PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMITMEN ORGANISASI, DAN MOTIVASI, TERHADAP KINERJA DENGAN KOMPETENSI SEBAGAI VARIABEL MODERASI PADA AUDITOR PEMERINTAH
(STUDI EMPIRIS PADA KANTOR INSPEKTORAT DI WILAYAH SOLO RAYA)

Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Studi Strata I pada Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Oleh :

DEWI NURDIANNINGSIH

B 200 160 037

PROGRAM STUDI AKUNTANSI

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA

2019

HALAMAN PERSETUJUAN

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMITMEN ORGANISASI, DAN MOTIVASI, TERHADAP KINERJA DENGAN KOMPETENSI SEBAGAI VARIABEL MODERASI PADA AUDITOR PEMERINTAH (STUDI EMPIRIS PADA KANTOR INSPEKTORAT DI WILAYAH SOLO RAYA)

PUBLIKASI ILMIAH

Oleh :

DEWI NURDIANNINGSIH

B 200 160 037

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh:

Dosen
Pembimbing

Drs.Atwal Arifin, Ak.,M.Si

NIDN. 609016002

HALAMAN PENGESAHAN

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMITMEN ORGANISASI, DAN MOTIVASI, TERHADAP KINERJA DENGAN KOMPETENSI SEBAGAI VARIABEL MODERASI PADA AUDITOR PEMERINTAH (STUDI EMPIRIS PADA KANTOR INSPEKTORAT DI WILAYAH SOLO RAYA)

OLEH :

DEWI NURDIANNINGSIH

B 200 160 037

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Surakarta
Pada hari Sabtu 30 Maret 2019
Dan dinyatakan telah memenuhi syarat

Dewan Penguji :

1. **Drs. Atwal Arifin, Ak, M.Si** (.....)
   (Ketua Dewan Penguji)
2. **Drs. Suyatmin, W.A, M.Si** (.....)
   (Anggota I Dewan Penguji)
3. **Drs. Yuli Tri Cahyono. MM, Ak.** (.....)
   (Anggota II Dewan Penguji)

Dekan,

(Dr. Syamsudin, SE., MM)

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam publikasi ilmiah ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah atau daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan diatas, maka saya akan mempertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 14 Mei 2019

(Dewi Nurdianningsih)

B200160037

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMITMEN ORGANISASI, DAN MOTIVASI, TERHADAP KINERJA DENGAN KOMPETENSI SEBAGAI VARIABEL MODERASI PADA AUDITOR PEMERINTAH (STUDI EMPIRIS PADA KANTOR INSPEKTORAT DI WILAYAH SOLO RAYA)

Abstrak

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh gaya kepemimpinan, komitmen organisasi, dan motivasi dengan kompetensi sebagai variabel moderasi terhadap kinerja auditor pemerintah di wilayah Solo Raya. Penelitian ini menggunakan metode survey dengan memberikan pertanyaan-pertanyaan kepada responden individu. Penelitian ini dilakukan pada Inspektorat di Wilayah Solo Raya dengan responden auditor internal yang bekerja di Inspektorat Kabupaten Sukoharjo, Kabupaten Boyolali, Kabupaten Sragen, Kabupaten Karanganyar, Kota Surakarta, Kabupaten Klaten dan Kabupaten Wonogiri. Pengambilan sampel menggunakan purposive sampling dengan jumlah sampel 124 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, komitmen organisasi dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja auditor pemerintah di wilayah Solo Raya. Kompetensi sebagai variabel moderasi dari gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor pemerintah. Sedangkan kompetensi sebagai variabel moderasi dari komitmen organisasi dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja auditor pemerintah di wilayah Solo Raya.

Kata kunci: gaya kepemimpinan, komitmen organisasi, motivasi, kompetensi, kinerja auditor pemerintah

Abstract

This research was conducted to determine whether or not there are effects of leadership style, organizational commitment, and motivation with competence as a moderating variable on the performance of government auditors in Solo Raya region. This study used survey method by giving questions to individual respondents. This research was conducted at Inspectorate Offices in Solo Raya Region with internal auditor working at Inspectorate of Sukoharjo Regency, Boyolali Regency, Karanganyar Regency, Surakarta City, Klaten Regency and Wonogiri Regency as respondents.The samples were taken using purposive sampling tehcnique with samples of 124 people. The result shows that leadership style, organizational commitment and motivation affect the performance of government auditors in Solo Raya region. Competence as moderating variable of leadership style does not affect the performance of the government auditors.Meanwhile, competence as moderating variable of organizational commitment and motivation affects the performance of government auditors in Solo Raya region.

