

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perkembangan dan pertumbuhan perekonomian di Indonesia semakin pesat. Organisasi sektor pemerintahan semakin mendapat tuduhan nepotisme, korupsi, dan kolusi, (NKK) serta inefisiensi sumber daya negara dan sumber kebocoran dana. Hal tersebut dapat dilihat dari informasi 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 menghasilkan 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 dengan 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 Firmanti (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 efisiensi 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 menggunakan 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)”.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas selanjutnya dalam penelitian ini disajikan perumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja auditor pemerintah di wilayah Solo Raya?

2. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja auditor pemerintah di wilayah Solo Raya?
3. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja auditor pemerintah di wilayah Solo Raya?
4. Apakah kompetensi sebagai variabel moderasi gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja auditor pemerintah di wilayah Solo Raya?
5. Apakah kompetensi sebagai variabel moderasi komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja auditor pemerintah di wilayah Solo Raya?
6. Apakah kompetensi sebagai variabel moderasi motivasi berpengaruh terhadap kinerja auditor pemerintah di wilayah Solo Raya?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah di atas, selanjutnya dalam penelitian ini disajikan tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja auditor pemerintah di wilayah Solo Raya
2. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja auditor pemerintah di wilayah Solo Raya
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi berpengaruh terhadap kinerja auditor pemerintah di wilayah Solo Raya
4. Untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh kompetensi sebagai variabel moderasi gaya kepemimpinan terhadap kinerja auditor pemerintah di wilayah Solo Raya

5. Untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh kompetensi sebagai variabel moderasi komitmen organisasi terhadap kinerja auditor pemerintah di wilayah Solo Raya
6. Untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh kompetensi sebagai variabel moderasi motivasi terhadap kinerja auditor pemerintah di wilayah Solo Raya

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi inspektorat dan perangkat daerah dapat memahami variabel-variabel yang berpengaruh terhadap kinerja auditor sebagai bahan kajian dan evaluasi dalam melaksanakan tugas ke inspektoratan, sehingga hasil auditnya dapat dijadikan sebagai pertimbangan dalam pengambilan keputusan.
2. Bagi akademisi, untuk peneliti selanjutnya dapat dijadikan referensi dalam melakukan penelitian yang sejenis dan dapat mengembangkan melalui keterbatasan-keterbatasan yang ada.
3. Bagi peneliti, untuk menambah wawasan dan cakrawala berfikir mengenai variabel-variabel yang berpengaruh terhadap kinerja auditor.

E. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan peneliti mempunyai maksud untuk memudahkan pembaca dalam memahami isi penelitian. Isi penelitian ini terbagi dalam lima bab. Bab pendahuluan, bab tinjauan pustaka, bab metode penelitian, bab analisis data dan bab penutup.

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi landasan teori yang menjadi landasan penelitian, kerangka pemikiran, serta perumusan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini memaparkan tentang dasar dari dilakukannya penelitian, jenis dan sumber yang digunakan, penentuan populasi dan sampel yang diteliti, variabel penelitian yang akan digunakan, serta teknik analisis data yang akan dipakai.

BAB IV ANALISIS DATA

Bab ini memaparkan deskripsi objek penelitian, analisis data, serta pembahasan hasil penelitian.

BAB V PENUTUP

Bab ini berisi kesimpulan hasil penelitian, keterbatasan penelitian serta saran-saran yang dapat diberikan dengan penelitian yang dilakukan