Kanda-kanda senior yang telah memberikan masukan dan saran serta kritikan untuk kesempurnaan skripsi ini.
12. Teristimewa kepada teman-teman angkatan keluarga besar 08STACKLE Habib sebagai ketua angkatan, Randy sahabat pertamaku sejak pertama kali menginjakkan kaki di FE-UH, Mursyid ketua IMA terbaik sepanjang masa, Adyatma selaku pembimbing III, Oe ibu angkatan yang selalu memberikan motifasi pada penulis dalam menyelesaikan skripsi. Serta semua anak 08stackle yang tidak sempat saya sebutkan satu per satu,



13. Buat Ma'ce-Ma'ce: Mama AJI+bapak, K'Lela dan stafya, keluarga besar P.Asri, mama Rohani, Mama mala, dll terima kasih dan maaf sekiranya ada kesalahan yang lahir dari kebodohan dan ego.

14. Kawan-kawan di IMA, IMMAJ, HIMAJIE, SEMA FE-UH, IMAI dan KPM-PM POLMAN Semoga bisa konsisten untuk menjaga tradisi intelektual dan independensi organisasi

Akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini, penulis menyadari atas segala kekurangan dan keterbatasan, untuk itu saran dan kritik yang membangun sangat penulis harapkan demi kesempurnaan skripsi ini dengan harapan, semoga skripsi ini bermanfaat bagi pengambil kebijakan dalam bidang kajian yang peneiliti tulis dan guna pengembangan ilmu pengetahuan bagi penelitian selanjutnya.

Makassar, April 2013

Penulis

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	<b>i</b>
<b>HALAMAN LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI</b> .....	<b>ii</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>iv</b>
<b>PERNYATAAN KEASLIAN</b> .....	<b>iii</b>
<b>PRAKATA</b> .....	<b>v</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>vii</b>
<b>BAB I : PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	10
1.3 Tujuan Penelitian .....	10
1.4 Manfaat Penelitian.....	10
1.4.1 Manfaat Teoritis .....	10
1.4.2 Manfaat Praktisi,,,,,,,,,.....	11
1.5 Sistematika Penulisan .....	11
<b>BAB II : TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1 Landasan Teori .....	13
2.2 Pengertian Kualitas Audit .....	16
2.2.1 Kualitas Audit Sektor Swasta .....	19
2.2.2 Kualitas Audit Sektor Publik .....	20
2.3 Pengertian Kinerja .....	22

2.4	Pengukura Kinerja .....	25
2.4.1	Manfaat Pengukuran Kinerja .....,.....	27
2.4.2	Metode Pengukuran Kinerja .....	29
2.5	Pengawasan .....	31
2.5.1	Pengertian Pengawasan .....	31
2.5.2	Jenis Jenis Pengawasan .....	33
2.5.3	Tujuan Pengawasan ... ..	34
2.6	Inspektorat .....	35
2.6.1	Dasar Hukum .....	36
2.6.2	Pengawasan Inspektorat .....	37
2.6.3	Teknik dan Obyek Pengawasan Inspektorat .....	38
2.7	Faktor-faktor yang mempengaruhi kualitas audit dalam meningkatkan kinerja inspektorat.....	39
2.7.1	Kompetensi Aparatur Inspektorat .....	39
2.7.2	Independensi Pemeriksa .....	48
2.7.3	Sikap Professional .....	50
2.8	PenelitianTerdahulu .....	52
2.9	KerangkaPikir .....	54
2.10	Hipotesis Penelitian .....	55

**BAB III : METODA PENELITIAN**

3.1	Lokasi Penelitian .....	57
3.2	Populasi dan sampel .....	58
3.2.1	populasi .....	58
3.2.2	sampel .....	58

3.3 Jenis dan Sumber Data .....	58
3.4 Motoda Pengumpulan Data .....	59
3.5 Defenisi oprasional dan variable penelitian.....	60
3.5.1 Variabel Tergantung .....	60
3.5.2 Variabel Bebas .....	62
3.6 Metoda Pengolahan Data .....	64
3.6.1 Model analisis Data.....	64
3.6.2 Teknik analisis data .....	65
3.6.3 Uji kualitas Data.....	66
3.6.3.1 Uji Validitas .....	66
3.6.3.2 Uji Reliabilitas .....	67
3.6.4 Uji Asumsi Klasik .....	67
3.6.4.1 Uji Normalitas .....	67
3.6.4.2 Uji Multikoliniaritas.....	68
3.6.4.3 Uji Heteroskedastisitas .....	68
3.6.5 Uji Hipotesis .....	69
<b>BAB IV ; HASIL PENELITIAN</b>	
4.1 Deskripsi Objek Penelitian .....	73
4.1.1 Deskripsi Lokasi .....	73
4.1.2 Profil Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan .....	73
4.1.2.1 Struktur Organisasi .....	73
4.1.2.2 Fungsi Organisasi .....	75
4.2 Hasil Penelitian .....	76
4.2.1 Karakteristic Distribusi Responden .....	76

4.2.2 Deskripsi Variabel Penelitian .....	76
4.2.3 Uji Kualitas Data .....	84
4.2.3.1 Uji Validitas.....	84
4.2.3.2 Uji Realibilitas.....	86
4.2.4 Uji Asumsi Klasik .....	87
4.2.4.1 Uji Normalitas Data .....	87
4.2.4.2 Uji Multikolinearitas.....	88
4.2.4.3 Uji Heteroskedastisitas .....	88
4.2.5 Pengujian Hipotesis.....	89
4.2.5.1 Pengujian Hipotesis Pertama Dengan Uji T .....	90
4.2.5.2 Pengujian Hipotesis Kedua dengan uji T .....	91
4.2.5.3 Pengujian Hipotesis Ketiga Dengan Uji T .....	92
4.2.5.4 Pengujian Hipotesis Keempat Dengan Uji F .....	93
4.2.6 Hasil Persamaan Regresi .....	94
4.2.7 Analisis koefisien determinasi ( $R^2$ ).. .....	96
4.2.8 Pembahasan Uji Hipotesis .....	97
4.2.8.1 Pengaruh kompetensi Terhadap Kualitas Audit Dalam Meningkatkan Kinerja Inspektoat.....	100
4.2.8.2 Pengaruh Independensi Terhadap Kualitas Audit Dalam Meningkatkan Kinerja Inspektoat.....	100
4.2.8.3 Pengaruh Sikap Profesional Terhadap Kualitas Audit Dalam Meningkatkan Kinerja Inspektoat.....	101
4.2.8.4 Pengaruh Keseluruhan variable Terhadap Kualitas Audit Dalam Meningkatkan Kinerja Inspektoat.....	102

**BAB V ; PENUTUP**

5.1 Kesimpulan.....	103
5.2 Saran .....	106
5.3 Keterbatasan Penelitian.....	107
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>108</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>112</b>

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Dalam rangka meningkatkan efisien dan efektivitas pelaksanaan pemerintahan daerah, maka partisipasi semua pihak sangat dibutuhkan bagi masyarakat terlebih dari aparat yang akan melaksanakan pemerintahan. Penyelenggaraan pemerintahan yang efektif adalah merupakan kebutuhan yang sangat medesak khususnya pada masa reformasi sekarang ini. Arah pendekatannya yaitu difokuskan dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat dan sebagai upaya penyampaian kebijakan pemerintah pusat dan sekaligus sebagai pelaksana program pemerintahan.

Tuntutan pelaksanaan akuntabilitas sektor publik terhadap terwujudnya *good governance* di Indonesia semakin meningkat. Tuntutan ini memang wajar, Hal ini ditandai oleh adanya tuntutan dari masyarakat, akan menunjang terciptanya aparatur pemerintahan yang bersih dan berwibawa, tertib dan teratur dalam menjalankan tugas dan fungsi yang sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Tuntutan dari masyarakat itu timbul karena ada sebabnya, yaitu adanya praktek-praktek yang tidak terpuji yang dilakukan oleh aparat pemerintah. Penyimpangan-penyimpangan yang terjadi dikalangan aparat pemerintah, salah satunya disebabkan oleh kurang efektifnya pelaksanaan pengawasan yang dilakukan oleh badan yang ada dalam tubuh pemerintah daerah itu sendiri.

Sesuai Undang-undang (UU) Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan daerah, pemerintah daerah diberi kewenangan yang luas dalam menyelenggarakan

semua urusan pemerintahan, mulai dari perencanaan, pelaksanaan, pengawasan, pengendalian, hingga evaluasi. Sebagai konsekuensi dari kewenangan otonomi yang luas, pemerintah daerah mempunyai kewajiban untuk meningkatkan pelayanan dan kesejahteraan masyarakat secara adil, merata, dan berkesinambungan. Kewajiban tersebut bisa terpenuhi apabila mampu mengelola potensi daerahnya, yaitu potensi sumber daya alam, sumber daya manusia, dan potensi sumber daya keuangan secara optimal.

Pelaksanaan reformasi diberbagai bidang mengharuskan pemerintah menanggapi tuntutan masyarakat, yaitu pelaksanaan otonomi daerah secara luas, nyata dan bertanggungjawab, terutama dibidang keuangan. Peran sebagai pengontrol dan penjaga kepentingan publik terkait dengan bidang keuangan adalah auditor. Dalam melaksanakan peran audit auditor bertanggung jawab untuk merencanakan dan melaksanakan audit guna memperoleh keyakinan yang memadai apakah laporan keuangan bebas dari salah saji yang material.dengan didukung oleh kompetensi dan teknik teknik audit serta kompetensi lain, yang diperoleh melalui jenjang pendidikan formal maupun informal serta pengalaman dalam praktik audit, maka auditor harus mampu mengumpulkan serta mengevaluasi bukti bukti yang digunakan untuk mendukung jugsgment yang di berikan.

Pengawasan merupakan salah satu unsur penting dalam rangka peningkatan pendayagunaan Aparatur Negara dalam pelaksanaan tugas-tugas umum pemerintahan dan pembangunan menuju terwujudnya pemerintahan yang bersih dan berwibawa. Menurut Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 44 Tahun 2008 tentang



“Kebijakan Pengawasan Atas Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah Tahun 2009”,  
pasal 1 yaitu :

“Pengawasan atas penyelenggaraan pemerintahan daerah adalah proses kegiatan yang ditujukan untuk menjamin agar pemerintahan daerah berjalan secara efektif dan efisien sesuai dengan rencana dan ketentuan peraturan perundang-undangan”.

Salah satu unit yang melakukan audit/pemeriksaan terhadap pemerintah daerah adalah inspektorat daerah. Menurut ( Falah, 2005, dalam Nur Fitri, 2010:15 ) inspektorat daerah mempunyai tugas menyelenggarakan kegiatan pengawasan umum pemerintah daerah dan tugas lain yang diberikan kepala daerah, sehingga dalam tugasnya inspektorat sama dengan auditor internal. Audit internal adalah audit yang dilakukan oleh unit pemeriksa yang merupakan bagian dari organisasi yang diawasi (Mardiasmo,2002).

Inspektorat provinsi, adalah lembaga yang berbentuk badan, merupakan unsur penunjang pemerintah provinsi, dibidang pengawasan yang dipimpin oleh seorang Kepala Inspektorat yang berada dibawah dan bertanggungjawab kepada Gubernur. Peranan dari Inspektorat Provinsi di dorong untuk membantu Gubernur menyajikan laporan keuangan yang akuntabel dan dapat diterima umum

Peran dan fungsi Inspektorat Provinsi, Kabupaten/Kota secara umum diatur dalam pasal 4 Peraturan Menteri Dalam Negeri No. 64 Tahun 2007. Dalam pasal tersebut dinyatakan bahwa dalam melaksanakan tugas pengawasan urusan pemerintahan, Inspektorat Provinsi, Kabupaten/Kota mempunyai fungsi sebagai berikut :

1. Perencanaan program pengawasan,
2. Perumusan kebijakan dan fasilitas pengawasan;
3. Pemeriksaan, pengusutan, pengujian dan penilaian tugas pengawasan.

