BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Independensi

2.1.1.1 Pengertian Independensi

Menurut Abdul Halim (2008:46) menyatakan bahwa :

"Independensi merupakan suatu sikap mental yang dimiliki auditor untuk tidak memihak dalam melakukan audit (Abdul Halim 2008:46)".

Menurut Standar Pemeriksaan Keuangan Negara (2007) menyatakan bahwa;

"Independensi seorang auditor memiliki tiga aspek, Pemeriksa harus obyektif dan bebas dari benturan kepentingan (*conflict of interest*) dalam menjalankan tanggung jawab profesionalnya. Pemeriksa juga bertanggung jawab untuk mempertahankan independensi dalam sikap mental (*independent in fact*) dan independensi dalam penampilan perilaku (*independent in appearance*) pada saat melaksanakan pemeriksaan".

Menurut Mulyadi (2002:87) menjelaskan bahwa :

"Independensi adalah sikap mental yang bebas dari pengaruh, tidak dikendalikan oleh pihak lain,tidak tergantung pada orang lain. Independensi juga berarti adanya kejujuran dalam diri auditor dalam mempertimbangkan fakta dan adanya pertimbangan yang objektif tidak memihak dalam diri auditor dalam merumuskan dan menyatakan pendapatnya".

Dari pengertian tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa auditor yang menegakan independensinya, tidak akan terpengaruh dan tidak dipengaruhi oleh berbagai kekuatan yang berasal dari luar diri auditor dalam

mempertimbangkan fakta yang dijumpainya dalam pemeriksaan. Ada beberapa definisi lain mengenai independensi di antaranya adalah sebagai berikut:

Menurut Ely Suhayati dan Siti Kurnia Rahayu (2009:58) menjelaskan bahwa Independensi adalah sebagai berikut:

"Independen artinya tidak mudah di pengaruhi, netral karena auditor melaksanakan pekerjaannya untuk kepentingan umum".

Sedangkan menurut Standar Pemeriksaan Keuangan Negara (SPKN 2007) menjelaskan bahwa Independensi adalah sebagai berikut:

"Dalam semua hal yang berkaitan dengan pekerjaan pemeriksa, organisasi pemeriksa dan pemeriksa, harus bebas dalam sikap mental dan penampilan dari gangguan pribadi, ekstern, dan organisasi yang dapat mempengaruhi independensinya".

Dari dua definisi diatas dapat disimpulkan bahwa Independensi adalah sikap seorang auditor yang tidak mudah dipengaruhi netral dan tidak berpihak.Dalam Kode Etik Badan Pemeriksaan Keuangan Negara Republik Indonesia, Pasal 1 ayat 2 menyatakan bahwa setiap anggota harus mamatuhi peraturan perundang-undangan dan peraturan kedinasan yang berlaku, mengutamakan kepentingan Negara diatas kepentingan pribadi atau golongan, menjunjung tinggi independensinya,intergritas dan profesiona litas, juga menjunjung tinggi martabat,kehormatan citra dan kredibilitas BPK.

2.1.1.3 Indikator Independensi

Menurut Standar Pemeriksaan Keuangan Negara (2007:30-36) mengemukakan tiga macam gangguan terhadap Independensi yaitu sebagai berikut:

1. Gangguan Pribadi
2. Gangguan ektern
3. Gangguan organisasi

Berikut ini akan dibahas secara ringkas rasionalisasi (dasar pemikiran) dari gangguan organisasi, gangguan ektern, gangguan organisasi.