Keywords: leadership style, organnizational commitment, motivation, competence, performance of goverments auditor

1. PENDAHULUAN

Perkembangan dan pertumbuhan perekonomian di Indonesia semakin pesat. Organisasi sektor pemerintahan semakin mendapat tudingan nepotisme, korupsi, dan kolusi, (NKK) serta inefisiensi sumber daya negara dan sumber kebocoran dana. Hal tersebut dapat dilihat dari infromasi media massa atau pun media elektronik yang menempatkan berita tertangkapnya para koruptor. Kejadian-kejadian mengenai koruptor yang terungkap, mengindikasikan lemahnya kualitas audit yang diterapkan.

Pihak legislatif, eksekutif dan masyarakat sangat ingin mengetahui, apakah pelayanan pemerintah kepada masyarakat (*public services*) telah dilaksanakan secara efisien, efektif, ekonomis serta telah menaati hukum dan aturan yang ada. Auditor merupakan kunci utama untuk memenuhi kewajiban pemerintah dalam pertanggungjawaban kepada rakyat (Supratomo, dkk. 2011). Berbagai upaya dilakukan pemerintah untuk terus melakukan perbaikan dengan mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*) yang mengarah pada pemerintahan/birokrasi yang bersih (*clean government*) (Katili, dkk. 2017).

Peningkatan peran pengawasan internal yang memadai di lingkungan pemerintahan merupakan wujud dari pemerintahan yang baik, bersih dan berwibawa sebagaimana yang tertuang dalam Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 pasal 48 ayat 1 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) yang menyebutkan bahwa pengawasan intern dilakukan oleh aparat pengawasan intern pemerintah (APIP).

Peran dan fungsi Inspektorat Provinsi, Inspektorat Kabupaten/Kota secara umum diatur dalam pasal 4 Peraturan Menteri Dalam Negeri No. 64 Tahun 2007, dinyatakan bahwa dalam melaksanakan tugas pengawasan urusan pemerintahan, inspektorat provinsi, kabupaten/kota mempunyai fungsi perencanaan program pengawasan, perumusan kebijakan dan fasilitasi pengawasan, pemeriksaan (audit), pengusutan, pengujian dan penilaian tugas pengawasan. Menurut Budiman (2016) pengawasan internal yang dilakukan oleh inspektorat menekankan pada pemberian bantuan kepada unit kerja perangkat daerah dalam melakukan pengelolaan risiko-risiko yang dapat menghambat pencapaian misi dan

tujuan, sekaligus memberikan alternatif peningkatan efisiensi dan efektivitas serta pencegahan atas potensi kegagalan sistem manajemen pemerintahan daerah.

Pengawasan keuangan daerah bermaksud menjamin sumber daya ekonomi yang dimiliki daerah telah digunakan untuk kepentingan masyarakat secara bertanggungjawab sesuai dengan azas akuntabilitas dan transparansi. Pemerintah daerah telah membentuk satuan pengawas internal yang diwadahi dalam sebuah Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) yang kemudian dikenal dengan Inspektorat Daerah atau Badan Pengawas Keuangan Daerah (Bawasda), lembaga tersebut berfungsi sebagai auditor atau pemeriksa internal bagi Pemerintah Kabupaten yang bertanggungjawab kepada Bupati.

Menurut Ayura (2013) terkait kinerja Aparat Pengawas Intern Pemerintah (APIP) menurut Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor: PER/05/M.PAN/ 03/2008 tanggal 31 Maret 2008 tentang Standar Audit Aparat Pengawasan Intern Pemerintah. Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara adalah Kementerian yang membidangi urusan aparatur negara dan salah satu tujuan strategisnya adalah untuk mewujudkan aparatur yang kompeten, kompetitif, professional dan berkinerja tinggi.