.Berkaitan dengan peran dan fungsi tersebut, Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan sebagaimana yang diatur dalam Peraturan Gubernur Sulawesi Selatan Tahun 2008, mempunyai tugas pokok membantu Gubernur dalam menyelenggarakan Pemerintah Provinsi dibidang pengawasan. Tugas pokok tersebut adalah untuk: pertama, merumuskan kebijaksanaan teknis dibidang pengawasan; kedua, menyusun rencana dan program dibidang pengawasan; ketiga, melaksanakan pengendalian teknis operasional pengawasan; dan keempat, melaksanakan koordinasi pengawasan dan tindak lanjut hasil pengawasan.

Sementara itu, untuk melaksanakan tugas tersebut, Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan mempunyai kewenangan sebagai berikut: (1) Pelaksanaan pemeriksaan terhadap tugas Pemerintah Daerah yang meliputi bidang pemerintahan dan pembangunan, ekonomi, keuangan dan aset, serta bidang khusus; (2) Pengujian dan penilaian atas kebenaran laporan berkala atau sewaktu-waktu dari setiap unit/satuan kerja; (3) Pembinaan tenaga fungsional pengawasan di lingkungan Inspektorat Provinsi; dan (4) Penyelenggaraan evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas Inspektorat Provinsi.

Struktur organisasi Inspektorat Provinsi terdiri dari Inspektur, Sekretariat, Inspektur Pembantu Wilayah dan kelompok jabatan fungsional. demikian, pelaksanaan tugas dan wewenang pemeriksaan dilakukan oleh seluruh pegawai pada Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan.

Audit pemerintahan merupakan salah satu elemen penting dalam penegakan *good government*. Namun demikian, praktiknya sering jauh dari yang diharapkan. Nur Fitri ( 2010:15 ) menjelaskan bahwa terdapat beberapa kelemahan dalam audit pemerintahan di Indonesia, di antaranya tidak tersedianya indikator kinerja yang

memadai sebagai dasar pengukur kinerja pemerintahan baik pemerintah pusat maupun daerah dan hal tersebut dialami oleh organisasi publik karena output yang dihasilkan yang berupa pelayanan publik tidak mudah diukur. Dengan kata lain, ukuran kualitas audit pemerinthan masih menjadi perdebatan.

Pengukuran terhadap kinerja perlu dilakukan agar dapat diketahui sejauhmana tingkat pencapaian hasil kinerja ataupun tingkat kegagalan yang dialami sehingga dengan kondisi yang diketahui kita dapat melakukan perbaikan-perbaikan pada masa mendatang. Ada bebarapa cara yang dapat digunakan dalam mengukur kinerja antara lain :

1. mengukur dari aspek hasil
2. mengukur dari aspek proses
3. mengukur dari aspek sosial.

Kinerja merupakan gambaran pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan / program / kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, visi organisasi ( Indra Bastian 2006;274 dalam Nur Fitri, 2010:17 ). Kinerja merupakan kondisi yang harus diketahui dan diinformasikan kepada pihak-pihak tertentu sehingga dapat diperoleh informasi tentang tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi serta mengetahui dampak positif dan negatif suatu kebijakan operasional yang diambil. Dengan adanya informasi mengenai kinerja suatu instansi, akan dapat diambil tindakan yang diperlukan seperti koreksi atas kebijakan, meluruskan kegiatan-kegiatan utama dan tugas pokok instansi sebagai bahan untuk perencanaan serta untuk menentukan tingkat keberhasilan (persentasi pencapaian misi) instansi.

kualitas audit merupakan segala kemungkinan dimana auditor pada saat mengaudit laporan keuangan klien dapat menemukan pelanggaran yang terjadi dalam sistem akuntansi klien dan melaporkannya dalam laporan keuangan auditan, dimana dalam melaksanakan tugasnya tersebut auditor berpedoman pada standar auditing dan kode etik akuntan publik yang relevan.

Angelo (1981) mendefinisikan audit quality (kualitas audit) sebagai probabilitas dimana seorang auditor menemukan dan melaporkan tentang adanya suatu pelanggaran dalam sistem akuntansi kliennya. Probabilitas penemuan suatu pelanggaran tergantung pada kemampuan teknis auditor dan independensi auditor tersebut. Beberapa penelitian seperti De Angelo (1981); Goldman & Barlev (1974); Nichols & Price (1976) umumnya mengasumsikan bahwa auditor dengan kemampuannya akan dapat menemukan suatu pelanggaran dan kuncinya adalah auditor tersebut harus independen. Tetapi tanpa informasi tentang kemampuan teknik (seperti pengalaman audit, pendidikan, profesionalisme, dan struktur audit perusahaan), kapabilitas dan independensi akan sulit dipisahkan.

Ukuran perusahaan audit menurut Deis & Giroux (1992) diukur dari jumlah klien dan prosentase dari audit fees dalam usaha mempertahankan kliennya untuk tidak berpindah pada perusahaan audit yang lain.

Beberapa penelitian di Amerika dan Australia (dalam nasrullah djamil 2009;12) menyebutkan bahwa adanya hubungan antara kualitas audit dengan ukuran perusahaan audit. Hubungan tersebut terjadi dalam kaitannya dengan reputasi perusahaan audit tersebut. Diantaranya sebagai berikut :

1. DeAngelo (1981) berargumentasi bahwa kualitas audit secara langsung berhubungan dengan ukuran dari perusahaan audit, dengan proksi untuk ukuran perusahaan audit adalah jumlah klien. Perusahaan audit yang besar adalah dengan jumlah klien yang lebih banyak. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa perusahaan audit yang besar akan berusaha untuk menyajikan kualitas audit yang lebih besar dibandingkan dengan perusahaan audit yang kecil. Karena perusahaan audit yang besar jika tidak memberikan kualitas audit yang tinggi akan kehilangan reputasinya, dan jika ini terjadi maka dia akan mengalami kerugian yang lebih besar dengan kehilangan klien.
2. Libby (1979) melaporkan bukti bahwa bank loan officers menganggap bahwa adanya perbedaan dalam reputasi dari accounting firms, dia membedakan antara the big eight group dan non the big eight.
3. Shockley (1981) mengindikasikan bahwa persepsi dari independen auditor secara signifikan berbeda antara perusahaan audit yang besar dan kecil.
4. Lennox (1999), menyatakan bahwa perusahaan audit yang besar lebih mampu menangkap signal akan penyelewengan keuangan yang terjadi dan mengungkapkannya dalam pendapat audit mereka.
5. Dye (1993) Auditor yang mempunyai kekayaan atau asset yang lebih besar mempunyai dorongan untuk menghasilkan laporan audit yang lebih akurat dibandingkan dengan auditor dengan kekayaan yang lebih sedikit. Auditor yang memiliki kekayaan lebih besar (deeper pockets) adalah audit size firms yang besar.

Kompetensi adalah pengetahuan dan keterampilan yang di perlukan untuk menyelesaikan tugas yang di bebaskan kepada individu ( IAI,2001). Adapun Indikator

dari Kompetensi atau kemampuan yang di miliki oleh aparatur inspektorat dapat diperoleh melalui (1) tingkat pendidikan, (2) kedisiplinan, (3) pengalaman bekerja (4) pendidikan dan pelatihan (5) kompetensi teknis atau pengetahuan dasar tentang pengawasan lembaga pemerintahan. Dengan menggunakan pelayanan ini pada siapapun mereka yang mempunyai pengetahuan penting, kemampuan dan pengalaman dalam melakukan pelayanan pemeriksaan internal yang sesuai dengan standar internasional untuk praktek profesional dari pemeriksa internal serta terus menerus memperbaiki keahlian mereka dan keefektifan dan kualitas dari pelayanan mereka ( The IIA Board Of Directors, 17 juni 2000 dalam Agus Mulyono 2009:11).

Selain kompetensi, seorang auditor juga harus memiliki independensi dalam melakukan audit agar dapat memberikan pendapat atau kesimpulan yang apa adanya tanpa ada pengaruh dari pihak yang berkepentingan (BPKP, 1998). Pernyataan standar umum kedua SPKN adalah: "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". 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.

Sementara itu, sikap profesional juga penting dalam kualitas audit untuk meningkatkan kinerja aparat pengawasan. Menurut Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara nomor PER/05/M.PAN/03/2008, pengukuran

kualitas audit atas laporan keuangan, khususnya yang dilakukan oleh APIP, wajib menggunakan Standar Pemeriksaan Keuangan Negara (SPKN) yang tertuang dalam Peraturan Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia Nomor 01 Tahun 2007. Pernyataan standar umum pertama SPKN adalah: "Pemeriksa secara kolektif harus memiliki sikap profesional yang memadai untuk melaksanakan tugas pemeriksaan". Dengan Pernyataan Standar Pemeriksaan ini semua organisasi pemeriksa bertanggung jawab untuk memastikan bahwa setiap pemeriksaan dilaksanakan oleh para pemeriksa yang secara kolektif memiliki pengetahuan, keahlian, dan pengalaman yang dibutuhkan untuk melaksanakan tugas tersebut. Oleh karena itu, organisasi pemeriksa harus memiliki prosedur rekrutmen, pengangkatan, pengembangan berkelanjutan, dan evaluasi atas pemeriksa untuk membantu organisasi pemeriksa dalam mempertahankan pemeriksa yang memiliki kompetensi yang memadai. Indikator yang dapat di gunakan dalam mengukur sikap professional aparatur Inspektorat yaitu (1) *kemahiran dan keahlian di bidangnya* dan (2). *Kemampuan bersosialisasi*

Dari hal-hal yang telah penulis kemukakan di atas mendorong dan memotifasi penulis untuk melakukan penelitian lebih lanjut terhadap kualitas audit dalam meningkatkan kinerja Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan yang perlu di dukung dengan faktor-faktor yang memadai oleh sebab itu penulis memilih judul penelitian "***Pengaruh Faktor Kompetensi, Independensi Dan Sikap Profesional Auditor Terhadap Kualitas Audit Dalam Meningkatkan Kinerja Inspektorat (Studi Empiris pada Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan)***".

## **1.2 Rumusan masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah penulis kemukakan di atas, maka penulis membuat rumusan masalah yang di gunakan dalam penelitian yang di lakukan yaitu sebagai berikut :

1. Apakah faktor Kompetensi, Independensi pemeriksa; dan Sikap Profesional auditor secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kualitas audit dalam meningkatkan kinerja inspektorat provinsi Sulawesi selatan?
2. Apakah faktor Kompetensi, Independensi dan Sikap Profesional auditor secara simultan bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas audit dalam meningkatkan kinerja inspektorat provinsi Sulawesi selatan?

## **1.3 Tujuan penelitian**

Berdasarkan pada perumusan masalah tersebut di atas, maka penelitian ini mempunyai tujuan untuk mengetahui pengaruh antara faktor Kompetensi aparatur Inspektorat, Independensi aparatur inspektorat dan Sikap Profesional aparatur inspektorat secara parsial atau simultan terhadap kualitas audit dalam meningkatkan kinerja Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan.

## **1.4 Manfaat penelitian**

### **1.5.1 Manfaat teoritis**

Manfaat penelitian yang dibuat oleh penulis ini adalah sebagai berikut

1. Bagi Penulis untuk menambah wawasan dan pengetahuan mengenai faktor faktor yang dapat mempengaruhi kualitas audit demi menunjang peningkatan kinerja Inspektorat serta untuk mengembangkan dan



menerapkan ilmu pengetahuan yang diperoleh peneliti dari bangku kuliah dengan yang ada di dalam dunia kerja.

2. Dapat memberi tambahan informasi bagi para pembaca yang ingin lebih menambah wacana pengetahuan khususnya dibidang perilaku akuntansi.
3. Bagi civitas akademika dapat menambah informasi sumbangan pemikiran dan bahan kajian dalam penelitian.