1. Gangguan Pribadi

Organisasi pemeriksa harus memiliki sistem pengendalian mutu intern untuk membantu menentukan apakah pemeriksa memiliki gangguan pribadi terhadap independensi. Organisasi pemeriksa perlu memperhatikan gangguan pribadi yang disebabkan oleh suatu hubungan dan pandangan pribadi mungkin mengakibatkan pemeriksa membatasi lingkup pertanyaan dan pengungkapan atau melemahkan temuan dalam segala bentuknya. Gangguan pribadi dari pemeriksa secara individu meliputi antara lain :

a. Memiliki hubungan pertalian darah ke atas, ke bawah atau semenda dengan derajat kedua dengan jajaran manajemen entitas atau program yang diperiksa atau sebagai pegawai dari entitas yang diperiksa,dalam posisi yang dapat memberikan pengaruh langsung dan signifikan terhadap entitas atau program yang diperiksa.
b. Memiliki kepentingan keuangan baik secara langsung maupun tidak langsung pada entitas atau program yang diperiksa.
c. Pernah bekerja atau memberikan jasa kepada entitas atau program yang diperiksa dalam kurun waktu dua tahun terakhir.

d. Mempunyai hubungan kerjasama dengan entitas atau program yang diperiksa.

e. Memiliki tanggung jawab untuk mengatur suatu entitas atau kepastian yang dapat mempengaruhi keputusan entitas atau program yang diperiksa keputusan entitas atau program yang diperiksa. Misalnya sebagai seorang direktur, pejabat atau posisi senior lainnya dari entitas, aktivitas atau program yang diperiksaatau sebagai anggota manajemen dalam setiap pengambilan keputusan, pengawasan atau fungsi monitoring terhadap entitas, aktivitas atau program yang diperiksa. Apabila organisasi pemeriksa mengidentifikasi adanya gangguan terhadap independensinya, gangguan tersebut harus diselesaikan secepatnya. Dalam hal gangguan pribadi tersebut hanya melibatkan seseorang pemeriksa dalam suatu pemeriksaan, organisasi pemeriksa dapat menghilangkan gangguan tersebut dengan meminta pemeriksa menghilangkan gangguan tersebut. Misalnya, pemeriksa dapat diminta melepas keterkaitan dengan entitas yang diperiksa yang dapat mengakibatkan gangguan pribadi, atau organisasi pemeriksa dapat tidak mengikutsertakan pemeriksa tersebut dari penugasan pemeriksaan yang terkait dengan entitas tersebut.

2. Gangguan Ektern

Gangguan ektern bagi organisasi pemeriksa dapat membatasi pelaksanaan pemeriksaan atau mempengaruhi kemampuan

pemeriksa dalam menyatakan pendapat atau simpulan hasil pemeriksannya secara independen dan obyektif. Independensi danobyektif pelaksanaan suatu pemeriksaan dapat dipengaruhi apabila terdapat :

a. Campur tangan atau pengaruh pihak ektern yang membatasi atau mengubah lingkup pemeriksaan secara tidak semestinya.
b. Campur tangan pihak ektern terhadap pemilihan dan penerapan prosedur pemeriksaan atau pemilihan sampel pemeriksaan.
c. Pembatasan waktu yang tidak wajar untuk penyelesaian suatu pemeriksaan.
d. Campur tangan pihak ektern mengenai penugasan, penunjukan, dan promosi pemeriksa.
e. Pembatasan terhadap sumberdaya yang dsediakan bagi organisasi pemeriksa, yang dapat berdampak negatif terhadap kemampuan organisasi pemeriksa tersebut dalam melaksanakan pemeriksaan.
f. Wewenang untuk menolak atau mempengaruhi petimbangan pemeriksa terhadap isi suatu laporan hasil pemeriksaan.
g. Ancaman penggantian petugas pemeriksa atas ketidaksetujuan isi laporan hasil pemeriksaan, simpulan pemeriksa aau penerapan suatu prinsip akuntansi atau kriteria lainnya.
h. Pengaruh yang membahayakan kelangsungan pemeriksa sebagai pegawai, selain sebab-sebab yang berkaitan dengan

kecakapan pemeriksa atau kebutuhan pemeriksa. Pemeriksa harus bebas dari tekanan politik agar dapat melaksanakan pemeriksaan dan melaporkan temuan pemeriksaan, pendapat dan simpulan secara obyektif, tanpa rasa takut akibat tekanan politik tertentu.