Pelaksanaan pengendalian intern dilaksanakan oleh Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP), yaitu Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (Inspektorat); Inspektorat Jenderal; Inspektorat Provinsi; dan Inspektorat Kota. Inspektorat sebagai salah satu pelaksana tugas pengendalian internal pemerintah yang mempunyai tugas melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan keuangan dan pembangunan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Inspektorat dalam melaksanakan kegiatannya dapat dikelompokkan ke dalam empat kelompok, yaitu audit; konsultasi, asistensi dan evaluasi; pemberantasan KKN; pendidikan dan pelatihan pengawasan, sementara fungsi inspektorat itu sendiri yaitu pertama adalah pengkajian dan penyusunan kebijakan nasional di bidang pengawasan keuangan dan pembangunan. Kedua adalah perumusan dan pelaksanaan kebijakan di bidang pengawasan keuangan dan Pembangunan. Ketiga adalah koordinasi kegiatan fungsional dalam pelaksanaan tugas. Selanjutnya adalah pemantauan, pemberian bimbingan dan pembinaan terhadap kegiatan

pengawasan keuangan dan pembangunan. Dan yang terakhir adalah penyelenggaraan pembinaan dan pelayanan administrasi umum di bidang perencanaan umum, ketatausahaan, organisasi dan tatalaksana, kepegawaian, keuangan, kearsipan, hukum, persandian, perlengkapan dan rumah tangga.

Wulandari dan Tjahjono (2011) mengungkapkan bahwa auditor harus mampu memberikan rekomendasi kepada pimpinan untuk mendorong terwujudnya *good public governance*. Hal tersebut akan mendorong setiap auditor untuk membangun nilai-nilai kejujuran, kompetensi, independensi dan komitmen yang kuat kepada organisasi. Kinerja auditor merupakan hasil tindakan atau pelaksanaan tugas pemeriksaan yang telah diselesaikan oleh auditor dalam kurun waktu tertentu. Kinerja auditor yang baik akan meningkatkan kepercayaan masyarakat. Jika kinerja auditor baik maka akan mengahasilkan laporan keuangan yang wajar dan sesuai dengan SAK, sehingga masyarakat memperoleh informasi keuangan yang andal dalam pengambilan keputusan. Kinerja auditor menjadi perhatian utama, bagi klien ataupun publik dalam menilai hasil audit yang dilakukan

Safitri (2014) mengungkapkan bahwa pencapaian kinerja auditor yang lebih baik harus sesuai sengan standar dan kurun waktu tertentu. Salju, dkk. (2014) mengemukakan bahwa pengukuran kinerja (prestasi kerja) dapat dilakukan melalui pengukuran tertentu (standar), dimana kualitas berkaitan dengan mutu kerja yang dihasilkan, sedangkan kuantitas adalah jumlah hasil kerja yang dihasilkan dalam kurun waktu tertentu, dan ketepatan waktu adalah kesesuaian waktu yang telah direncanakan. Dukungan organisasi terhadap kemampuan yang dimiliki oleh para pegawai menjadi hal penting mengingat lingkungan organisasi baik internal dan eksternal akan selalu mengalami perubahan berkelanjutan. Banyak hal yang mendukung sumberdaya manusia untuk memiliki kualitas dan kinerja yang baik, diantaranya adalah gaya kepemimpinan dalam organisasi.

Gaya kepemimpinan akan mempengaruhi kelangsungan dan kelancaran jalannya organisasi dan akan berdampak terhadap peningkatan kinerja auditor (Safitri, 2014). Hasil penelitian Elizabeth Hanna dan Friska Firnanti (2013) didukung oleh penelitian Sri Trisnaningsih (2007). Temuan ini memberikan

indikasi bahwa gaya kepemimpinan seorang pemimpin sangat berpengaruh terhadap kinerja bawahannya, disamping itu untuk mendapatkan kinerja yang baik diperlukan juga adanya pemberian pembelajaran terhadap bawahannya.

Komitmen merupakan suatu konsistensi dari wujud keterikatan seseorang terhadap suatu hal. Adanya suatu komitmen dapat menjadi suatu dorongan bagi seseorang untuk bekerja lebih baik (Wati, dkk. 2010). Menurut Wardani (2017) bahwa pekerja dengan komitmen yang tinggi akan lebih berorientasi pada kerja. Disebutkan pula bahwa pekerja yang memiliki komitmen organisasi tinggi akan cenderung senang membantu dan dapat bekerja sama.

Arah kerja Inspektorat tidak terlepas dari kerja tim, dengan begitu motivasi kerja dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja dalam upaya melayani masyarakat. Bila auditor termotivasi, ia akan berusaha sekuat tenaga untuk mewujudkan apa yang menjadi keinginannya. Oleh karena itu, motivasi dapat dijadikan sebagai pemberian daya perangsang kepada auditor agar dapat bekerja dengan segala upaya karena motivasi merupakan suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke suatu tujuan tertentu (Umbara, 2017). Trijayanti (2015) menyatakan bahwa pemahaman terhadap motivasi karyawan akan sangat penting kaitannya dengan pencapaian tujuan, yaitu produktivitas dan efesiensi kinerja karyawan.