### **1.5.2 Manfaat praktis**

Bagi lembaga-lembaga yang terkait

1. Bagi Inspektorat Provinsi, penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran tentang faktor, Kompetensi apartur inspektorat, Independensi pemeriksa dan Sikap professional yang dibutuhkan dalam memperbaiki kualitas audit untuk menunjang peningkatkan kinerja Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan di masa yang akan datang.
2. Bagi pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan, penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai bahan masukan dalam memahami fungsi, peran, tanggungjawab dan tugas inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan demi meningkatnya kualitas audit yang dapat menunjang kinerja inspektorat Provinsi Sulawesi selatan.

### **1.6 Sistematika Penulisan**

Sistematika Penulisan yang di gunakan dalam penyusunan skripsi ini dibagi dalam 5 (Lima) bab dengan gambaran sebagai berikut :

BAB I : Pendahuluan merupakan bab yang membahas latar belakang, rumusan masalah, tujuan, manfaat penelitian dan sistematika

penulisan yang menjelaskan kondisi umum permasalahan yang diangkat dalam penelitian serta alasan utama tema penelitian yang dibahas.

- BAB II : Landasan teori merupakan bab yang membahas tentang teori-teori yang relevan dan mendasari di dalam penelitian yang akan dilakukan oleh penulis.
- BAB III : Metode penelitian merupakan bab yang berisi penjelasan tentang lokasi penelitian, metode pengumpulan data, jenis dan sumber data, metode pengolahan data dan defenisi oprasional
- BAB IV : Hasil penelitian merupakan bab yang berisi tentang penjelasan mengenai deskriptif penelitian, hasil uji asumsi klasik, uji kualitas data, uji hipotesis penelitian dan gambaran mengenai hasil uji regresi dalam hipotesis penelitian.
- BAB V : Penutup merupakan bab yang berisi tentang kesimpulan dari hasil penelitian, saran untuk peneliti selanjutnya serta keterbatasan penelitian.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori**

Auditing adalah proses pengumpulan atas pengevaluasian bahan bukti tentang informasi yang dapat diukur mengenai suatu entitas ekonomi yang dilakukan oleh seorang yang kompeten dan independen serta professional untuk dapat menentukan dan melaporkan kesesuaian informasi dimaksud dengan kriteria-kriteria yang ditetapkan. Berdasarkan Undang-undang Nomor 15 Tahun 2004, Pemeriksaan adalah proses identifikasi masalah, analisis, dan evaluasi yang dilakukan secara independen, obyektif, dan professional berdasarkan standar pemeriksaan untuk dinilai kebenaran, kecermatan, kredibilitas, dan keandalan informasi mengenai pengelolaan dan tanggungjawab keuangan Negara.

Auditor adalah seseorang yang memiliki keahlian dalam menghimpun dan menafsirkan bukti pemeriksaan ( Arens, 2004 dalam Darlisman Dalmy, 2009:31 ), dapat dibedakan menjadi

1. Auditor Internal, yaitu auditor yang bekerja pada suatu perusahaan untuk melakukan audit bagi kepentingan manajemen
2. Auditor Eksternal yaitu auditor yang memberikan jasa profesionalnya kepada pihak ekstern diluar perusahaan.
3. Auditor Pemerintahan, yaitu auditor yang bekerja bagi kepentingan pemerintah, yaitu melaksanakan fungsi sebagai aparat pengawasan Intern Pemerintah Daerah.

Audit internal adalah sebuah penilaian yang sistematis dan obyektif yang dilakukan auditor internal, tapi juga sebagai operasi control yang berbeda-beda dalam organisasi untuk menentukan apakah informasi keuangan operasi telah akurat dan dapat diandalkan, resiko yang dihadapi, aturan sudah diikuti dan kriteria yang memuaskan serta sumber daya digunakan secara efisien dan ekonomis sesuai tujuan organisasi. Pada dasarnya pemeriksa intern diarahkan untuk membantu seluruh anggota pimpinan, agar mereka dapat melaksanakan kewajiban-kewajibannya dalam mencapai tujuan organisasi secara hemat, efisien dan efektif. Bantuan tersebut disampaikan kepada para anggota pimpinan dengan berbagai analisis, penilaian, kesimpulan dan konsultasi yang dilakukan. Kegiatan pemeriksaan intern adalah sebagai berikut ( akmal 2007, dalam Darlisman Dalmy, 2009:33 )

1. Menilai ketepatan dan kecukupan pengendalian manajemen.
2. Mengidentifikasi dan mengukur resiko.
3. Menentukan tingkat ketaatan terhadap kebijakan rencana, prosedur, peraturan dan perundang-undangan.
4. Memastikan pertanggungjawaban dan perlindungan terhadap aktiva
5. Menentukan tingkat keandalan data/informasi
6. Menilai apakah penggunaan sumber daya alam sudah ekonomis dan efisien serta apakah tujuan organisasi sudah tercapai.
7. Mencegah dan mendeteksi kecurangan
8. Memberikan jasa.

Prinsip – prinsip pemeritahan yang bersih atau *Good Governance* yang merupakan tiga pilar utama dan menjadi elemen dasar dan saling berkaitan ( Joko Widodo,2001:122) dalam bukunya *Good Governance telaah dari dimensi*

*Akuntabilitas Dan Kontrol Birokrasi*, ketiga elemen dasar tersebut adalah partisipasi, transparansi dan akuntabilitas. Partisipasi adalah membuka pintu seluas-luasnya agar semua pihak yang terkait dalam pemerintahan dapat berperan serta berpartisipasi secara aktif, transparansi adalah jalannya pemerintahan harus diselenggarakan secara transparan dan pelaksanaannya harus dapat dipertanggungjawabkan, sedangkan akuntabilitas dalam bahasa akuntansi merupakan kemampuan memberikan pertanggungjawaban yang merupakan dasar dari laporan keuangan ( Wilopo,2001dalam Darlisman Dalmy, 2009:38)

Menurut Undang-undang Nomor 15 tahun 2004 tentang pemeriksaan, pengelolaan dan pertanggungjawaban keuangan Negara dan standar audit pemerintahan (SAP). Jenis-jenis pemeriksaan adalah Pemeriksaan keuangan, Pemeriksaan kinerja dan Pemeriksaan dengan tujuan tertentu/ penugasan tertentu. Kinerja adalah kesediaan seseorang atau sekelompok orang untuk melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggungjawabnya dengan hasil yang seperti di harapkan. Jika di kaitkan dengan *performance* sebagai kata benda ( *Noun* ) dimana salah satu entrynya adalah hasil kinerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum, dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Kinerja yang baik bagi suatu organisasi dicapai ketika administrasi dan penyediaan jasa oleh organisasi yang bersangkutan dilakukan pada tingkat ekonomis, efektif dan efisien. Berdasarkan pengertian diatas penulis menarik kesimpulan bahwa kinerja merupakan kualitas dan kuantitas dari suatu hasil kerja ( *output* ) individu maupun kelompok dalam suatu aktifitas tertentu yang diakibatkan oleh kemampuan

alami dan kemampuan yang di peroleh dari proses serta keinginan untuk berprestasi lebih baik.

## **2.2 Pengertian Kualitas Audit**

De Angelo (1981) mendefinisikan audit quality (kualitas audit) sebagai probabilitas dimana seorang auditor menemukan dan melaporkan tentang adanya suatu pelanggaran dalam sistem akuntansi kliennya. Probabilitas penemuan suatu pelanggaran tergantung pada kemampuan teknis auditor dan independensi auditor tersebut. Beberapa penelitian seperti De Angelo (1981); Goldman & Barlev (1974); Nichols & Price (1976) umumnya mengasumsikan bahwa auditor dengan kemampuannya akan dapat menemukan suatu pelanggaran dan kuncinya adalah auditor tersebut harus independen. Tetapi tanpa informasi tentang kemampuan teknik (seperti pengalaman audit, pendidikan, profesionalisme, dan struktur audit perusahaan), kapabilitas dan independensi akan sulit dipisahkan.

Dalam Nataline (2007) disebutkan ada sembilan elemen pengendalian kualitas yang harus diterapkan oleh kantor akuntan dalam mengadopsi kebijakan dan prosedur pengendalian kualitas untuk memberikan jaminan yang memadai agar sesuai dengan standar profesional di dalam melakukan audit, jasa akuntansi, dan jasa *review*. Sembilan elemen pengendalian tersebut adalah sebagai berikut.

### 1) *Independensi*

Seluruh auditor harus independen terhadap klien ketika melaksanakan tugas. Prosedur dan kebijakan yang digunakan adalah dengan mengkomunikasikan aturan mengenai independensi kepada staf.

### 2) *Penugasan personel untuk melaksanakan perjanjian*

Personel harus memiliki pelatihan teknis dan profesionalisme yang dibutuhkan dalam penugasan. Prosedur dan kebijakan yang digunakan yaitu dengan mengangkat personel yang tepat dalam penugasan untuk melaksanakan perjanjian serta memberi kesempatan partner memberikan persetujuan penugasan.

3) *Konsultasi*

Jika diperlukan personel yang dapat mempunyai asisten dari orang yang mempunyai keahlian, *judgement*, dan otoritas yang tepat. Prosedur dan kebijakan yang diterapkan adalah mengangkat individu sesuai dengan keahliannya.

4) *Supervisi*

Pekerjaan pada semua tingkat harus disupervisi untuk meyakinkan telah sesuai dengan standar kualitas. Prosedur dan kebijakan yang digunakan adalah menetapkan prosedur-prosedur untuk *me-review* kertas kerja dan laporan serta menyediakan supervisi pekerjaan yang sedang dilaksanakan.

5) *Pengangkatan*

Karyawan baru harus memiliki karakter yang tepat untuk melaksanakan tugas secara lengkap. Prosedur dan kebijakan yang diterapkan adalah selalu menerapkan suatu program pengangkatan pegawai untuk mendapatkan karyawan pada level yang akan ditempati.

6) *Pengembangan profesi*

Personel harus memiliki pengetahuan yang dibutuhkan untuk memenuhi tanggung jawab yang disepakati. Prosedur dan kebijakan yang diterapkan adalah menyediakan program peningkatan keahlian spesialisasi serta memberikan informasi kepada personel tentang aturan profesional yang baru.

7) *Promosi*

Personel harus memenuhi kualifikasi untuk memenuhi tanggung jawab yang akan mereka terima di masa depan. Prosedur dan kebijakan yang diterapkan adalah menetapkan kualifikasi yang dibutuhkan untuk setiap tingkat pertanggungjawaban dalam kantor akuntan serta secara periodik membuat evaluasi terhadap personel.

8) *Penerimaan dan kelangsungan kerjasama dengan klien*

Kantor akuntan publik harus meminimalkan penerimaan penugasan sehubungan dengan klien yang memiliki manajemen dengan integritas yang kurang. Prosedur dan kebijakan yang diterapkan adalah menetapkan kriteria dalam mengevaluasi klien baru serta *me-review* prosedur dalam kelangsungan kerja sama dengan klien.

9) *Inspeksi*

Kantor akuntan harus menentukan prosedur-prosedur yang berhubungan dengan elemen-elemen yang lain yang akan diterapkan secara efektif. Prosedur dan kebijakan yang diterapkan adalah mendefinisikan luas dan isi program inspeksi serta menyediakan laporan hasil inspeksi untuk tingkat yang tepat.

Ikatan Akuntan Indonesia (IAI) menyatakan bahwa audit yang dilakukan auditor dikatakan berkualitas, jika memenuhi standar auditing dan standar pengendalian mutu. Selanjutnya De Angelo (1981) mendefinisikan *audit quality* sebagai probabilitas (kemungkinan) dimana seorang auditor menemukan dan melaporkan tentang adanya suatu pelanggaran dalam sistem akuntansi kliennya. Deis dan Giroux (1992) menjelaskan adapun kemampuan untuk menemukan salah saji yang material dalam laporan keuangan perusahaan tergantung dari kompetensi auditor sedangkan kemauan untuk melaporkan temuan salah saji tersebut tergantung pada independensinya.