3. Gangguan Organisasi

   Independensi organisasi pemeriksa dapat dipengarhi oleh kedudukan, fungsi, dan struktur organisasi. Dalam hal melakukan pemeriksaan, organisasi pemeriksa harus bebas dari hambatan independensi. Pemeriksa yang ditugasi oleh organisasi pemeriksa dapat dipandang bebas dari ganguan terhadap independensi secara organisasi, apabila melakukan pemeriksaan di luar entitas ia bekerja.

2.1.2 Kompetensi

2.1.2.1 Pengertian Kompetensi

Menurut Siti Kurnia Rahayu dan Ely suhayati (2009;2) menjelaskan kompetensi adalah sebagai berikut :

"Kompetensi artinya auditor harus mempunyai kemampuan, ahli dan berpengalaman dalam memahami kriteria dan dalam menentukan jumlah bahan bukti yang dibutuhkan untuk dapat mendukung kesimpulan yang akan diambil".

Sedangkan menurut Wibowo (2007 : 86) menyatakan bahwa :

"Kompetensi diartikan sebagai kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.Dengan demikian kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai suatu

> yang terpenting.Kompetensi sebagai karakteristik seseorang berhubungan dengan kinerja yang efektif dalam suatu pekerjaan atau situasi".
>
> Menurut Arens Et Al (2003) menyatakan bahwa :
>
> "Kompetensi diperlukan dalam melaksanakan pemeriksaan agar auditor intern mengetahui tipe dan banyaknya bukti audit yang harus dikumpulkan untuk mencapai kesimpulan yang tepat setelah bukti-bukti audit tersebut selesai diuji. Ini berarti hasil pemeriksaan ditentukan oleh kompetensi yang dimiliki auditor intern. Selain harus memiliki kompetensi, seorang auditor pun harus memiliki sikap mental yang independen".

Berdasarkan definisi –definisi di atas, kompetensi adalah kemampuan atau pengalaman yang dimiliki oleh auditor yang memiliki sikap mental yang independen untuk mengetahui baik buruknya kinerja auditor pada perusahan/instansi.

2.1.2.2 Karakterisrik Kompetensi

Adapun beberapa karakteristik kompetensi Menurut Lyle dan Spencer yang dikutip Syaiful F Pribadi (2004:92) terdapat lima karakteristik dari kompetensi adalah sebagai berikut:

1. Motif *(Motives)*
2. Karakterstik *(Trains)*
3. Pengetahuan *(Knowladge)*
4. Keterampilan *(Skill)*

Berikut ini akan dibahas secara ringkas rasionalisasi (dasar pemikiran) dari motif, karakteristik, pengetahuan,dan keterampilan yaitu :

1. Motif *(Motives)*

Motif adalah hal-hal yang berfikir oleh seseorang untuk berfikir dan memiliki keinginan secara konsisten yang akan dapat menimbulkan tindakan.

2. Karakterstik *(Trains)*

   Karakteristik adalah adalah karakteristik fisik -fisik dan respons-respons yang konsisten terhadap situasi atau informasi.

3. Pengetahuan *(Knowladge)*

   Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki seseorang dalam bidang - bidang content tertentu.

4. Keterampilan *(Skill)*

   Keterampilan adalah kemampuan untuk melakukan tugas fisik/ mental.

Dari keempat karakteristik diatas, penulis dapat mengungkapkan pendapattentang pandangan mengenai kompetensi auditor berkenaan dengan masalahkemampuan atau keahlian yang dimiliki auditor didukung dengan pengetahuan yangbersumber dari pendidikan formal dan disiplin ilmu yang relavan dan pengalamanyang sesuai dengan bidang pekerjaan

2.1.2.3 Indikator Kompetensi

Adapun komponen-komponen yang harus dimiliki auditor yang kompeten. Menurut Siti Rahayu dan Ely suhayati (2010:2) kompetensi adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan *(skill)*
2. Pengalaman.
3. Pelatihan.
4. Pengetahuan.

