

## BAB 1

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang Penelitian

Perkembangan instansi pemerintah maupun swasta dituntut untuk bersifat transparan mengenai kebijakan yang ditempuh serta hasil laporan keuangan yang dimiliki guna menunjang perekonomian yang bersifat global. Pemerintah baik pusat maupun daerah pada setiap periode melaporkan informasi keuangan yang disusun dalam bentuk laporan keuangan tahunan dan berkaitan dengan ekonomis, efisiensi serta efektivitas selama periode berjalan. Segenap jajaran penyelenggara negara, baik dalam tataran eksekutif, legislatif, dan yudikatif harus memiliki komitmen bersama untuk menegakkan *good governance* dan *clean government* dalam pengelolaan keuangan. Untuk mendukung terciptanya pemerintahan yang baik (*good governance*), terdapat tiga aspek utama yaitu pengawasan, pengendalian dan pemeriksaan.

Sesuai dengan Peraturan Pemerintah No. 60 Tahun 2008 tentang system pengendalian intern pemerintah, pelaksanaan pengendalian intern tersebut dilaksanakan oleh aparat pengawasan intern pemerintah (APIP), yaitu Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP), Inspektorat Jenderal, Inspektorat Provinsi, dan Inspektorat Kota. BPKP sebagai salah satu pelaksanaan tugas pengendalian internal pemerintah yang mempunyai tugas melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan keuangan dan pembangunan sesuai dengan

Peraturan perundang-undangan yang berlaku. BPKP dalam melaksanakan kegiatannya dapat dikelompokkan ke dalam empat kelompok, yaitu audit konsultasi, asistensi dan evaluasi, pemberantasan KKN, pendidikan dan pelatihan pengawasan (wati, et al 2010). Dalam melakukan fungsi audit, BPKP melakukan audit eksternal diantaranya pemeriksaan terhadap proyek-proyek yang dibiayai Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN) yang dialokasikan untuk pelaksanaan dekonsentrasi, tugas pembantuan, dan desentralisasi, pemeriksaan khusus (audit investigasi) untuk mengungkapkan adanya indikasi praktik Tindak Pidana Korupsi (TPK) dan penyimpangan lain. Sepanjang itu membutuhkan keahlian dibidangnya, dan pemeriksaan terhadap pemanfaatan pinjaman dan hibah luar negeri.

Selain itu, beberapa hal yang terkait dengan kebijakan untuk mewujudkan *good governance* pada sektor publik antara lain meliputi penetapan standar etika dan perilaku aparatur pemerintah, penetapan struktur organisasi dan proses pengorganisasian yang secara jelas mengatur tentang peran dan tanggung jawab serta akuntabilitas organisasi kepada publik, pengaturan sistem pengendalian organisasi yang memadai dan pelaporan eksternal yang disusun berdasarkan sistem akuntansi yang sesuai dengan standar akuntansi pemerintahan.

Dalam menjalankan profesinya, auditor internal diatur oleh kode etik profesi. Kode etik dimaksudkan untuk menjaga perilaku auditor dalam melaksanakan tugasnya, sedangkan standar audit dimaksudkan untuk menjaga mutu hasil audit yang dilaksanakan auditor. Dengan adanya aturan tersebut, masyarakat atau pengguna laporan dapat menilai sejauh mana auditor pemerintah

telah bekerja sesuai dengan standar dan etika yang telah ditetapkan (Sukriah, 2009). BPKP sebagai auditor internal pemerintah berperan penting dalam mendorong upaya pemberantasan korupsi. BPKP dalam melakukan audit dilakukan oleh auditor. Auditor BPKP merupakan Aparat Pengawasan Internal Pemerintah (APIP) yang merupakan salah satu unsur manajemen pemerintah yang penting dalam rangka tata pemerintahan yang baik. Dalam menjalankan fungsi audit, maka BPKP perlu didukung oleh kinerja auditornya. Kinerja auditor merupakan tindakan atau pelaksanaan tugas pemeriksaan yang telah diselesaikan oleh auditor dalam kurun waktu tertentu.