Dari pengertian tentang kualitas audit tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa kualitas audit merupakan segala kemungkinan dimana auditor pada saat mengaudit laporan keuangan klien dapat menemukan pelanggaran yang terjadi dalam sistem akuntansi klien dan melaporkannya dalam laporan keuangan audit, dimana dalam melaksanakan tugasnya tersebut auditor berpedoman pada standar auditing dan kode etik akuntan publik yang relevan.

### **2.2.1 Kualitas Audit sector swasta ( private sector )**

Seperti yang telah diungkapkan bahwa kualitas audit adalah probabilitas seorang auditor, dapat menemukan dan melaporkan suatu penyelewengan yang terjadi dalam sistem akuntansi klien. Probabilitas penemuan penyelewengan tergantung pada kemampuan teknis auditor, seperti pengalaman auditor, pendidikan, profesionalisme dan struktur audit perusahaan. Sedangkan probabilitas auditor tersebut melaporkan penyelewengan tersebut tergantung pada independensi auditor.

Berdasarkan Standar Profesional Akuntan Publik (SPAP) audit yang dilaksanakan auditor tersebut dapat berkualitas jika memenuhi ketentuan atau standar auditing. Standar auditing mencakup mutu profesional (professional qualities) auditor independen, pertimbangan (judgment) yang digunakan dalam pelaksanaan audit dan penyusunan laporan auditor.

1. *Standar Umum:* auditor harus memiliki keahlian dan pelatihan teknis yang memadai, independensi dalam sikap mental dan kemahiran profesional dengan cermat dan seksama

2. *Standar pelaksanaan pekerjaan lapangan:* perencanaan dan supervisi audit, pemahaman yang memadai atas struktur pengendalian intern, dan bukti audit yang cukup dan kompeten.
3. *Standar pelaporan:* pernyataan apakah laporan keuangan sesuai dengan prinsip akuntansi yang berlaku umum, pernyataan mengenai ketidakkonsistensian penerapan prinsip akuntansi yang berlaku umum, pengungkapan informatif dalam laporan keuangan, dan pernyataan pendapat atas laporan keuangan secara keseluruhan.

### **2.2.2. Kualitas Audit Sektor Publik ( Public Sector )**

Secara teknik audit sektor publik adalah sama saja dengan audit pada sektor swasta. Mungkin yang membedakan adalah pada pengaruh politik negara yang bersangkutan dan kebijaksanaan pemerintahan. Tuntutan dilaksanakannya audit pada sektor publik ini, adalah dalam rangka pemberian pelayanan publik secara ekonomis, efisien dan efektif. Dan sebagai konsekuensi logis dari adanya pelimpahan wewenang dan tanggung jawab dalam menggunakan dana, baik yang berasal dari pemerintah pusat maupun dari pemerintah daerah itu sendiri.

Agar pelaksanaan pengelolaan dana masyarakat yang diamanatkan tersebut transparan dengan memperhatikan value for money, yaitu menjamin dikelolanya uang rakyat tersebut secara ekonomis, efisien, efektif, transparan, akuntabel dan berorientasi pada kepentingan publik, maka diperlukan suatu pemeriksaan (audit) oleh auditor yang independen.

Pelaksanaan audit ini juga bertujuan untuk menjamin dilakukannya pertanggung jawaban publik oleh pemerintah, baik pemerintah daerah maupun pemerintah pusat. Pengertian audit menurut Malan (1984) adalah suatu proses yang

sistematis untuk memperoleh dan mengevaluasi bukti secara obyektif mengenai asersi atas tindakan dan kejadian ekonomi, kesesuaian dengan standar yang telah ditetapkan dan kemudian mengkomunikasikannya kepada pihak pemakai.

GAO standard (Malan, 1984) menyatakan bahwa Governmental audit dibagi dalam 3 elemen dasar yaitu:

1. *Financial and compliance* yang bertujuan untuk menentukan apakah operasi keuangan dijalankan dengan baik, apakah pelaporan keuangan dari suatu audit entity disajikan secara wajar dan apakah entity tersebut telah mentaati hukum dan peraturan yang ada.
2. *Economy dan efficiency*, untuk menentukan apakah entity tersebut telah mengelola sumber-sumber (personnel, property, space and so forth) secara ekonomis, efisien dan efektif termasuk sistem informasi manajemen, prosedur administrasi atau struktur organisasi yang cukup.
3. *Program results*, menentukan apakah hasil yang diinginkan atau keuntungan telah dicapai pada kos yang rendah.

Ketiga hal tersebut dijalankan auditor dalam melakukan pemeriksaan untuk mencapai kualitas audit yang baik. Dan berdasarkan beberapa pendapat dapat dianggap bahwa kualitas audit yang baik itu adalah pelaksanaan audit yang mendasarkan pada pelaksanaan Value For Money (VFM) audit yang dilakukan secara independen, keahlian yang memadai, judgment dan pengalaman.

VFM audit menurut Mardiasmo (2000) merupakan ekspresi pelaksanaan lembaga sektor publik yang mendasarkan pada tiga elemen dasar yaitu ekonomi, efisiensi dan efektivitas.

- *Ekonomi*: pemerolehan input dengan kualitas dan kuantitas tertentu pada harga yang termurah. Ekonomi merupakan perbandingan input dengan input value
- *Efisiensi*: tercapainya output yang maksimum dengan input tertentu. Efisiensi merupakan perbandingan output/input yang dikaitkan dengan standar kinerja yang telah ditetapkan
- *Efektivitas*: menggambarkan tingkat pencapaian hasil program dengan target yang ditetapkan. Secara sederhana efektivitas merupakan perbandingan outcome dengan output (target/result).

### **2.3 Pengertian Kinerja**

kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Berdasarkan keputusan lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia Nomor 239/IX/6/8/2003, kinerja merupakan gambaran mengenai sejauh mana keberhasilan / kegagalan pelaksanaan tugas pokok dan fungsi suatu entitas. Kinerja instansi pemerintahan adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian sasaran ataupun tujuan instansi pemerintah yang meneidentifikasi tingkat keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan-kegiatan sesuai dengan program dan kebijakan yang telah di tetapkan ( LAN,2003 )

Istilah kinerja sering diidentikkan dengan istilah prestasi. Istilah kinerja atau prestasi merupakan pengalih bahasa dari kata Inggris yaitu 'performance'. Menurut (nelson 1997) Kinerja atau performance merupakan perilaku dari suatu organisasi yang secara langsung berhubungan dengan aktifitas hasil kerja, pencapaian tugas

dimana istilah tugas berasal dari pemikiran aktifitas yang dibutuhkan oleh pekerja. Beberapa definisi kinerja menurut para ahli sebagai berikut

menurut Bambang Kusriyanto dalam A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2005: 9) “kinerja adalah perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja per satuan waktu (lazimnya per jam).” Sedangkan menurut Faustino Cardosa Gomes dalam A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, (2005: 9) “ Definisi kinerja sebagai ungkapan seperti output, efisiensi serta efektivitas sering dihubungkan dengan produktivitas.” Serta ,menurut A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2005: 9) sendiri bahwa kinerja adalah

“kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa kinerja SDM adalah prestasi kerja, atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM per satuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.” <http://id.shvoong.com/writing-and-speaking/presenting/2035474-defenisi-kinerja-menurut-para-ahli/#ixzz2BcOSwOB5>

Gibson (1997:6) mendefinisikan kinerja sebagai hasil dari pekerjaan yang terkait dengan tujuan organisasi seperti kualitas, efisien dan kriteria efektivitas kerja lainnya. sedangkan Menurut Minner (1988:56) kinerja didefinisikan sebagai tingkat kebutuhan seorang individu sebagai pengharapan atas pekerjaan yang dilakukannya. Setiap harapan dari tiap individu dinilai berdasarkan peran. Jika peran yang dimainkan seseorang individu tidak diketahui dengan jelas atau nampak samar, maka setiap individu tidak akan mengetahui secara persis apa yang diharapkannya. Kinerja juga merupakan hasil yang telah dicapai seseorang, yang berhubungan dengan tugas dan peran yang dilakukannya, (Robins, 2001:1d dalam Nur Fitri 2010:29,) , menganggap

bahwa kinerja merupakan suatu hasil yang harus dicapai oleh pekerja dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu. Selanjutnya dikatakan bahwa kinerja organisasi mensyaratkan strategi, lingkungan, teknologi, dan budaya organisasi bersatu. Kinerja karyawan adalah sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan dan motivasi.

Berdasarkan pendapat beberapa ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa penilaian prestasi kerja (kinerja) adalah penilaian yang dilakukan secara sistematis untuk mengetahui hasil pekerjaan karyawan dan kinerja organisasi. Disamping itu, juga untuk menentukan pelatihan kerja secara tepat, memberikan tanggapan yang lebih baik di masa mendatang dan sebagai dasar untuk menentukan kebijakan dalam hal promosi jabatan dan penentuan imbalan. Serta kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu yang disesuaikan dengan peran atau tugas individu tersebut dalam suatu organisasi pada suatu periode tertentu, yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai atau standar tertentu dari organisasi dimana individu tersebut bekerja.

Tujuan dari penilaian prestasi kerja (kinerja) adalah untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja organisasi dari SDM organisasi. Secara spesifik, tujuan dari evaluasi kinerja sebagaimana dikemukakan Agus Sunyoto dalam A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, (2005: 10) adalah:

1. Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja.

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

Secara umum kinerja merupakan prestasi yang dapat dicapai oleh organisasi dalam periode tertentu. Untuk menilai keberhasilan organisasi sektor publik maka perlu dilakukan pengukuran terhadap kinerja sektor publik tersebut. Pengukuran kinerja berfungsi sebagai tonggak yang menunjukkan tingkat ketercapaian tujuan dan juga menunjukkan apakah organisasi berjalan sesuai arah atau menyimpang dari tujuan yang ditetapkan.

#### **2.4 Pengukuran Kinerja**

Beberapa Definisi pengukuran kinerja berdasarkan pendapat para ahli yaitu sebagai berikut Menurut A.A Anwar Prabu Mangkunegara 2005:9, kinerja diartikan sebagai "Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya." Sedangkan menurut Nawawi. H. Hadari "pengukuran kinerja adalah hasil

dari pelaksanaan suatu pekerjaan, baik yang bersifat fisik/mental maupun non fisik/non mental.” Sementara itu menurut Bernaden dan Russel, sebagaimana dikutip oleh Gomes, Faustino Cardoso (2000: 22) Kinerja diartikan sebagai ”Cacatan outcome yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan karyawan selama suatu periode waktu tertentu.”. D Stout (1993) dalam bukunya *Performance Measurement Guide* (Indra Bastian, 2006 dalam Nur Fitri, 2010:26 ), juga menyatakan bahwa “Pengukuran atau penilaian kinerja merupakan proses mencatat dan mengukur pencapaian pelaksanaan kegiatan dalam arah pencapaian misi (*mission accomplishment*) melalui hasil-hasil yang ditampilkan berupa produk, jasa, ataupun suatu proses”. James B. Whittaker (1993), dalam *Government Performance and Result Act, A Mandate for Strategic Planning and Performance Measurement* dalam (Indra Bastian, 2006 dalam Nur Fitri, 2010:26) juga mendefenisikan pengukuran kinerja yaitu “Pengukuran/penilaian kinerja adalah suatu alat manajemen untuk meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan akuntabilitas”.

Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa setiap kegiatan organisasi harus diukur dan dinyatakan keterkaitannya dengan visi dan misi organisasi. Suatu produk dan jasa akan kehilangan nilai apabila kontribusi produk dan jasa tersebut tidak dikaitkan dengan pencapaian visi dan misi organisasi.