Kompetensi diukur dari kemampuan auditor, misalnya tingkat pengalaman, spesialisasi auditor, jam audit, dan lain-lain (Theo, 2016). Kompetensi disyaratkan dalam Standar Pemeriksaan Keuangan Negara (SPKN) sebagai patokan bagi pemeriksa dalam melaksanakan pemeriksaan atas pengelolaan dan pertanggungjawaban keuangan Negara.

Lastanti (2005) menyatakan kompetensi seorang auditor sangat dibutuhkan dalam melakukan audit. Kompetensi seorang auditor diuji dari pengetahuan dan pengalaman yang dimiliki. Seorang auditor harus memiliki pengetahuan yang diukur dari seberapa tinggi pendidikan seorang auditor, karena dengan demikian auditor akan mempunyai semakin banyak pengetahuan (pandangan) mengenai bidang yang digelutinya sehingga dapat mengetahui berbagai masalah secara makin mendalam.

Penunjang keberhasilan dalam menjalankan tugas dan fungsinya, sangat diperlukan kinerja auditor yang baik dan berkualitas. Tercapainya kinerja yang baik tidak terlepas dari kualitas sumber daya manusia (SDM) yang baik pula. Seorang auditor baik seyogyanya mempertahankan integritas, bertindak jujur dan tegas dalam mempertimbangkan fakta, terlepas dari kepentingan pribadi. Auditor yang menegakkan independensinya, tidak akan terpengaruh dan tidak dipengaruhi oleh berbagai kekuatan yang berasal dari luar diri auditor dalam mempertimbangkan fakta yang dijumpainya dalam pemeriksaan.

Penelitian ini mengacu pada penelitian yang telah dilakukan oleh Wulandari dkk (2015) dengan perbedaan, pada penelitian terdahulu variabel dependen yang digunakan adalah ambiguitas peran. Sementara pada penelitian ini menggunakan variabel dependen gaya kepemimpinan. Pada penelitian sebelumnya menggunakan motivasi sebagai variabel moderasi, sedangkan pada penelitian ini meggunakan kompetensi sebagai variabel moderasi.

Berdasar pada uraian latar belakang tersebut di atas, penulis tertarik untuk mengkaji lebih dalam dengan mengadakan penelitian yang berjudul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, Dan Motivasi, Terhadap Kinerja Dengan Kompetensi Sebagai Variabel Moderasi Pada Auditor Pemerintah (Studi Empiris Pada Kantor Inspektorat Di Wilayah Solo Raya)".

2. METODE

Penelitian ini menggunakan metode penelitian survei. Penelitian survei merupakan pengumpulan data primer dengan memberikan pertanyaan-pertanyaan kepada responden individu. Jenis data dalam penelitian ini adalah kuantitatif yaitu data yang berbentuk angka, atau data yang diangkakan. Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif dengan unit analisis yang diteliti adalah kinerja auditor pemerintah Solo Raya. Penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2012).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Pengujian hipotesis penelitian ini telah dilakukan, pada hipotesis pertama yang berbunyi : Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja auditor pemerintah di wilayah Solo Raya adalah terbukti. Hal tersebut ditunjukkan dengan

hasil uji persamaan regresi yang dapat menjelaskan terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Auditor Pemerintah ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi sebesar 0,491 diperkuat nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari *alpha* 0,05.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Wardani (2017) dengan hasil penelitian terbukti secara signifikan gaya kepemimpinan (X) berpengaruh terhadap kinerja (Y). Penelitian selanjutnya tidak sejalan dengan penelitiang yang dilakukan oleh Ningrum (2017) yang menyatakan bahwa gaya kepeimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor pemerintah.

Berdasarkan perbandingan antara penelitian saat ini dan penelitian terdahulu terletak pada hasil penelitian yang sejalan dan tidak sejalan. 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 disenangi atau tidak disenangi oleh para bawahan.