Menurut Fanani et al (2008:139) Kinerja auditor adalah perwujudan dari tindakan yang dilakukan auditor dalam mencapai hasil kerja yang lebih baik, dan mengarah kepada tujuan organisasi. Perlu disadari bahwa kinerja auditor saat ini telah menjadi sorotan masyarakat yang menginginkan pemerintahan yang bersih. Auditor memiliki peran penting dalam menjalankan fungsi pemeriksaan. Salah satu tugas seorang auditor adalah memberikan informasi yang akurat dan dapat dipercaya. Seorang auditor yang baik dapat dinilai dari kinerjanya dalam menjalankan tugas-tugasnya. Penilaian kinerja berguna untuk memperbaiki kinerja auditor di masa yang akan datang, memberikan feedback tentang kualitas kerja, kemudian mempelajari kemajuan perbaikan yang dikehendaki dalam kinerja.

Menurut Asosiasi Auditor Intern Pemerintah Indonesia (2014-2), Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP), yaitu instansi pemerintah yang dibentuk dengan tugas melaksanakan pengawasan intern di lingkungan pemerintah pusat

dan/atau pemerintah daerah, yang terdiri dari Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP), Inspektorat Jenderal Departemen, Inspektorat Unit pengawasan intern pada Kementerian Negara, Inspektorat Utama/Inspektorat Lembaga Pemerintah Non Departemen, Inspektorat Unit pengawasan intern pada Kesekretariatan Lembaga Tinggi Negara dan Lembaga Negara, Inspektorat Provinsi/Kabupaten/Kota, dan unit pengawasan intern pada Badan Hukum Pemerintah lainnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Inspektorat Kabupaten/Kota merupakan aparat pengawasan intern pemerintah yang bertanggung jawab langsung kepada bupati/walikota untuk melakukan audit intern, yaitu kegiatan yang independen dan objektif dalam bentuk pemberian keyakinan (*assurance activities*) dan konsultasi (*consulting activities*), yang dirancang untuk memberikan nilai tambah dan meningkatkan operasional sebuah organisasi (auditi). aparat pengawas intern (auditor internal pemerintah) memiliki fungsi dan tujuan untuk memperkuat efektivitas sistem pengendalian internal pemerintah. Lebih lanjut, sistem pengendalian internal pemerintah itu sendiri bertujuan untuk memberikan keyakinan yang memadai atas efektivitas dan efisiensi operasi, keandalan laporan keuangan, pengamanan aset, serta ketaatan terhadap peraturan

Dalam sebuah organisasi, kepemimpinan menjadi salah satu pusat perhatian. Di lain pihak efektifitas organisasi juga berperan penting bagi organisasi untuk dapat bertahan hidup maupun untuk dapat berkompetisi dalam menghadapi perubahan yang cepat. Kepemimpinan merupakan tulang punggung pengembangan organisasi, karena tanpa kepemimpinan yang baik akan sulit untuk

mencapai tujuan organisasi. Jika seseorang berusaha untuk mempengaruhi perilaku individu yang lain maka orang tersebut perlu melakukan praktek gaya kepemimpinan.

Faktor situasional yang juga mempengaruhi peningkatan kinerja adalah, gaya kepemimpinan. Para pemimpin juga menggunakan peranan kritis untuk membantu kelompok, organisasi atau masyarakat dalam mencapai tujuan mereka (Umam, 2010:269). Siagian (1998) mengatakan bahwa keberhasilan atau kegagalan yang dialami sebagian besar dari organisasi ditentukan juga oleh kualitas kepemimpinan yang dimiliki oleh orang-orang yang diserahi tugas memimpin organisasi itu. Pendapat tersebut mencerminkan betapa besar peran kepemimpinan dalam suatu organisasi, sehingga seorang pemimpin diharapkan mempunyai kemampuan untuk memotivasi, mengarahkan, mempengaruhi dan berkomunikasi dengan bawahannya. Luthans (2002:575) Gaya kepemimpinan (*leadership style*) merupakan cara pimpinan untuk mempengaruhi orang lain atau bawahannya sedemikian rupa sehingga orang tersebut mau melakukan kehendak pimpinan untuk mencapai tujuan organisasi meskipun secara pribadi hal tersebut mungkin tidak disenangi.