#### **2.4.1 Manfaat pengukuran kinerja**



Robinson (2002 dalam Nur Fitri 2010:39), mengemukakan beberapa alasan sehingga pengukuran kinerja sektor publik sangat penting sebagai strategi untuk memperkuat daya kompetisi sektor publik.

1. *Sebagai fasilitas pembelajaran untuk perbaikan layanan.* Tidak dapat dipungkiri hasil pengukuran kinerja sektor publik menjadi data awal bagi perbaikan layanan.
2. *Sebagai pembelajaran memperbaiki praktek manajemen.* Data pengukuran kinerja sektor publik menyediakan kesempatan bagi para manajer sector publik untuk mempelajari implikasi atas aktivitas yang mereka rekomendasikan. Pengukuran secara potensial memperbaiki kualitas manajemen, yang akhirnya memperbaiki kinerja penyediaan layanan.
3. *Sebagai alat pelaporan akuntabilitas dan transparansi.* Data pengukuran kinerja sektor publik membantu para manajemen memerhatikan pembelanjaan dana publik beserta prestasi yang tercapai. Dengan semakin meningkatnya tekanan atas akuntabilitas dan keterbukaan pemerintah, data kinerja keuangan sektor publik menjadi esensial.
4. *Sebagai alat ungkap sesuai dengan hukum yang berlaku.* Dalam hal ini laporan kinerja akan menjadi bagaian dari pertanggung jawaban hukum pemerintah kepada parlemen atau auditor negara. Disinilah pentingnya adanya tuntutan hukum agar laporan kinerja menjadi bagian dari akuntabilitas sektor publik.

Sedangkan manfaat pengukuran kinerja, menurut Sedarmayanti (2009) mengemukakan bahwa sebagai berikut.

1. Meningkatkan prestasi kerja. Dengan adanya penilaian, baik pimpinan maupun karyawan memperoleh umpan balik dan mereka dapat memperbaiki pekerjaan/prestasinya.
2. Memberikan kesempatan kerja yang adil. Penilaian akurat dapat menjamin karyawan memperoleh kesempatan menempati posisi pekerjaan sesuai kemampuannya.
3. Kebutuhan pelatihan dan pengembangan. Melalui penilaian kinerja, terdeteksi karyawan yang kemampuannya rendah sehingga memungkinkan adanya program pelatihan untuk meningkatkan kemampuan mereka.
4. Penyesuaian kompensasi. Melalui penilaian, pimpinan dapat mengambil keputusan dalam menentukan perbaikan pemberian kompensasi, dan sebagainya.
5. Keputusan promosi dan demosi Hasil penilaian kinerja dapat digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan untuk mempromosikan atau mendemosikan karyawan.
6. Mendiagnosis kesalahan desain pekerjaan. Kinerja yang buruk mungkin merupakan suatu tanda kesalahan dalam desain pekerjaan. Penilaian kinerja dapat membantu mendiagnosis kesalahan tersebut.
7. Menilai proses rekrutmen dan seleksi. Kinerja karyawan baru yang rendah dapat mencerminkan adanya penyimpangan proses rekrutmen dan seleksi.

Berdasarkan penjelasan diatas, pengukuran kinerja sektor publik dapat dinyatakan dalam dua fungsi utama yang saling terkait yaitu pembelajaran untuk

meningkatkan efisiensi dan efektivitas layanan serta pendorong akuntabilitas dan transparansi sebagai bagian dari tuntutan hukum.

#### **2.4.2 Metode pengukuran kinerja**

Aspek penting dari suatu sistem pengukuran kinerja adalah standar yang jelas. Sasaran utama dari adanya standar tersebut ialah teridentifikasinya unsur-unsur kritikal suatu pekerjaan. Standar itulah yang merupakan tolok ukur seseorang melaksanakan pekerjaannya. Standar yang telah ditetapkan tersebut harus mempunyai nilai komparatif yang dalam penerapannya harus dapat berfungsi sebagai alat pembandingan antara prestasi kerja seorang karyawan dengan karyawan lain yang melakukan pekerjaan sejenis.

Metode penilaian prestasi kinerja pada umumnya dikelompokkan menjadi 3 macam, yakni: (1) *Result-based performance evaluation*, (2) *Behavior-based performance evaluation*, (3) *Judgment-based performance evaluation*, sebagai berikut, (Robbins, 2003).

1. Penilaian performance berdasarkan hasil (*Result-based performance evaluation*). Tipe kriteria performansi ini merumuskan performansi pekerjaan berdasarkan pencapaian tujuan organisasi, atau mengukur hasil-hasil akhir (*end results*). Sasaran performansi bisa ditetapkan oleh manajemen atau oleh kelompok kerja, tetapi jika menginginkan agar para pekerja meningkatkan produktivitas mereka, maka penetapan sasaran secara partisipatif, dengan melibatkan para pekerja, akan jauh berdampak positif terhadap peningkatan produktivitas organisasi. Praktek penetapan tujuan secara partisipatif, yang biasanya dikenal dengan istilah *Management By Objective* (MBO), dianggap

sebagai sarana motivasi yang sangat strategis karena para pekerja langsung terlibat dalam keputusan-keputusan perihal tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Para pekerja akan cenderung menerima tujuan-tujuan itu sebagai tujuan mereka sendiri, dan merasa lebih bertanggung jawab untuk dan selama pelaksanaan pencapaian tujuan-tujuan itu.

2. Penilaian performansi berdasarkan perilaku (*Behavior Based Performance Evaluation*). Tipe kriteria performansi ini mengukur sarana (*means*) pencapaian sasaran (*goals*) dan bukannya hasil akhir (*end result*). Dalam praktek, kebanyakan pekerjaan tidak memungkinkan diberlakukannya ukuranukuran performansi yang berdasarkan pada obyektivitas, karena melibatkan aspek-aspek kualitatif. Jenis kriteria ini biasanya dikenal dengan BARS (*behaviorally anchored rating scales*) dibuat dari *critical incidents* yang terkait dengan berbagai dimensi performansi. BARS menganggap bahwa para pekerja bisa memberikan uraian yang tepat mengenai perilaku atau performansi yang efektif dan yang tidak efektif. Standar-standar dimunculkan dari diskusidiskusi kelompok mengenai kejadian-kejadian kritis di tempat kerja. Sesudah serangkaian session diskusi, skala dibangun bagi setiap dimensi pekerjaan. Jika tercapai tingkat persetujuan yang tinggi diantara para penilai maka BARS diharapkan mampu mengukur secara tepat mengenai apa yang akan diukur. BARS merupakan instrumen yang paling bagus untuk pelatihan dan produksi dari berbagai departemen. Sifatnya kolaboratif memakan waktu yang banyak dan biasa pada jenis pekerjaan tertentu, adalah *job specific*, tidak dapat dipindahkan dari satu organisasi ke organisasi lain.

3. Penilaian performansi berdasarkan judgement (*Judgement-Based Performance Evaluation*) Tipe kriteria performansi yang menilai dan/atau mengevaluasi performansi kerja pekerja berdasarkan deskripsi perilaku yang spesifik, *quantity of work*, *quality of work*, *job knowledge*, *cooperation*, *initiative*, *dependability*, *personal qualities* dan yang sejenis lainnya. Dimensi-dimensi ini biasanya menjadi perhatian dari tipe yang satu ini. (1) *Quantity of work*, jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu yang ditentukan; (2) *Quality of work*, kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya; (3) *Job knowledge*, luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan ketrampilannya; (4) *Cooperation*, kesediaan untuk bekerja sama dengan orang lain (sesama anggota organisasi). (5) *Initiative*, semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawabnya; (6) *Personal qualities*, menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramahan dan integritas pribadi.

## 2.5 Pengawasan

### 2.5.1 Pengertian pengawasan

Ada beberapa definisi yang dikemukakan oleh para ahli tentang pengawasan antara lain (Winardi 2000, dalam Nur Fitri 2010:30) mendefinisikan pengawasan "Pengawasan adalah semua aktivitas yang dilaksanakan oleh pihak manajer dalam upaya memastikan bahwa hasil aktual sesuai dengan hasil yang direncanakan".

Sedangkan menurut Basu Swasta (1996, hal. 216) "Pengawasan merupakan fungsi yang menjamin bahwa kegiatan-kegiatan dapat memberikan hasil seperti yang diinginkan". menurut Sujanto (1986;19) dalam bukunya yang berjudul "Beberapa Pengertian dibidang Pengawasan", mengatakan bahwa "**Pengawasan adalah segala**

**usaha atau kegiatan untuk mengetahui atau menilai kenyataan yang sebenarnya tentang pelaksanaan tugas atau pekerjaan, apakah sesuai dengan yang semestinya atau tidak”.**

Definisi lain menurut ( Revrison Baswir, 1999: 118 ) dalam bukunya “Akuntansi Pemerintahan Indonesia”, mengemukakan bahwa ”Pengawasan adalah suatu kegiatan untuk memperoleh kepastian apakah pelaksanaan suatu pekerjaan atau kegiatan itu dilakukan sesuai dengan rencana, aturan-aturan dan tujuan yang telah ditetapkan”. selanjutnya menurut Komaruddin (1994:104) " pengawasan adalah “Pengawasan adalah berhubungan dengan perbandingan antara pelaksana aktual rencana, dan awal Unk langkah perbaikan terhadap penyimpangan dan rencana yang berarti”.

Lebih lanjut menurut Kadarman (2001:159) Pengawasan adalah:

“suatu upaya yang sistematis untuk menetapkan kinerja standar pada perencanaan untuk merancang sistem umpan balik informasi, untuk membandingkan kinerja aktual dengan standar yang telah ditentukan, untuk menetapkan apakah telah terjadi suatu penyimpangan tersebut, serta untuk mengambil tindakan perbaikan yang diperlukan untuk menjamin bahwa semua sumber daya perusahaan telah digunakan seefektif dan seefisien mungkin guna mencapai tujuan perusahaan.”  
<http://id.shvoong.com/writing-and-speaking/presenting/2035474-defenisi-pengawasan-menurut-para-ahli/#ixzz2BcOSwOB5> )

Dari beberapa pendapat para ahli tersebut diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa penekanan dari pengawasan lebih pada upaya untuk mengenali penyimpangan atau hambatan didalam pelaksanaan kegiatan tersebut Serta pengawasan adalah suatu kegiatan perencanaan untuk mengawasi atau merancang karyawan yang bekerja disebuah perusahaan yang telah menetapkan kinerja aktual dengan standar yang telah ditentukan oleh manajer didalam kegiatan dan menetapkan suatu hasil yang diinginkan.

Bila ternyata kemudian ditemukan adanya penyimpangan atau hambatan diharapkan agar dapat segera dideteksi atau diambil tindakan koreksi sehingga pelaksanaan kegiatan yang bersangkutan diharapkan masih dapat mencapai tujuannya secara maksimal.

### **2.5.2 Jenis-jenis pengawasan**

Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 20 Tahun 2001 dijelaskan definisi empat jenis pengawasan yaitu Pengawasan Melekat, Pengawasan Fungsional, Pengawasan Legislatif, Pengawasan Masyarakat.

dapun pengertian setiap jenis pengawasan tersebut menurut PP Nomor 20 Tahun 2001 adalah :

1. Pengawasan Melekat adalah serangkaian kegiatan yang bersifat sebagai pengendalian yang terus menerus dilakukan oleh atasan langsung terhadap bawahannya secara preventif dan represif agar pelaksanaan tugas bawahan tersebut berjalan secara efektif dan efisien sesuai dengan rencana kegiatan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
2. Pengawasan Fungsional adalah pengawasan yang dilakukan oleh aparat pengawasan secara fungsional baik intern pemerintah maupun ekstern Pemerintahan yang dilaksanakan terhadap pelaksanaan tugas umum pemerintah dan pembangunan agar sesuai dengan rencana dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

3. Pengawasan Legislatif adalah pengawasan yang dilakukan oleh Lembaga Perwakilan Rakyat terhadap kebijaksanaan dan pelaksanaan tugas-tugas umum pemerintah dan pembangunan.
4. Pengawasan Masyarakat adalah pengawasan yang dilakukan oleh warga masyarakat yang disampaikan secara lisan atau tulisan kepada aparatur pemerintah yang berkepentingan, berupa sumbangan pikiran, saran, gagasan atau keluhan/pengaduan yang bersifat membangun yang disampaikan baik secara langsung maupun melalui media.