Pengujian hipotesis penelitian ini telah dilakukan, pada hipotesis kedua yang berbunyi: Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja auditor pemerintah di wilayah Solo Raya. Hal tersebut ditunjukkan dengan hasil uji persamaan regresi yang dapat menjelaskan terdapat pengaruh Komitmen organisasi terhadap kinerja auditor pemerintah di wilayah Solo Raya ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi sebesar 0,655 diperkuat nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai *alpha* 0,05

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Ningrum (2017) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi dan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja auditor pemerintah.

Seorang pegawai yang memiliki tingkat komitmen yang tinggi terhadap organisasi cenderung memiliki sikap keberpihakan, rasa cinta, dan kewajiban yang tinggi terhadap organisasi sehingga hal tersebut akan memotivasi mereka untuk menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepada mereka dengan dewasa secara psikologis dan bertanggungjawab. Semakin tinggi keinginan seorang auditor untuk mencapai tujuan audit yang maksimal maka kinerja yang akan

diberikan oleh seorang auditor terutama tanggungjawab dan kesetiaan auditor terhadap organisasi akan tinggi pula.

Pengujian hipotesis ketiga penelitian ini telah dilakukan, pada hipotesis yang berbunyi : Motivasi berpengaruh terhadap kinerja auditor pemerintah di wilayah Solo Raya. Hal tersebut ditunjukkan dengan hasil uji persamaan regresi yang dapat menjelaskan terdapat pengaruh Motivasi terhadap kinerja auditor pemerintah di wilayah Solo Raya ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi sebesar 0,292 diperkuat nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari *alpha* 0,05.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Permana (2016) dan Umbara (2017) dengan hasil bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor pemerintah dimana semakin tingi motivasi yang dimiliki oleh seorang auditor maka kinerja yang dihasilkan juga akan semakin baik.

Usaha memperoleh kinerja yang positif tidak terlepas dari motivasi yang dihasilkan oleh para pegawai. Kualitas hasil kerja auditor yang melakukan audit dapat dipengaruhi oleh motivasi rasa tanggung jawab (akuntabilitas) dalam menyelesaikan pekerjaan auditnya. Motivasi yang mendukung rasa tanggung jawab atau akuntabilitas merupakan suatu keadaan yang dirasakan oleh auditor bahwa pekerjaan yang dilakukan telah sesuai dengan prosedur dan standar akuntan publik sehingga dapat dipertanggungjawabkan mengenai kesimpulan (opini) yang dibuat untuk pihak-pihak yang berkepentingan baik langsung maupun tidak langsung.

Pengujian hipotesis penelitian ini telah dilakukan, pada hipotesis keempat yang berbunyi: Kompetensi sebagai variabel moderasi dari gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja auditor pemerintah di wilayah Solo Raya tidak terbukti. Hasil tersebut dapat dilihat dari hasil pengujian yang menunjukkan nilai siginifikansi 0,559 yang lebih besar dari nilai *alpha* 0,05

Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Wardani (2017) bahwa ada pengaruh signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja auditor pemerintah. Begitu pula penelitian yang telah dilakukan oleh

Yadnya (2017), Nurnaluri (2017), Jasman (2016) menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja.

Aparatur Sipil Negara (ASN) bekerja bekerja berdasarkan peraturan yang telah dibuat. Ada atau tidaknya peran pemimpin dalam hal tersebut kurang berpengaruh secara signifikan sehingga gaya kepemimpinan yang dimoderasi oleh kompetensi relatif kurang berpengaruh terhadap kinerja.

Pengujian hipotesis penelitian ini telah dilakukan, pada hipotesis kelima yang berbunyi: Kompetensi sebagai variabel moderasi dari komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja auditor pemerintah di wilayah Solo Raya terbukti. Hasil tersebut dapat dilihat dari hasil pengujian yang menunjukkan nilai siginifikansi 0,006 yang lebih kecil dari nilai *alpha* 0,05.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Kharismatuti (2012) yang meyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Sejalan pula dengan penelitian yang dilakukan oleh Wibowo (2009) yang menjelaskan bahwa komitmen organisasi memberikan hasil signifikan terhadap kinerja auditor.

Berdasarkan hasil uji dapat diketahui bahwa kompetensi memperkuat pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja auditor pemerintah. Hal tersebut dapat diketahui dengan nilai koefisien determinasi atau *R-Square* pada pengujian pertama (tidak menggunakan varibel moderasi) sebesar sebesar 0.509 atau 50,9%. Nilai tersebut lebih kecil dibandingkan nilai *R-Square* pada pengujian kedua (menggunakan variabel kompetensi sebagai moderasi) yaitu sebesar 0,569 atau 56,9%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa penggunaan kompetensi mampu memperkuat pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja auditor pemerintah.