Alberto et al. (2005) bahwa kepemimpinan berpengaruh positif kuat terhadap kinerja, juga berpengaruh signifikan terhadap *learning* organisasi. Temuan ini memberikan sinyal bahwa gaya kepemimpinan seorang pemimpin sangat berpengaruh terhadap kinerja bawahannya, di samping itu untuk mendapatkan kinerja yang baik diperlukan juga adanya pemberian pembelajaran terhadap bawahannya. Demikian pula gaya kepemimpinan pada auditor

pemerintah sangat diperlukan, karena dapat memberikan nuansa pada kinerja auditor yang cenderung bisa formal maupun informal. Gaya kepemimpinan yang cenderung informal lebih menekankan pola keteladanan pimpinan, namun memberikan kebebasan yang lebih luas bagi auditor untuk mengkreasi pekerjaannya serta tanggung jawab yang lebih besar, akibat dari instrumen organisasi secara formal belum memadai.

Goleman (2004), menyatakan bahwa gaya kepemimpinan manajer dapat mempengaruhi produktifitas karyawan (kinerja karyawan), hasil penelitian ini tidak selaras dengan Siagian (2002), bahwa tidak semua gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh manajer dalam menjalankan aktifitasnya mempunyai pengaruh yang sama terhadap pencapaian tujuan perusahaan, dalam hal ini penggunaan gaya kepemimpinan yang tidak tepat oleh manajer justru akan menurunkan kinerja karyawan. Wati et al. (2010), dalam penelitiannya menyebutkan bahwa variabel independen, gaya kepemimpinan, komitmen organisasi dan pemahaman good governance berpengaruh terhadap kinerja auditor. Di samping itu Alberto et al. (2005) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja.

Pemimpin adalah pemain utama yang menentukan berhasil atau tidaknya suatu organisasi. Pemimpin dapat memberikan pengaruh dalam menanamkan disiplin bekerja para anggota organisasi untuk meningkatkan kinerjanya. Gaya I Nyoman Setiyadi dan Ni Ketut Rasmini. Pengaruh Gaya... 1962 kepemimpinan dapat mempengaruhi kreatifitas kinerja auditor dalam melaksanakan tugasnya sebagai anggota organisasi.

Auditor Internal harus mempunyai kecakapan/*capability* dalam pendeteksian kecurangan guna dapat memberikan rekomendasi dalam penerapan pengendalian internal yang memadai di sektor pemerintahan.

Auditor adalah jabatan yang mempunyai ruang lingkup, tugas, tanggung jawab dan wewenang untuk melakukan pengawasan intern pada instansi pemerintah, lembaga dan/atau pihak lain yang di dalamnya terdapat kepentingan negara sesuai dengan peraturan perundang-undangan, yang diduduki oleh Pegawai Negeri Sipil dengan hak dan kewajiban yang diberikan secara penuh oleh pejabat yang berwenang. Seorang auditor dituntut untuk memiliki kompetensi yang memadai agar dapat menjalankan fungsi serta perannya secara efektif (AAIPI, 2014:2).

Selain itu, Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) diharapkan mampu memiliki kapabilitas yang memadai. Menurut Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (2015), kapabilitas adalah kemampuan untuk melaksanakan tugas pengawasan yang terdiri dari tiga unsur yang saling terkait yaitu kapasitas, kewenangan, dan kompetensi sumber daya manusia (SDM) yang harus dimiliki Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) agar dapat mewujudkan perannya secara efektif. Pemerintah melalui Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) 2015 – 2019, telah menargetkan kapabilitas APIP di tahun 2019 berada pada level-3 dari skor level 1-5 sesuai kriteria penilaian internasional. Mewujudkan kapabilitas APIP berkelas dunia ditandai dengan kondisi kapabilitas APIP setidaknya pada level-3, selaras dengan Visi Reformasi Birokrasi Tahun 2010 – 2025 (Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun

2010) yang menghendaki terwujudnya pemerintahan berkelas dunia dimana perubahan pada area pengawasan bertujuan untuk mewujudkan pemerintahan yang bersih dan bebas dari Korupsi, Kolusi, Nepotisme (KKN) menuju *clean government*. Korupsi, Kolusi, Nepotisme adalah sebuah bentuk kecurangan yang dilakukan dalam bentuk kesengajaan dengan tujuan untuk mendapatkan sesuatu dengan cara yang ilegal.