### **2.5.3 Tujuan pengawasan**

Secara umum tujuan pengawasan adalah menjamin agar pemerintah daerah berjalan sesuai dengan rencana dan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku guna menciptakan aparatur pemerintah yang bersih, bebas korupsi, kolusi dan nepotisme, sedangkan secara khusus yaitu :

1. Menilai ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan yang berlaku.
2. Menilai kesesuaian dengan pedoman akuntansi yang berlaku.
3. Menilai apakah kegiatan dilaksanakan secara ekonomis, efisien dan efektif.
4. Mendeteksi adanya kecurangan.

Terciptanya kondisi yang mendukung kelancaran dan ketepatan pelaksanaan tugas-tugas umum pemerintahan dan pembangunan, kebijaksanaan, rencana dan perundang-undangan yang berlaku dilakukan dengan baik oleh aparat intern maupun



ekstern pemerintah adalah tujuan pengawasan fungsional menurut Instruksi Presiden No. 1 Tahun 1989.

Tujuan pengawasan pada dasarnya adalah untuk mengamati apa yang sungguh-sungguh terjadi serta membandingkannya dengan apa yang seharusnya terjadi. Bila ternyata kemudian ditemukan adanya penyimpangan atau hambatan, maka penyimpangan atau hambatan itu diharapkan dapat segera dikenali, agar dapat segera diambil tindakan koreksi. Melalui tindakan koreksi ini, maka pelaksanaan kegiatan yang bersangkutan diharapkan masih dapat mencapai tujuannya secara maksimal.

## **2.6 Inspektorat**

Berdasarkan Peraturan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan Nomor 5 Tahun 2008 tentang Pembentukan Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Teknis Daerah Provinsi Sulawesi selatan, Inspektorat adalah sebagai Sentral Administrasi Pelaksanaan Pemerintah Daerah yang melaksanakan Koordinasi Penyusunan Kebijakan Pemerintah, Pembangunan dan Pelayanan Masyarakat, serta memberikan Pelayanan Administrasi kepada Perangkat Daerah serta Peraturan Gubernur Nomor 40 Tahun 2009 tentang Penjabaran Tugas dan Fungsi Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan, dimana Inspektorat merupakan unsur pendukung tugas Gubernur dibidang pengawasan, dan dipimpin oleh Inspektur yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Gubernur melalui Sekretaris Daerah

Pada Pelaksanaan Otonomi Daerah berdasarkan Undang – Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah dan Undang – Undang Nomor 33 Tahun

2004 tentang Perimbangan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Daerah, dimana Organisasi Inspektorat harus mempunyai kompetensi untuk mampu menjadi pengawas Perangkat Daerah dalam melaksanakan pembangunan dan pelayanan pemerintah di Provinsi Sulawesi Selatan dapat berjalan dengan baik dan lancar sesuai dengan ketentuan peraturan dan perundang – undangan yang berlaku.

### **2.6.1 Dasar Hukum**

Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah ( LAKIP ) pada Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan didasarkan atas :

1. Undang – Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah.
2. Peraturan Pemerintah Nomor 56 Tahun 2001 tentang Pelaporan Penyelenggaraan Pemerintah Daerah.
3. Inpres Nomor 7 Tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.
4. Surat Menteri Negara Pedayagunaan Aparatur Negara Nomor : B/63/M.PAN/1/2006 tanggal 18 Januari 2006 perihal Penyusunan dan Penyampaian Laporan Akuntabilats Kinerja Instansi pemerintah Tahun 2005 dan Penetapan Kinerja Tahun 2006.
5. Peraturan Daerah Nomor 5 Tahun 2008 tentang Pembentukan Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Teknis Daerah Provinsi Sulawesi Selatan.

### **2.6.2 Pengawasan inspektorat**

Inspektorat Provinsi dan Inspektorat Kabupaten/Kota merupakan lembaga pengawasan keuangan internal dilingkungan pemerintah daerah provinsi maupun Kabupaten/Kota. Tugas pokok Inspektorat adalah membantu Kepala Daerah (Gubernur/Bupati/Walikota) melaksanakan pengawasan umum terhadap pelaksanaan urusan pemerintahan umum, agraria, keuangan, perlengkapan dan kekayaan daerah, perekonomian, pelaksanaan pembangunan, pembinaan kesatuan bangsa, dan perlindungan masyarakat dilingkungan pemerintah daerah.

Berikut adalah tugas yang dilakukan oleh pengawas dan auditor eksternal pemerintah menurut ( Indra Bastian, 2007:35 dalam Nur Firi, 2010:33 ) yaitu :

PENGAWAS	AUDTOR EKSTERNAL
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Melakukan tinjauan terhadap sistem pengendalian intern dan sistem akuntansi pemda (melihat kelemahan dan menganalisis penyebabnya).</li> <li>• Memeriksa dan menyempurnakan Laporan Keuangan Daerah yang disusun oleh bagian keuangan pemda.</li> <li>• Membantu kepala daerah dalam menentukan kewajaran laporan keuangan yang disusunnya.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Memberikan opini/pendapat tentang kewajaran Laporan Keuangan Daerah sebagai dasar pengambilan keputusan BPK dalam LPJ kepala daerah.</li> </ul>

### 2.6.3 Teknik dan obyek pemeriksaan inspketorat

Menurut ( Indra Bastian, 2007:35 dalam Nur Fitri, 2010:33 ) tujuan pemeriksaan internal adalah mencari dan membuktikan kebenaran serta kesesuaian antara pemakaian dan perkembangan dari kegiatan masing-masing unit kerja. Wewenang inspektorat dalam melakukan pemeriksaan yang dilakukan pada tingkat daerah yang menyangkut tentang pengawasan dan pemeriksaan terhadap keuangan dan aset daerah, yaitu :

1. Pelaksanaan APBD.
2. Penerimaan pendapatan daerah dan Badan Usaha Daerah.
3. Pengadaan barang/jasa serta pemeliharaan/penghapusan barang/jasa.
4. Pelaksanaan tugas dekonsentrasi dan tugas pembantuan di bidangnya.
5. Penelitian dan penilaian laporan pajak-pajak pribadi.
6. Penyelesaian ganti rugi.
7. Inventarisasi dan penilaian kekayaan pejabat dilingkungan pemda.

Untuk melakukan pemeriksaan, auditor internal pemerintah baik dari pemerintah pusat yaitu BPKP maupun pemerintah daerah, yaitu inspektorat, harus memperhatikan beberapa hal yang berhubungan dengan pemeriksaan, yaitu : kesesuaian antara sifat dan kebutuhan kegiatan, kemungkinan adanya umpan balik, efisiensi dan efektivitas, nilai hasil yang ekonomis (*output*), fleksibel, kesesuaian dengan pola organisasi, menjamin tindakan korektif, pengawasan diri sendiri, pengawasan secara pribadi dari pimpinan, dan faktor manusia. ( Indra Bastian, 2007:240 dalam Nur Fitri 2010:36 )

Inspektorat dalam proses pemeriksaannya ke satuan-satuan kerja diawali dengan mendata semua kegiatan yang ada pada satuan kerja tersebut, apabila ada

temuan maka pihak inspektorat wajib mengangkat temuan tersebut kemudian membuat laporan yang diserahkan kembali ke satuan kerja tersebut untuk ditanggapi. Apabila masih terdapat kekurangan atas tanggapan dari satuan kerja tersebut, pihak Inspektorat dapat memberikan tenggang waktu untuk melengkapinya, dan apabila memang tidak dapat dipenuhi oleh unit kerja tersebut, pihak Inspektorat berhak memanggil pimpinan unit kerja untuk memberikan penjelasan dan selanjutnya akan dibahas pada tingkat pemerintahan daerah (Gubernur) sebagai pucuk pimpinan.

## **2.7 Faktor-faktor yang dapat berpengaruh terhadap kualitas audit dalam meningkatkan kinerja Inspektorat**

Ada beberapa Faktor yang dapat mempengaruhi kualitas audit aparatur inspektorat dalam meningkatkan kinerja Inspektorat yaitu antara lain :

### **2.7.1 Kompetensi Aparatur Inspektorat**

Kompetensi adalah pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas yang dibebankan kepada individu ( IAI,2001). Kompetensi atau kemampuan yang dimiliki oleh aparatur inspektorat dapat diperoleh dari menggunakan pelayanan ini pada siapapun mereka yang mempunyai pengetahuan penting, kemampuan dan pengalaman dalam melakukan pelayanan pemeriksaan internal yang sesuai dengan standar internasional untuk praktek profesional dari pemeriksa internal serta terus menerus memperbaiki keahlian mereka dan keefektifan dan kualitas dari pelayanan mereka ( The IIA Board Of Directors, 17 juni 2000, dalam Agus Mulyono 2009:41 ).

Adapun indikator yang penulis gunakan dalam menilai kompetensi yang dimiliki oleh aparatur Inspektorat antara lain (1) tingkat pendidikan, (2) kedisiplinan, (3)

pengalaman bekerja serta (4) pendidikan dan pelatihan. Berikut penjabaran dari indicator-indikator yang di gunakan untuk menilai kompetensi aparatur inspektorat :

1. Tingkat pendidikan

Pendidikan pada dasarnya dimaksudkan untuk mempersiapkan sumber daya manusia sebelum memasuki pasar kerja. Dengan pengetahuan yang diperoleh dari pendidikan dalam proporsi tertentu diharapkan dapat memenuhi syarat-syarat yang dituntut oleh suatu pekerjaan. Pendidikan mempunyai fungsi sebagai penggerak sekaligus pemacu terhadap kemampuan sumber daya manusia dalam meningkatkan prestasi kerjanya, dan nilai kompetensi seorang pekerja dapat dipupuk melalui program pendidikan, pengembangan dan pelatihan ( Irianto, 2001:75).

Menurut Iriato (2001) bahwa nilai-nilai kompetensi dapat dipupuk melalui program pendidikan, pengembangan dan pelatihan yang berorientasi pada tuntutan kerja aktual dengan menekankan pada pengembangan *skill*, *knowledge* dan *ability* yang secara signifikan akan dapat memberi standar dalam sistem dan proses kerja yang diterapkan. Menurut Instruksi Presiden No. 15 Tahun 1974, pendidikan adalah segala usaha untuk membina kepribadian dan mengembangkan kemampuan manusia Indonesia, jasmani dan rohaniah, yang berlangsung seumur hidup, baik didalam maupun diluar sekolah, dalam rangka pembangunan persatuan Indonesia dan masyarakat adil dan makmur berdasarkan pancasila.

Pendidikan ditujukan untuk memperbaiki kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Menurut Tillaar (1997:151)

bahwa pendidikan mempunyai peranan dan fungsi untuk mendidik seorang warga negara agar memiliki dasar-dasar karakteristik seorang tenaga kerja yang dibutuhkan, terutama oleh masyarakat modern, sedangkan pelatihan mempunyai karakteristik yang diinginkan oleh lapangan kerja. Pendidikan membentuk dan menambah pengetahuan seseorang untuk dapat mengerjakan sesuatu lebih cepat dan tepat, sedangkan latihan membentuk dan meningkatkan keterampilan kerja. Dengan demikian semakin tinggi tingkat pendidikan dan latihan seseorang semakin besar tingkat kinerja yang dicapai. Dengan demikian pendidikan berkaitan dengan mempersiapkan calon tenaga kerja yang diperlukan oleh suatu instansi atau organisasi dengan menekankan pada kemampuan kognitif, afektif, dan psychomotor.