Audior yang memiliki rasa keterikatan terhadap sebuah organisasi akan meningkatkan rasa tanggungjawab serta menginginkan agar pekerjaannya selesai selesai dengan baik dan tepat waktu. Begitu pula jika seorang auditor memiliki pengalaman yang luas dan pendidikan yang tinggi maka akan lebih terampil dalam menyelesaikan pekerjaannya. Sehingga dengan adanya komitmen terhadap organisasi yang dimiliki oleh auditor didukung oleh kompetensi akan semakin meningkatkan kinerja auditor.

Pengujian hipotesis penelitian ini telah dilakukan, pada hipotesis keenam yang berbunyi : Kompetensi sebagai variabel moderasi dari motivasi berpengaruh terhadap kinerja auditor pemerintah di wilayah Solo Raya terbukti. Hasil tersebut dapat dilihat dari hasil pengujian yang menunjukkan nilai siginifikansi 0,029 yang lebih kecil dari nilai *alpha* 0,05.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Andriati (2016) menyatakan dalam penelitiannya bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja auditor. Sejalan pula dengan penelitian yang dilakukan oleh Permana (2016) bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor.

Berdasarkan hasil uji dapat diketahui bahwa kompetensi memperkuat pengaruh motivasi terhadap kinerja auditor pemerintah. Hal tersebut dapat diketahui dengan nilai koefisien determinasi atau *R-Square* pada pengujian pertama (tidak menggunakan varibel moderasi) sebesar sebesar 0.058 atau 5,8%. Nilai tersebut lebih kecil dibandingkan nilai *R-Square* pada pengujian kedua (menggunakan variabel kompetensi sebagai moderasi) yaitu sebesar 0,103 atau 10,3%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa penggunaan kompetensi mampu memperkuat pengaruh motivasi terhadap kinerja auditor pemerintah.

Rasa ingin menyelesaikan pekerjaan audit dengan baik tidak lepas dari rasa motivasi ang dimiliki oleh auditor. Adanya motivasi yang tinggi akan berbanding lurus dengan tingginya tingkat kinerja. Didukung oleh kompetensi yang dimiliki oleh seorang auditor dimana semakin tingi tingkat pendidikan maka akan semakin pula meningkat kinerjanya. Motivasi yang dimiliki oleh auditor dan adanya kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.

4. PENUTUP

Berdasarkan proses perhitungan dan penelitian yang dilakukan, selanjutnya pada wilayah ini disajikan kesimpulan yang diperoleh sebagai berikut: Hipotesis pertama gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja auditor pemerintah di wilayah Solo Raya diterima. Hasil uji menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai *alpha* 0,05. Nilai koefisien determinasi *R-Square* menjelaskan pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja Auditor Pemerintah sebesar 0,304 atau 30,4%, Hipotesis kedua komitmen organisasi berpengaruh

terhadap kinerja auditor pemerintah di wilayah Solo Raya diterima. Hasil uji menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai *alpha* 0,05. Nilai koefisien determinasi *R-Square* menjelaskan pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja Auditor Pemerintah sebesar 0,509 atau 50,9%, Hipotesis ketiga motivasi berpengaruh terhadap kinerja auditor pemerintah di wilayah Solo Raya diterima. Hasil uji menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,007 lebih kecil dari nilai *alpha* 0,05. Nilai koefisien determinasi *R-Square* menjelaskan pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja Auditor Pemerintah sebesar 0,058 atau 5,8%, Hipotesis keempat kompetensi sebagai variabel moderasi dari gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja auditor pemerintah di wilayah Solo Raya tidak diterima. Hal tersebut ditunjukkan oleh nilai signifikansi sebesar 0,559 lebih besar dari nilai *alpha* 0,05, Hipotesis kelima kompetensi sebagai variabel moderasi dari komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja auditor pemerintah di wilayah Solo Raya diterima. Hal tersebut ditunjukkan oleh nilai signifikansi sebesar 0,006 lebih kecil dari nilai *alpha* 0,05. Nilai koefisien determinasi *R-Square* pada pengujian hipotesis kelima menjelaskan pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja Auditor Pemerintah sebesar 0,569 atau 56,9% lebih besar dari nilai koefisien determinasi *R-Square* pada pengujian hipotesis kedua yaitu 0,509 atau 50,9% sehinga dapat disimpulkan bahwa penggunaan kompetensi mampu memperkuat pengaruh komitmen oganisasi terhadap kinerja auditor pemerintah, Hipotesis keenam kompetensi sebagai variabel moderasi dari motivasi berpengaruh terhadap kinerja auditor pemerintah di wilayah Solo Raya adalah diterima. Hal tersebut ditunjukkan oleh nilai signifikansi sebesar 0,029 lebih kecil dari nilai *alpha* 0,05. Nilai koefisien determinasi *R-Square* pada pengujian hipotesis kelima menjelaskan pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja Auditor Pemerintah sebesar 0,103 atau 10,3% lebih besar dari nilai koefisien determinasi *R-Square* pada pengujian hipotesis ketiga yaitu 0,058 atau 5,8% sehinga dapat disimpulkan bahwa penggunaan komepetensi mampu memperkuat pengaruh motivasi terhadap kinerja auditor pemerintah.