Sumber: Arsip Inspektorat Kota Tasikmalaya

**Gambar 1.1**

### **Piagam Penghargaan Inspektorat Kota Tasikmalaya Level 2 Kapabilitas**

Gambar tersebut menunjukkan bahwa Inspektorat Kota Tasikmalaya telah mencapai kapabilitas level-2 pada bulan Mei 2017. Berdasarkan level kapabilitas APIP yang ditetapkan oleh Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan BPKP (2015), apabila satu unit organisasi APIP disimpulkan tingkat kapabilitas yang dimiliki mencapai level-2 (*Infrastructure*), hal ini menunjukkan bahwa Inspektorat Kota Tasikmalaya di dalam pelaksanaan kegiatan pengawasannya

proses audit dilakukan secara tetap, rutin dan berulang, sudah membangun infrastruktur namun baru sebagian yang telah selaras dengan standar audit, dengan *outcome* mampu memberikan keyakinan yang memadai, proses sesuai dengan peraturan, mampu mendeteksi terjadinya korupsi.

Menurut hasil wawancara penulis dengan salah satu staf Inspektorat Kota Tasikmalaya, pencapaian Inspektorat Kota Tasikmalaya dengan kapabilitas level-2 (*Infrastructure*) didukung oleh telah tersusunnya infrastruktur dalam hal pedoman kerja, *Standard Operating Procedures* (SOP) dan program kerja yang semula pada level-1 (*Initial*) Inspektorat Kota Tasikmalaya hanya melakukan praktik pengawasan yang sifatnya sementara dan masih bergantung pada kinerja individu sehingga belum dapat memberikan jaminan atas proses tata kelola sesuai dengan peraturan dan mencegah korupsi. Akan tetapi, Inspektorat Kota Tasikmalaya belum melakukan pelatihan secara optimal untuk auditor intern dalam rangka peningkatan kompetensi sumber daya manusia yang dapat mencegah korupsi dan mendeteksi korupsi.

Saat ini, Inspektorat Kota Tasikmalaya sedang memiliki target capaian kapabilitas menuju level-3 (*Integrated*). Kendala yang dimiliki Inspektorat Kota Tasikmalaya dalam target capaiannya menuju kapabilitas level-3 adalah bahwa mereka belum sepenuhnya melakukan langkah-langkah perbaikan atau peningkatan yang dimulai dari penyusunan rencana tindak (*action plan*). Inspektorat Kota Tasikmalaya belum optimal dalam melakukan pembinaan dan pelatihan untuk meningkatkan kompetensi sumber daya manusia yang bermula hanya beraktivitas menilai bukti audit untuk memberikan penilaian, kesimpulan

dan pendapat secara objektif mengenai apa yang diauditnya, ketika memiliki target capaian kapabilitas level-3 (*Integrated*) kompetensi sumber daya manusia harus dapat melakukan aktivitas audit yang tujuannya memberikan saran kepada manajemen senior sesuai dengan penugasan yang bersifat khusus yang diberikan kepada auditor.

Jadi, kompetensi sumber daya manusia di Inspektorat Kota Tasikmalaya masih bertahan untuk memberikan jasa penjaminan saja, belum sampai pada tahap memberikan jasa konsultasi. Padahal dengan adanya jasa konsultasi, dapat memberikan nilai tambah tersendiri bagi Inspektorat Kota Tasikmalaya. Pengembangan jasa konsultasi ini dimaksudkan agar auditor intern memberikan manfaat yang optimal bagi organisasi karena auditor intern memberikan solusi dan rekomendasi terhadap permasalahan yang dihadapi auditi, sehingga kehadirannya benar-benar dirasakan sebagai kebutuhan, tidak hanya oleh penguasa/pimpinan, tetapi juga oleh para auditi.