Menurut Hasibuan (1987:137 dalam Nur Fitri 2010:37) bahwa fungsi pendidikan dalam kaitannya dengan ketenagakerjaan meliputi dua dimensi penting yaitu Dimensi kuantitatif yang meliputi fungsi pendidikan dalam memasok tenaga kerja yang tersedia dan dimensi kualitatif yang menyangkut fungsi penghasil tenaga terdidik dan terlatih yang akan menjadi sumber penggerak pembangunan. Fungsi pendidikan dapat dikatakan sebagai suatu sistem pemasok tenaga kerja yang terdidik, terlatih dan dipercaya dapat meningkatkan kinerja.

## 2. Kedisiplinan

Disiplin kerja sangat penting bagi pegawai yang bersangkutan maupun bagi organisasi karena disiplin kerja akan mempengaruhi produktivitas kerja pegawai. Oleh karena itu, pegawai merupakan motor penggerak utama dalam organisasi. Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung

jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Menurut Hasibuan (2005) menyatakan bahwa “Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”. Sedangkan menurut Sutrisno (2009) menyatakan “Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketepatan perusahaan”.

Kemudian, menurut Fathoni (2006) menyatakan bahwa “Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”. Sedangkan menurut Heidjrachman dan Husnan (2002) menyatakan bahwa “Disiplin adalah setiap perorangan dan juga kelompok yang menjamin adanya kepatuhan terhadap perintah dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang diperlukan seandainya tidak ada perintah”. Disiplin adalah tindakan manajemen untuk memberikan semangat kepada pelaksanaan standar organisasi, ini adalah pelatihan yang mengarah pada upaya membenarkan dan melibatkan pengetahuan-pengetahuan sikap dan perilaku pegawai sehingga ada kemauan pada diri pegawai untuk menuju pada kerjasama dan prestasi yang lebih baik (Werther dan Davis, 2003).

Berdasarkan pengertian tersebut, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu keadaan tertib dimana keadaan seseorang atau sekelompok orang yang tergabung dalam sebuah organisasi tersebut berkehendak mematuhi dan menjalankan peraturan-peraturan organisasi baik yang tertulis maupun tidak tertulis dengan dilandasi kesadaran dan keinsyafan akan tercapainya suatu kondisi antara keinginan dan kenyataan dan



diharapkan agar para pegawai memiliki sikap disiplin yang tinggi dalam bekerja sehingga produktivitasnya meningkat.

Secara khusus tujuan disiplin kerja para pegawai, antara lain :

1. Agar para pegawai menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan organisasi yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen dengan baik
2. Pegawai dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan yang maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan organisasi sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya,
3. Pegawai dapat menggunakan, dan memelihara sarana dan prasarana, barang dan jasa organisasi dengan sebaik-baiknya,
4. Para pegawai dapat bertindak dan berpartisipasi sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada organisasi,
5. Pegawai mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan organisasi, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

Berdasarkan tujuan disiplin kerja maka disiplin kerja pegawai harus ditegakkan dalam suatu organisasi. Tanpa dukungan organisasi pegawai yang baik, sulit bagi organisasi untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan/organisasi untuk mencapai tujuannya.

### 3. Pengalaman bekerja

Menurut (Loehoer, 2002:2) pengalaman merupakan akumulasi gabungan dari semua yang diperoleh melalui berhadapan dan berinteraksi secara berulang-ulang dengan sesama benda alam, keadaan, gagasan, dan penginderaan. Sedangkan menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (2002), pengalaman adalah sesuatu yang pernah dialami, dijalani, dirasakan, ditanggung dan sebagainya. Selain itu, pengalaman merupakan suatu proses pembelajaran dan penambahan perkembangan potensi bertingkah laku baik dari pendidikan formal maupun non formal atau bisa diartikan sebagai suatu proses yang membawa seseorang kepada suatu pola tingkah laku yang lebih tinggi. Suatu pembelajaran juga mencakup perubahan yang relatif tepat dari perilaku yang diakibatkan pengalaman, pemahaman dan praktek. (Knoers & Haditono, 1999).

Dian Indri Purnamasari (2005) memberikan kesimpulan bahwa seorang karyawan yang memiliki pengalaman bekerja yang tinggi akan memiliki keunggulan dalam beberapa hal diantaranya: (1) mendeteksi kesalahan; (2) memahami kesalahan; dan (3) mencari penyebab munculnya kesalahan. Keunggulan tersebut bermanfaat bagi pengembangan keahlian. Berbagai macam pengalaman yang dimiliki individu akan mempengaruhi pelaksanaan suatu tugas. Seseorang yang berpengalaman, memiliki cara berpikir yang lebih terperinci, lengkap dan *sophisticated* dibandingkan seseorang yang belum berpengalaman (Taylor dan Tood, 1995). (<http://rac.uui.ac.id.pdf> di akses pada tanggal 18 Oktober 2012)

Kualitas sumber daya manusia juga ditentukan oleh masa kerja, karena dengan masa kerja yang lebih lama, baik eksekutif maupun legislatif

tentunya telah berpengalaman dalam menghadapi dan menyelesaikan masalah-masalah pemerintahan khususnya dalam penyusunan anggaran dan laporan keuangan. Dalam literatur psikologi dan auditing menunjukkan bahwa efek dilusi dalam auditing bisa berkurang oleh auditor yang berpengalaman karena struktur pengetahuan yang baik dari auditor yang berpengalaman menyebabkan mereka mengabaikan informasi yang tidak relevan (Sandra, 1999 dalam Yudhi dan Meifida, 2006). Dengan kata lain, kompleksitas tugas yang dihadapi sebelumnya oleh seseorang akan menambah pengalaman serta pengetahuannya. Pendapat ini didukung oleh Abdolmohammadi dan Wright (1987 dalam Yudhi dan Meifida, 2006) yang menunjukkan bahwa auditor yang tidak berpengalaman mempunyai tingkat kesalahan yang lebih signifikan dibandingkan dengan auditor yang lebih berpengalaman.

Pengalaman kerja seseorang menunjukkan jenis-jenis pekerjaan yang pernah dilakukan seseorang dan memberikan peluang yang besar bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik. Semakin luas pengalaman kerja seseorang, semakin terampil melakukan pekerjaan dan semakin sempurna pola berpikir dan sikap dalam bertindak untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Abriyani Puspaningsih, 2004).

Pengalaman kerja dapat memperdalam dan memperluas kemampuan kerja. Semakin sering seseorang melakukan pekerjaan yang sama, semakin terampil dan semakin cepat dia menyelesaikan pekerjaan tersebut. Semakin banyak macam pekerjaan yang dilakukan seseorang, pengalaman kerjanya semakin kaya dan luas, dan memungkinkan peningkatan kinerja (Payama J. Simanjutak, 2005).

Pengetahuan auditor tentang audit akan semakin berkembang dengan bertambahnya pengalaman bekerja. Pengalaman kerja akan meningkat seiring dengan semakin meningkatnya kompleksitas kerja. Menurut pendapat Tubbs (1992) dalam Putri Noviyani (2002:483) jika seorang auditor berpengalaman, maka (1) auditor menjadi sadar terhadap lebih banyak kekeliruan, (2) auditor memiliki salah pengertian yang lebih sedikit tentang kekeliruan, (3) auditor menjadi sadar mengenai kekeliruan yang tidak lazim, dan (4) hal-hal yang terkait dengan penyebab kekeliruan departemen tempat terjadinya kekeliruan dan pelanggaran serta tujuan pengendalian internal menjadi relatif lebih menonjol.

Selain itu, untuk membuat audit *judgement*, pengalaman merupakan komponen keahlian audit yang penting dan merupakan faktor yang sangat vital dan mempengaruhi suatu *judgement* yang kompleks (Jurnal Bisnis dan Ekonomi Vol 9 2002:6). Pengalaman merupakan salah satu elemen penting dalam tugas audit, sehingga tidak mengherankan apabila cara memandang dan menanggapi informasi yang diperoleh selama melakukan pemeriksaan antara auditor berpengalaman dengan yang kurang berpengalaman akan berbeda, demikian halnya dalam mengambil keputusan dalam tugasnya.

#### 4. Pendidikan dan Pelatihan

Pelatihan menurut Gary Dessler (1997:263) dikutip dari <http://jurnal-sdm.blogspot.com>: 2012 (di akses pada tanggal 18 Oktober 2012). "Pelatihan adalah proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka".

Menurut Moekijat (1991:55) dikutip dari <http://jurnal-sdm.blogspot.com>: 2012 (di akses pada tanggal 18 Oktober 2012). Tujuan umum dari pelatihan adalah :

- a. Untuk mengembangkan keahlian, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan lebih efektif.
- b. Untuk mengembangkan pengetahuan, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan secara rasional.
- c. Untuk mengembangkan sikap, sehingga menimbulkan kerja sama dengan teman-teman pegawai dan pimpinan.

Boner dan Walker (1994), mengatakan bahwa peningkatan pengetahuan yang muncul dari penambahan pelatihan formal sama bagusnya dalam rangka memenuhi persyaratan sebagai seorang profesional. Auditor harus menjalani pelatihan yang cukup. Pelatihan disini dapat berupa kegiatan-kegiatan seperti seminar, simposium, lokakarya, dan kegiatan penunjang keterampilan lainnya. Selain kegiatan-kegiatan tersebut, pengarahan yang diberikan oleh auditor senior kepada auditor pemula (junior) juga bisa dianggap sebagai salah satu bentuk pelatihan karena kegiatan ini dapat meningkatkan kerja auditor, melalui program pelatihan dan praktek-praktek audit yang dilakukan para auditor yang mengalami proses sosialisasi agar dapat menyesuaikan diri dengan perubahan situasi yang akan ia temui, struktur pengetahuan auditor yang berkenaan dengan kekeliruan mungkin akan berkembang dengan adanya program pelatihan auditor untuk menambah pengalaman auditor. (<http://rac.uui.ac.id.pdf> di akses pada tanggal 18 Oktober 2012)

### **2.7.2 Independensi pemeriksa**

Auditor internal harus mandiri dan terpisah dari berbagai kegiatan yang diperiksanya. Para auditor internal dianggap mandiri apabila dapat melaksanakan pekerjaannya secara bebas dan obyektif. Kemandirian para auditor internal dapat memberikan penilaian yang tidak memihak dan tanpa prasangka, hal mana sangat diperlukan atau penting bagi pemeriksaan sebagaimana mestinya.

Menurut ( Boynton dalam Rohman, 2007), fungsi auditor internal adalah melaksanakan fungsi pemeriksaan internal yang merupakan suatu fungsi penilaian yang independen dalam suatu organisasi untuk menguji dan mengevaluasi kegiatan organisasi yang dilakukan. Selain itu, auditor internal diharapkan pula dapat lebih memberikan sumbangan bagi perbaikan efisiensi dan efektivitas dalam rangka peningkatan kinerja organisasi. Dengan demikian, auditor internal pemerintah daerah memegang peranan yang sangat penting dalam proses terciptanya akuntabilitas dan transparansi pengelolaan keuangan di daerah.

Seorang auditor juga harus memiliki independensi dalam melakukan audit agar dapat memberiksan pendapat atau kesimpulan yang apa adanya tanpa ada pengaruh dari pihak berkepentingan (BPKP,1998). Pernyataan standar umum kedua SPKN adalah : “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”.

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. SPKN merinci tiga macam gangguan terhadap independensi :

1. Gangguan pribadi

Adalah gangguan independensi yang berasal dari diri pemeriksa yang bersangkutan. Gangguan ini dapat dipengaruhi karena hubungan keluarga, pengalaman pekerjaan, dan kepentingan tertentu antara pemeriksa dengan entitas yang diperiksa (Par 19 PSP 01).