Dengan adanya keterbatasan tersebut maka penelitini memiliki saran untuk penelitian selanjutnya yaitu: Peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambah

wilayah lain di Jawa Tengah selain Solo Raya. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambah variabel independen yang dapat mempengaruhi kinerja auditor pemerintah.

DAFTAR PUSTAKA

Agoes, Sukrisno. 2013. Auditing: Petunjuk Praktis Pemeriksaan Akuntan oleh. Akuntan Publik. Edisi 4. Buku 2. Penerbit Salemba Empat.Alvin A. Arens et. All (2013

Ahmad Aji Pramana. Rohmad Yuliantoro. 2017. Pengaruh Independensi Auditor, Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, Dan Akuntabilitas Terhadap Kinerja Auditor Studi Empiris pada Auditor Pemerintah di BPK Jateng. Jurnal Reksa Volume-2-No-2 2017

Alfianto, Sandy; Dhini Suryandari. 2015. Pengaruh Profesionalisme, Komitmen Organisasi Dan Struktur Audit Terhadap Kinerja Auditor. Accounting Analysis Journal, AAJ 4 (1) (2015)

Arifah, Dista Amalia; Candra Romadhon. 2015. Pengaruh Komitmen Organisasi, Komitmen Profesional Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Semarang). CBAM Vol. 2 No. 1 2015 ISSN: 2302-9791.

Arikunto, Suharsimi. 2010. Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik. (Edisi. Revisi). Jakarta : Rineka Cipta.Sugiyono, 2012

Arywarti Marganingsih dan Dwi Martani. (2010). Anteseden Komitmen Organisasi dan Motivasi: Konsekuensinya Terhadap Kinerja Audit Intern Pemerintah. Jurnal Akuntansi dan Keuangan Indonesia. Volume 7 - No. 1, Juni 2010.

Awaluddin, Murtiadi. 2013. Pengaruh Independensi Dan Kompetensi Auditor Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Auditor Inspektorat Di Kota Makassar. Assets Vol. 3 No. 2 ISSN: 2088-2467

Badan Pemeriksa Keuangan Nomor 1 Tahun **2007** tentang **Standar** Pemeriksaan Keuangan.

Boynton C. William, Raymond N. Johnson, Walter G. Kell. 2003. Modern. Auditing, Edisi Ketujuh, Jilid I & II, Jakarta: Erlangga.

Christiyanto, Dedy. 2013. Pengaruh Kemampuan, Motivasi, Dan Pengalaman Terhadap Kinerja Auditor Independen (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Kota Semarang). Universitas Brawijaya 2013

Ela Afrylyana Sari, Taufik Kurrohman, Andriana. 2016. Pengaruh Independensi, Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi dan Pemahaman Good Governanceterhadap Kinerja Fungsional Auditor Pemerintah (Studi pada Auditor Inspektorat di Pemerintahan Daerah Se Eks Karesidenan Besuki. Artikel Ilmiah Mahasiswa UNEJ 2016

Elya Wati, Lismawati, Nila Aprilla. 2010. Pengaruh Independensi, Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, Dan Pemahaman Good Governance Terhadap Kinerja Auditor Pemerintah (Studi Pada Auditor Pemerintah di BPKP Perwakilan Bengkulu). 2010. SNA XIII-Simposium Nasional Akuntansi XIII Purwokerto 2010