Menurut Soelaiman (2007:112) mengemukakan definisi kapabilitas sebagai berikut:

“Kemampuan/*capability* adalah sifat yang dibawa lahir atau dipelajari yang memungkinkan seseorang yang dapat menyelesaikan pekerjaannya, baik secara mental ataupun fisik. Karyawan dalam suatu organisasi, meskipun dimotivasi dengan baik, tetapi tidak semua memiliki kemampuan untuk bekerja dengan baik. Kemampuan (*capability*) dan keterampilan memainkan peranan utama dalam perilaku dan kinerja individu”.

Keterampilan merupakan kecakapan yang berhubungan dengan tugas yang dimiliki dan dipergunakan oleh seseorang pada waktu yang tepat. Untuk pemenuhan fungsi tersebut auditor harus memiliki kemampuan dari fungsi tersebut salah satunya kapabilitas atas pengendalian internal.

Pada penelitian ini penulis mengambil referensi dari beberapa penelitian terdahulu sebagai gambaran untuk mempermudah proses penelitian ini, antara lain:

1. Sandy Rianto dan Dhini Suryandari (2015). Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh profesionalisme, komitmen organisasi dan struktur audit terhadap kinerja auditor. Populasi dalam penelitian ini adalah auditor yang bekerja di Kantor akuntan publik di Kota Semarang. Teknik sampling yang digunakan adalah *convenience sampling*. Sampelnya adalah auditor yang berpartisipasi sejumlah 56 responden. Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda. Berdasar dari hasil penelitian diperoleh kesimpulan bahwa profesionalisme dan komitmen organisasi secara parsial mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja auditor. Struktur audit secara parsial tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja auditor. Profesionalisme, komitmen organisasi dan struktur audit secara simultan mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja auditor
2. Fitriany, Lindawati Gani, Sylvia Veronica Siregar, Arywarti Marganingsih, dan Viska Anggraita (2011), Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Auditor Dan Hubungannya Dengan Kinerja Dan Keinginan Bepindah Kerja Auditor. Penelitian ini bertujuan untuk meneliti faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja dan keinginan berpindah kerja, dan apakah kinerja memoderasi hubungan antara kepuasan kerja dan keinginan berpindah kerja.

3. Komang Adi Kurniawan Saputra (2012), Pengaruh *Locus Of Control* Terhadap Kinerja Dan Kepuasan Kerja Internal Auditor Dengan Kultur Lokal Tri Hita Karana Sebagai Variabel Moderasi. Penelitian ini bertujuan untuk menentukan pengaruh dari *locus of control* pada kinerja dan kepuasan kinerja auditor internal hotel berbintang di Bali, serta kultur lokal Tri Hita Karana sebagai variabel pemoderasi. Terdapat 62 auditor internal hotel berbintang yang terlibat dalam penelitian ini.
4. Saputro Nugroho dan Ema Setyawati (2015), Pengaruh Independensi Gaya Kepemimpinan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Audit Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh independensi, gaya kepemimpinan, komitmen organisasi, dan pemahaman *good governance* terhadap kinerja auditor pemerintah. Data yang diperoleh dengan menyebarkan kuesioner kepada auditor pemerintah yang bekerja di Jawa BPKP Perwakilan Jawa Tengah
5. Muslim A Djalil, Mirna Indriani, dan Firman dariansyah (2016), *The Influence of Leadership Style, Integrity and Organizational Commitment on the Performance of State Development Audit Agency (BPKP) at BPKP Representative Office of Aceh Province, Indonesia*. Tujuan penelitian adalah untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan, integritas, dan organisasi komitmen pada kinerja di Badan Audit Pembangunan Negara (BPKP) di kantor perwakilannya daerah, provinsi Aceh baik secara bersamaan atau sebagian.