2.1.3 Kinerja

2.1.3.1 Pengertian Kinerja

Menurut Mangkunegara (2005:15) membedakan kinerja menjadi dua, yaitu:

"Kinerja individu dan kinerja organisasi. Kinerja individu adalah hasil kerja karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan, sedangkan kinerja organisasi adalah gabungan dari kinerja individu dengan kinerja kelompok".

Menurut Samsudin (2005:159) menyatakan bahwa :

"Kinerja adalah tingkat pelaksanaan tugas yang dapat dicapai seseorang, unit atau divisi dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi/perusahaan".

Sedangkan menurut (Mahsun, 2006:25) menyatakan bahwa :

"Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam rencana strategi suatu organisasi. Mengacu pendapat tersebut di atas dapat diambil kesimpulan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan melalui suatu pelaksanaan pekerjaan atau tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, bermutu, tepat mengenai sasaran dengan selalu mengikuti metode yang telah ditetapkan".

Berdasarkan diatas kinerja dapat didefinisikan kinerja adalah penampilan yang melakukan, menggambarkan dan menghasilkan sesuatu hal, baik yang bersifat fisik dan non fisik yang sesuai dengan petunjuk, fungsi dan tugasnya yang didasari oleh pengetahuan, sikap, keterampilan, dan motivasi.

2.1.3.2 Pengertian Kinerja Auditor

Menurut Hasibuan (2009) kinerja auditor adalah

"Suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu".

Sedangkan menurut Mangkunegara (2001) menyatakan bahwa:

> "Kinerja auditor dapat didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya".

Dari beberapa pengertian tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja auditor adalah suatu hasil karya yang dicapai oleh seseorang auditor dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan waktu yang diukur dengan mempertimbangkan kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu.

2.1.3.3 Faktor yang Mempengaruhi Pencapaian Kinerja

Faktor-faktor penentu pencapaian prestasi kerja atau kinerja individu dalam organisasi menurut Mangkunegara (2005:16-17) adalah sebagai berikut:

1. **Faktor Individu**

   Secara psikologis, individu yang normal adalah individu yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis (rohani) dan fisiknya (jasmaniah). Dengan adanya integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisik, maka individu tersebut memiliki konsentrasi diri yang baik.

Konsentrasi yang baik ini merupakanmodal utama individu manusia untuk mampu mengelola dan mendayagunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas kerja sehari-hari dalam mencapai tujuan organisasi.

2. Faktor Lingkungan Organisasi

Faktor lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai prestasi kerja. Faktor lingkungan organisasi yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, autoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja efektif, hubungan kerja harmonis, iklim kerja respek dan dinamis, peluang berkarier dan fasilitas kerja yang relatif memadai.

Dari pendapat di atas dapat dijelaskan, bahwa faktor individu dan faktor lingkungan organisasi berpengaruh terhadap kinerja auditor.

2.1.3.4 Indikator Kinerja

Adapun indikator menurut Menurut Hasibuan (2009) kinerja auditor yaitu:

1. Kecakapan,
2. Pengalaman,
3. Kesungguhan,
4. Waktu.

2.2 Kerangka Pemikiran

Diberlakukannya Undang - Undang Nomor 22 tahun Tahun 1999, tentang Pemerintah Daerah dan Undang-undang Nomor 25 Tahun 1999 tentang Perimbangan Keuangan Pusat dan Daerah yang mengalami perubahan dengan

Undang-undang Nomor 32 Tahun 2004 dan Undang - undang Nomor 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan Antara Pusat dan Daerah, pada prinsipnya adalah mengatur peyelenggaraan otonomi daerah dengan memberikan kewenangan yang luas kepada daerah secara proposional yang lebih mendekatkan pada fungsi pelayanan kepada masyarakat dan kemandirian untuk mengembangkan daerah. Sedangkan dari sisi keuangan diharapkan adanya keadilan baru. Hal tersebut tentu saja akan membawa konsekuensi pada daerah yang bersangkutan untuk melakukan penataan di berbagai segi termasuk masalah kelembagaan dan keuangan daerah dengan tuntutan mewujudkan administrasi negara yang mampu mendukung kelancaran tugas pokok, fungsi penyelenggaraan pemerintah, dan pembangunan.