2. Gangguan ekstern

Adalah gangguan independensi yang dialami oleh pemeriksa dan atau organisasi pemeriksa yang berasal dari ekstern organisasi pemeriksa (Par 23 PSP 01).

3. Gangguan organisasi

Adalah gangguan independensi yang dipengaruhi oleh kedudukan, fungsi dan struktur organisasi pemeriksa (Par 25-25 PSP 01).

Independensi merupakan syarat mutlak yang harus dipenuhi oleh pemeriksa. Independensi sangat menentukan kredibilitas pemeriksa dan laporan hasil pemeriksaan yang dihasilkan oleh pemeriksa tersebut. Pemeriksa memang harus memiliki kemampuan dan keahlian sesuai dengan bidang yang dibutuhkan untuk memeriksa, tetapi apabila pemeriksa tersebut tidak independen, maka seberapa hebatnya laporan hasil pemeriksaan yang dihasilkan, pada akhirnya pengguna laporan tetap akan meragukan kredibilitas laporan tersebut (SPKN, 2008:18).

### 2.7.3 Sikap Profesional

Menurut Arifin Lubis (2009), Sikap Profesional adalah kemampuan dan keahlian spesifik pada bidang-bidang tertentu yang telah dipilih seseorang. Sikap professional tidak cukup hanya “mampu mengerjakan” tetapi juga memiliki kemampuan “memecahkan masalah” (*trouble shooting*) dibidangnya. Hal ini memungkinkan auditor dengan cepat dan cekatan mengembangkan dan memperagakan pengetahuan kerja yang baru dan berbeda dalam kaitannya dengan persoalan, orang-orang dan situasi kerja.

Sementara itu, dalam Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara nomor PER/05/M.PAN/03/2008, pengukuran kualitas audit atas laporan keuangan, khususnya yang dilakukan oleh APIP, wajib menggunakan Standar Pemeriksaan Keuangan Negara (SPKN) yang tertuang dalam Peraturan Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia Nomor 01 Tahun 2007. Pernyataan standar umum pertama SPKN adalah: “Pemeriksa secara kolektif harus memiliki sikap profesional yang memadai untuk melaksanakan tugas pemeriksaan”. Dengan Pernyataan Standar Pemeriksaan ini semua organisasi pemeriksa bertanggung jawab untuk memastikan bahwa setiap pemeriksaan dilaksanakan oleh para pemeriksa yang secara kolektif memiliki pengetahuan, keahlian, dan pengalaman yang dibutuhkan untuk melaksanakan tugas tersebut. Oleh karena itu, organisasi pemeriksa harus memiliki prosedur rekrutmen, pengangkatan, pengembangan berkelanjutan, dan evaluasi atas pemeriksa untuk membantu organisasi pemeriksa dalam mempertahankan pemeriksa yang memiliki kompetensi yang memadai. indikator yang dapat di gunakan untuk mengukur sikap professional aparatur Inspektorat ( pemeriksa ) yaitu (1) *Kemahiran dan keahlian di bidangnya* dan (2). *Kemampuan Berkomunikasi*



1. Kemahiran dan keahlian

Pemeriksa juga dituntut untuk mampu menggunakan kemahiran profesionalnya secara cermat dan seksama (*due professional care*). Hal ini sangat penting karena pada dasarnya tugas pemeriksa adalah menilai pekerjaan orang lain. Hasil penilaian pemeriksa tersebut kemudian akan digunakan oleh pihak lain. Untuk itu, agar mampu memberikan penilaian yang akurat maka pemeriksa harus bekerja secara cermat dan seksama (SPKN, 2008:20)

Kecermatan dan keseksamaan pemeriksa dalam melaksanakan pemeriksaan mencakup prinsip-prinsip pelayanan publik, penentuan jenis, metode dan lingkup pemeriksaan, penerapan sikap skeptisme profesional (*professional skepticism*), sikap pemeriksa terhadap kejujuran pihak yang diperiksa, dan penerapan standar pemeriksaan (Par 28-32 PSP 01).

1. Kemampuan Bersosialisasi ( Relationship )

Dalam pemerintahan khususny dibidang pengawasan dan pemeriksaan, Kemampuan dalam membangun hubungan (bersosialisasi) dengan orang lain sangat menentukan keberhasilan kinerja. Tidak heran sejumlah studi ilmiah menyimpulkan 85% kunci sukses ditentukan bukan dari keahlian/keterampilan teknis melainkan kemahiran dalam menjalin hubungan baik dengan orang lain. Bila ingin menjadi seorang yang profesional dalam bekerja, apapun tujuan dan bidang yang pilih, sudah menjadi tuntutan untuk daparbunt menjalin hubungan yang baik dengan orang banyak dari berbagai kalangan. Karena masyarakat mungkin masih bisa menerima orang yang tidak punya keahlian khusus tapi mereka sulit menerima orang yang tidak bisa

berhubungan baik dengan orang lain. Seberapa jauh dan dalamnya suatu hubungan dapat terjalin ditentukan oleh komunikasi. Seorang yang profesional harus mampu mengkomunikasikan suatu hal dengan jelas dan tepat pada sasaran.

## **2.8 Penelitian terdahulu**

Sebagai acuan dari penelitian ini dapat disebutkan beberapa hasil penelitian yang telah dilakukan antara lain, yaitu :

Alim (2007) penelitiannya berjudul pengaruh kompetensi dan independensi terhadap kualitas auditor dengan etika auditor sebagai variabel moderasi. Penelitian ini berhasil membuktikan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kualitas auditor. Sementara itu, interaksi kompetensi dan etika auditor tidak berpengaruh signifikan terhadap kualitas auditor. Penelitian ini juga menemukan bukti empiris bahwa independensi berpengaruh signifikan terhadap kualitas auditor.

Nur Fitri (2010) dalam penelitiannya yang berjudul Analisis Faktor faktor yang mempengaruhi kinerja inspektorat kabupaten Polewali Mandar ( studi empiris pada inspektorat kabupaten polewali mandar ) adapun hasil penelitian tersebut tingkat pendidikan independensi dan kecakapan profesional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja inspektorat polewali mandar sedangkan kecukupan waktu berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja inspektorat polewali mandar, penelitian ini juga membuktikan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja inspektorat kabupaten Polewali Mandar.

Selain itu, Rizal Iskandar Batubara (2008) dalam penelitiannya tentang analisis pengaruh latar belakang pendidikan, kecakapan profesional, pendidikan

berkelanjutan, dan independensi pemeriksa terhadap kualitas hasil pemeriksaan (studi empiris pada Bawasko Medan). Adapun hasil penelitian tersebut adalah sebagai berikut :

1. Latar belakang pendidikan, kecakapan profesional, pendidikan berkelanjutan, dan independensi pemeriksa secara simultan berpengaruh terhadap kualitas hasil pemeriksaan pada Bawasko Medan.
2. Secara parsial hanya latar belakang pendidikan yang tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kualitas hasil pemeriksaan pada Bawasko Medan.

Sedangkan Meier dan Fuglister (1992) melakukan penelitian tentang *How to improve audit quality perception of auditors and client*, dalam penelitiannya tersebut mengungkapkan bahwa pengalaman dalam melakukan audit mempunyai dampak yang signifikan terhadap kualitas auditor. Hasil wawancara yang dilakukan Meier dan Fuglister (1992) terhadap auditor dan klien menunjukkan bahwa klien dan auditor setuju bahwa pelatihan dan supervisi akan meningkatkan kualitas auditor.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Samekto, Agus dalam (Ventura Vol 4 2001:77) dikemukakan jika waktu aktual yang diberikan tidak cukup, maka auditor dalam melaksanakan tugas tersebut dengan tergesa-gesa sesuai dengan kemampuannya atau mengerjakam hanya sebagian tugasnya. Sebaliknya bila batasan waktu terlalu longgar, maka fokus perhatian auditor akan berkurang pada pekerjaannya sehingga akan cenderung gagal mendeteksi bukti audit.

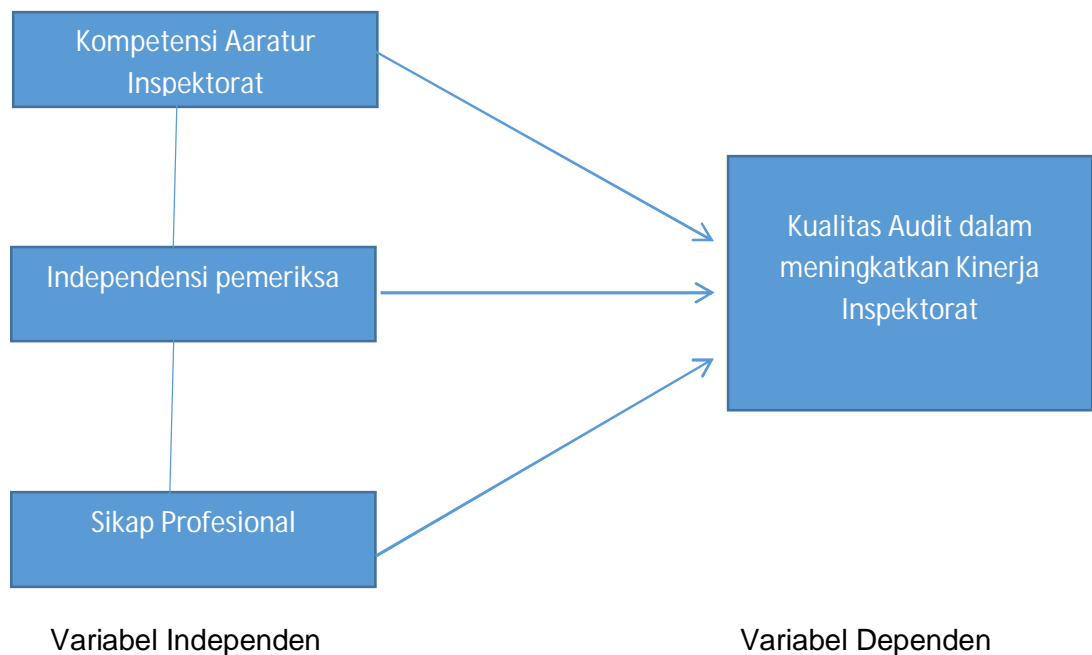
Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Agus Mulyono mengenai faktor-faktor kompetensi serta pengaruhnya terhadap kinerja aparatur inspektorat

kabupaten deli serdang mengatakan bahwa latar belakang pendidikan pemeriksa, kompetensi teknis, pelatihan sertifikasi jabatan serta pendidikan dan pelatihan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja aparatu inspektorat kabupaten deli serdang serta secara parcial masing-masing berpengaruh signifikan terhadap kinerja inspektorat kabupaten deli serdang tetapi yang mempunyai pengaruh paling besar adalah kompetensi teknik.

## 2.9 Kerangka pikir

Berdasarkan beberapa teori dan penelitian yang dilakukan oleh peneliti terdahulu, maka dapat diungkapkan suatu kerangka berpikir yang berfungsi sebagai penuntun, alur pikir dan sekaligus sebagai dasar dalam penelitian yang secara diagram sebagai berikut :

**Gambar 2.1 Kerangka Pikir**



## 2.10 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan uraian yang penulis kemukakan diatas dan hasil hasil penelitian sebelumnya maka dapat di simpulkan hipotesis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Independensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas audit dalam meningkatkan kinerja inspektorat provinsi Sulawesi selatan
2. Sikap Profesional secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas audit dalam meningkatkan kinerja inspektorat provinsi Sulawesi selatan
3. Kompetensi secara parsial berpegaruh namun tidak signifika terhadap kualitas audit dalam meningkatkan kinerja inspektorat provinsi Sulawesi selatan.
4. Secara simultan kompetensi, Independensi dan sikap professional berpengaruh positif terhadap kualitas audit dalam meningkatkan kinerja inspektorat provinsi Sulawesi selatan.