6. Desak Made Putri Sanjiwani dan Gede Suparta Wisadha (2016), Pengaruh *Locus of Control* Gaya Kepemimpinan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Auditor. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *locus of control*, gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi pada kinerja auditor kantor akuntan publik di provinsi Bali.
7. Dwi Sumartono Agung Kurniawan, Nadirsyah, dan Syukriy Abdullah (2016), Pengaruh Independensi Integritas Profesionalisme Etika Profesi, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Auditor. Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh independensi auditor, integritas auditor, profesionalisme auditor, etika profesi, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja auditor di BPK Perwakilan Provinsi Aceh. Populasi yang menjadi obyek penelitian ini adalah seluruh auditor di BPK Perwakilan Provinsi Aceh. Berdasarkan data kepegawaian BPK Perwakilan Provinsi Aceh terdapat jumlah auditor sebanyak 66 orang, dikarenakan jumlah populasi sedikit maka penelitian ini menggunakan metode sensus, yaitu seluruh populasi menjadi responden.
8. I Nyoman Setiyadi dan Ni Ketut Rasmini (2016), Pengaruh Gaya Kepemimpinan Komitmen Organisasi dan Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Auditor. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan, komitmen organisasi dan pemahaman sistem informasi akuntansi pada kinerja auditor Kantor Akuntan Publik di Provinsi Bali. Teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah Teori Keagenan (*Agency Theory*). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh auditor yang bekerja pada kantor Akuntan Publik di Provinsi Bali. Jumlah sampel yang digunakan dalam

penelitian ini sebanyak 54 responden dengan teknik penentuan sampel menggunakan purposive sampling. Pengumpulan data dilakukan dengan metode kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda.

9. Ruth Mwende Mokono and Tabitha Nasieku (2018) *Internal Auditors Working Environment Internal Auditor Independence Internal Auditor Competence of Internal Auditors Performance*. Tujuan penelitian ini untuk menentukan bagaimana lingkungan kerja, menilai bagaimana tantangan untuk independensi auditor internal, untuk menilai dampak tingkat kompetensi teknis mempengaruhi kinerja auditor internal di universitas negeri di Kenya. Dengan demikian penelitian ini mengevaluasi efek dari lingkungan kerja, menetapkan efek independensi auditor internal dan pengaruh kompetensi auditor internal terhadap kinerja auditor internal di universitas negeri di Kenya.
10. Irma Istiariani (2018), Pengaruh Independensi, Profesionalisme Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Auditor Studi Kasus Pada Auditor BPKP Jateng. Tujuan penelitian ini untuk menguji Pengaruh Independensi, Profesionalisme Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Auditor Studi Kasus Pada Auditor BPKP Jateng. Sampel artikel ini yaitu 100 auditor internal yang bekerja sebagai auditor internal pemerintah di BPKP RI Perwakilan wilayah Jawa Tengah. Pengambilan sampel dilakukan dengan metode *convenience sampling* dan analisis data artikel menggunakan SEM – *Partial*

*Least Square. SEM* merupakan salah satu jenis analisis multivariat yang digunakan untuk menganalisis beberapa variabel artikel secara simultan, atau serempak (Sholihin dan Ratmono, 2013). Variable yang digunakan pada artikel saat ini adalah independensi, profesionalisme dan kompetensi auditor.

**Tabel 1.1**  
**Persamaan dan Perbedaan Penelitian Terdahulu dengan**  
**Rencana Penelitian Penulis**

No.	Nama, Tahun, Tempat	Persamaan	Perbedaan	Kesimpulan	Sumber
1.	Sandy Alfianto, Dhini Suryandari 2015, di kantor Akuntan Publik Semarang	Variabel Penelitian : - Kinerja Auditor - Metode pengumpulan data Kuisisioner	Variabel penelitian : - Professionalisme - Komitmen organisasi - Struktur audit	Hasil penelitian : diperoleh kesimpulan bahwa profesionalisme dan komitmen organisasi secara parsial mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja auditor. Struktur audit secara parsial tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja auditor.	ISSN 2252-6765 <i>Accounting Analysis</i> Jurnal vol 4 no.1 2015