Inspektorat merupakan instansi pemerintah daerah yang bertugas melakukan pengawasan dan pemeriksaan. Huntoyungo (2009), Inspektorat Provinsi, Kabupaten/Kota mempunyai tugas menyelenggarakan kegiatan pengawasan umum pemerintah daerah dan tugas lain yang diberikan kepala daerah, sehingga dalam tugasnya inspektorat sama dengan internal auditor.

Hiro Tugiman (2006 : 11) Internal auditing adalah suatu fungsi penilaian yang independen dalam suatu organiasasi untuk menguji dan mengevaluasi kegiatan organisasi yang dilaksanakan.

2.2.1 Pengaruh Independensi terhadap Kinerja Auditor

Menurut Mulyadi (2002: 26-27) menyatakan bahwa :

> “Independensi berarti adanya kejujuran dalam diri auditor dalam mempertimbangkan fakta dan adanya pertimbangan yang objektif tidak

memihak dalam diri auditor dalam merumuskan dan menyatakan pendapatnya. Seorang auditor yang independen akan bertindak jujur dan tidak memihak dalam melaksanakan tugasnya".

Menurut Murtiadi Awaluddin (2013) Menyatakan bahwa :

"Hasil Penelitian menunjukkan bahwa Independensi, Kompetensi Auditor, dan Kepuasan Kerja juga berpengaruhpositif dan signifikan terhadap Kinerja Auditor di Inspektorat Kota Makassar. Ini mengindikasikan bahwa jika terjadi peningkatan Independensi, perbaikan Kompetensi Auditor, dan peningkatan Kepuasan Kerja akan diiikuti peningkatan Kinerja Auditor".

Menurut Elisha Muliani Singgih dan Icuk Rangga Bawono (2010) Menyatakan bahwa :

"Independensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa dalam pelaksanaan tugasnya, auditor telah menunjukkan sikap independen yang tidak memihak".

Berdasarkan pendapat para pakar dan peneliti sebelumnya, penulis menyimpulkan bahwa sikap independensi auditor internal dalam melaksanakan tugasnya berdampak positif didukung dengan memiliki kejujuran yang tinggi, menjaga kedudukan, tidak mudah dipengaruhi dan tidak memihak pada siapapun.

2.2.2 Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja

Menurut Wibowo (2007:86) menyatakan bahwa :

"Kompetensi diartikan sebagai kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai suatu yang terpenting. Kompetensi sebagai karakteristik seseorang berhubungan dengan kinerja yang efektif dalam suatu pekerjaan atau situasi".

Menurut penelitian Lilis Ardini (2010) dan Baiq Kisnawati (2012) menyatakan :

"Hasil penelitian yang dilakukan oleh menemukan bukti empiris bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi merupakan syarat mutlak bagi seorang auditor".