2.	Fitriany, Lindawati Gani, Sylvia Veronica Siregar, Arywarti Marganingsih, dan Viska Anggraita 2011, KAP	Variabel penelitian : - Gaya kepemimpin an - Kinerja auditor	Variabel penelitian : - Kepuasan kerja - Keninginan berpindah kerja - Tekanan waktu anggaran	Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pada semua ukuran KAP.	ISBN- ISSN 1829-8494 Jurnal Akuntansi dan Keuangan Indonesia, Desember 2011, Volume 8 - No. 2, hal 171 – 196
3.	Komang Adi Kurniawan Saputra (2012), Bali	Variabel penelitian : - Gaya kepemimpin an - Kinerja auditor	.Variabel penelitian : - Kepuasan kerja - Keninginan berpindah kerja - Tekanan waktu anggaran	Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pada semua ukuran KAP	E-ISSN 2089-5809 Jurnal Akuntansi dan Keuangan Indonesia, Desember 2011, Volume 8 - No. 2, hal 171 – 196
4.	Saputro Nugroho dan Ema Setyawati 2015, Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik Yogyakarta dan Solo	.Variabel penelitian : - Gaya kepemimpin an - Kinerja audit - Metode pengambila n data kuisisioner	Variabel penelitian : - Independens i - Komitmen organisasi - Pemahaman <i>good governance</i>	Hasil penelitian menunjukka n bahwa independensi , gaya kepemimpin an, komitmen organisasi tidak berpengaruh positif terhadap kinerja auditor pemerintah. Uji Simultan hasil bahwa independensi , gaya kepemimpin an, komitmen	ISSN 1408 Jurnal Manajeme n dan Bisnis Volume 19, Nomor 1, Juni 2015, hlm 64-79

---

				organisasi tidak memiliki pengaruh positif terhadap kinerja auditor pemerintah. Hanya variabel <i>good governance</i> memiliki efek positif terhadap kinerja auditor pemerintah.	
5.	Desak Made Putri Sanjiwani dan Gede Suparta Wisadha 2016, KAP Provinsi Bali	Variabel penelitian : - Gaya kepemimpinan - Kinerja auditor	Variabel penelitian : - <i>Locus of control</i> - Komitmen organisasi	Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa <i>locus of control</i> , gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi berpengaruh positif pada kinerja auditor kantor akuntan publik di provinsi Bali.	ISSN: 2302-8556 E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana. 1 4.2 Februari (2016). 920-947
6.	Muslim A Djalil, Mirna Indriani, dan Firman dariansyah (2016), Provinsi Aceh	Variabel Penelitian : - Gaya kepemimpinan - Kinerja audit - Metode pengumpulan data kuisisioner	Variabel penelitian : - Integritas - Komitmen organisasi	Penelitian ini menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan, integritas, dan komitmen organisasi secara simultan dan parsial berpengaruh	<i>Research Journal of Finance and Accounting</i> <a href="http://www.iiste.org">www.iiste.org</a> ISSN 2222-1697 (Paper) ISSN 2222-2847 (Online) Vol.7, No.24,

---

				signifikan terhadap kinerja area kantor perwakilan BPKP di provinsi Aceh.	2016
7.	Dwi Sumartono Agung Kurniawan, Nadirsyah, dan Syukriy Abdullah 2016	Variabel penelitian : - Gaya kepemimpinan - Kinerja auditor	Variabel penelitian : - Independensi - Integritas - Profesionalisme - Etika profesi	Hasil penelitian secara simultan menunjukkan bahwa secara bersama-sama Independensi Auditor, Integritas Auditor, Profesionalisme Auditor, Etika Profesi dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja auditor BPK Perwakilan Provinsi Aceh, sedangkan secara parsial bahwa Independensi Auditor, Integritas Auditor, Profesionalisme Auditor, Etika Profesi dan Gaya Kepemimpin	ISSN: 2302-8556 E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana Vol.17.3. Desember (2016): 1953-1980

				an berpengaruh terhadap kinerja terhadap kinerja auditor BPK Perwakilan Provinsi Aceh.	
8.	I Nyoman Setiyadi dan Ni Ketut Rasmini 2016, di KAP Provinsi Bali	Variabel penelitian : - Gaya kepemimpinan - Kinerja auditor - Metode pengumpulan data kuisisioner	Variabel penelitian : - Komitmen organisasi - Sistem informasi akuntansi	Hasil penelitian : menunjukkan gaya kepemimpinan, komitmen organisasi dan pemahaman sistem informasi akuntansi berpengaruh positif pada kinerja auditor Kantor Akuntan Publik di Provinsi Bali.	ISSN: 2302-8556 E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana Vol.17.3. Desember (2016): 1953-1980
9.	Ruth Mwendé Mokono and Tabitha Nasieku 2018, university Kenya	Variabel penelitian : - Kinerja auditor - Metode pengumpulan data primer kuisisioner	Variabel penelitian : - Lingkungan kerja - Independensi - Kompetensi	Hasil penelitian: untuk menentukan bagaimana lingkungan kerja, menilai bagaimana tantangan untuk independensi auditor internal, untuk menilai	Ruth Mwendé Mokono and Tabitha Nasieku, GJEBA, 2018; 3:11 <i>Global journal of Economics and Business Administration</i> (ISSN:247

				dampak tingkat kompetensi teknis mempengaruhi kinerja auditor internal di universitas negeri di Kenya.	5-6350) <i>Research Article</i> GJEBA (2018), 3:11
<b>10.</b>	Irma Istiariyani (2018), Studi Kasus Pada Auditor BPKP Jateng	Variabel penelitian : - Kinerja auditor - Metode pengumpulan data kuisioner	Variabel penelitian : - Independensi - Profesionalisme - Kompetensi	Hasil penelitian: menunjukkan bahwa independensi auditor berpengaruh secara positif terhadap kinerja auditor. profesionalisme auditor berpengaruh secara positif terhadap kinerja auditor. kompetensi auditor berpengaruh secara positif terhadap kinerja auditor.	ISSN 1412-4777 Islamadina jurnal pemikiran islam Volume 19, No. 1, Maret 2018: 63-88.
<b>IRFAN SETIAWAN (2019) : Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kapabilitas Auditor Intern Terhadap Kinerja Auditor (Survey pada Inspektorat Kota Tasikmalaya).</b>					

## 1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang diungkapkan diatas, maka penulis dapat mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Gaya Kepemimpinan, Kapabilitas Audit intern, Kinerja Auditor pada Inspektorat Kota Tasikmalaya
2. Bagaimana pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kapabilitas Audit intern
3. Bagaimana pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kapabilitas Audit Intern terhadap Kinerja Auditor baik secara parsial maupun simultan pada Inspektorat Kota Tasikmalaya

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dilaksanakan penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui Gaya Kepemimpinan, Kapabilitas Audit intern, dan Kinerja Auditor pada Inspektorat Kota Tasikmalaya
2. Untuk mengetahui pengaruh Gaya Pepemimpinan terhadap Kapabilitas Audit intern pada Inspektorat Kota Tasikmalaya
3. Untuk mengetahui pengaruh Gaya kepemimpinan dan Kapabilitas Audit Intern terhadap Kinerja Auditor baik secara parsial maupun simultan pada Inspektorat Kota Tasikmalaya.

### **1.4 Kegunaan Hasil Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat/kegunaan antara lain:

1. Penulis

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sarana untuk menambah pengetahuan dengan menerapkan disiplin ilmu yang diperoleh di bangku perkuliahan. Sedangkan dalam aplikasinya diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan mengenai pengaruh Gaya kepemimpinan dan Kapabilitas auditor terhadap Kinerja auditor (Inspektorat Kota Tasikmalaya)

## 2. Inspektorat Kota Tasikmalaya

Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat bermanfaat bagi Inspektorat Kota Tasikmalaya dalam meningkatkan peran Audit Intern, khususnya dalam Gaya kepemimpinan dan Kapabilitas audit intern terhadap Kinerja auditor

## 3. Pihak Lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai bahan referensi bagi pihak yang berkepentingan khususnya untuk mengkaji topik yang berkaitan dengan masalah yang diteliti

### **1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian**

#### **1.5.1 Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan di Inspektorat Kota Tasikmalaya yang beralamat di Jalan Letnan Harun No. 1 Tasikmalaya.

#### **1.5.2 Waktu Penelitian**

Penelitian ini telah dilakukan selama bulan januari 2019 sampai dengan juli 2019.