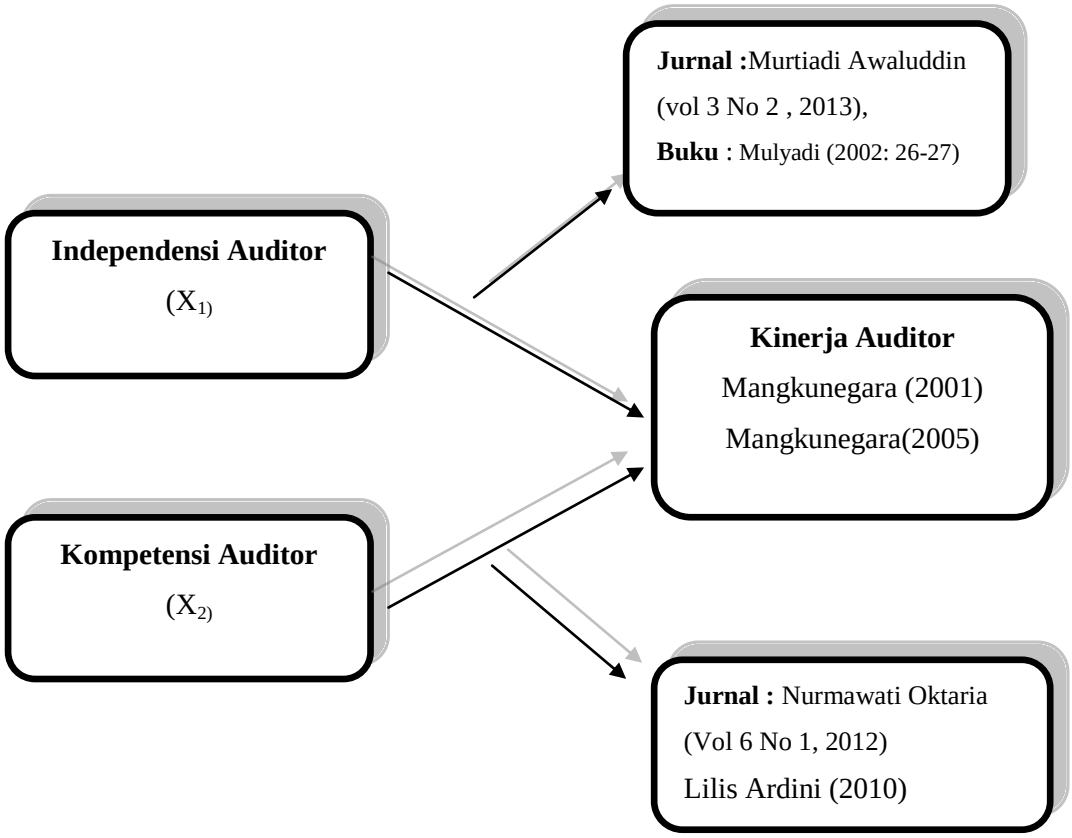
Menurut Murtiadi Awaluddin (2013) menyatakan bahwa :

"Hasil Penelitian menunjukkan bahwa Independensi, Kompetensi Auditor, dan Kepuasan Kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Auditor di Inspektorat Kota Makassar. Ini mengindikasikan bahwa jika terjadi peningkatan Independensi, perbaikan KompetensiAuditor, dan peningkatan Kepuasan Kerja akan diiikuti peningkatan Kinerja Auditor".

Menurut Nurmawati Oktaria & Rina Tjandrakirana (2012) menyatakan bahwa :

"Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi dan independensi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja auditor.Kompetensi dan Independensi juga berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja auditor pada Bank BUMN Kantor Wilayah Palembang".

Berdasarkan pendapat pakar di atas sebelumnya, penulis menyimpulkan bahwa kompetensi diperlukan dalam kinerja untuk melaksanakan tugasnya agar dapat mewujudkan pekerjaan dengan baik, artinya mencapai sasaran atau standar kerja yang telah ditetapkan. Berdasarkan uraian diatas peneliti menuangkan paradigma pemikirannya dalam bentuk skema kerangka pemikiran sebagai sebagai berikut:



Gambar 2.1
Paradigma Pemikiran

Penelitian yang berkaitan dengan independensi, kompetensi dan kinerja pegawai bukanlah yang pertama kali dilakukan.

2.3 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2011:64) pengertian hipotesis adalah sebagai berikut :

“Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan”.

Hipotesis penelitian dapat diartikan sebagai jawaban yang bersifat sementara terhadap masalah penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul dan harus diuji secara empiris.Berdasarkan uraian di atas dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

H_1 : Independensi berpengaruh terhadap kinerja auditor.

H_2 :Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja auditor.