

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kinerja secara umum adalah tindakan atau aktivitas suatu organisasi dalam periode tertentu, yang dibandingkan dengan standar tertentu seperti biaya, efisiensi, atau akuntabilitas (Rivai, 2013). Sementara itu menurut Moeheriono (2012), kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian atau pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan dalam suatu perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja auditor didefinisikan sebagai hasil kerja ketika auditor melakukan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan skala yang dapat digunakan untuk menilai kualitas pekerjaan (Kalbers & Fogarty, 1995). Auditor internal bertanggung jawab atas jaminan kualitas. Hal ini menjamin bahwa tugas-tugas dapat dilakukan dengan efektif dan efisien. Dengan cara ini, harapan untuk kinerja pemeriksa dapat dicapai untuk menghasilkan hasil audit berkualitas tinggi.

Standar Akuntansi Pemerintahan (SAP) merupakan deretan prinsip akuntansi yang dibuat dan ditetapkan dengan Peraturan Pemerintah No. 71 Tahun 2010 yang menggantikan Peraturan Pemerintah No. 24 Tahun 2005, guna menyusun dan menyajikan laporan keuangan pemerintah pusat maupun pemerintah daerah. SAP dirancang berdasarkan Kerangka Konseptual Pemerintahan. Namun, kehadirannya justru tidak menjadi penghalang terjadinya kecurangan dalam penyajian laporan keuangan. Hal ini dibuktikan dengan beberapa kasus yang menunjukkan kelemahan inspektorat dalam menjalankan fungsi pengawasan pelaksanaan urusan pemerintahan terhadap

kinerja dan keuangan. Menurut berita harian yang dimuat dalam Antaranews Sulsel pada tahun 2018, ditemukan kasus korupsi barang persediaan Sanggar Kerajinan Lorong Kota Makassar yang dilakukan oleh Gani Sirman, Mantan Kepala Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kecil Menengah Kota Makassar bersama M. Enra Efni selaku Kepala Bidang Unit Kegiatan di Dinas Koperasi. Temuan audit yang terdeteksi ditemukan oleh auditor eksternal (BPK) alih-alih oleh Inspektorat Kota Makassar. Kasus lain yang dimuat dalam Rakyat Sulsel pada akhir 2021, yang mana telah berjalan penyelidikan selama 6 bulan oleh pihak Kepolisian Daerah Sulawesi Selatan (Polda Sulsel) mengenai indikasi korupsi pengadaan kontainer Makassar Recover, tetapi pihak Inspektorat Kota Makassar belum melakukan penyelidikan sama sekali terhadap kontainer tersebut yang mengakibatkan penyelidikan tersebut menjadi mandek. Lalu, bagaimana dengan Inspektorat Daerah Kabupaten Pinrang?

Fenomena terkait kinerja auditor telah terjadi di Indonesia dalam beberapa tahun terakhir, yang menyebabkan lebih banyak kasus Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme (KKN) di lingkungan masyarakat, baik di sektor pemerintah maupun swasta. Diketahui berdasarkan Laporan Hasil Pemeriksaan Laporan Keuangan Tahun 2021 bahwa terdapat temuan dana hibah Rp 2,6 Miliar yang belum jelas oleh BPK Sulsel. Tindak lanjut temuan tersebut belum jelas karena perangkat daerah Pemkab Pinrang saling tunjuk terkait pihak yang bertanggung jawab. Pihak Inspektorat Daerah Kabupaten Pinrang menyatakan bahwa pertanggungjawaban atas dana hibah tersebut seharusnya ditindaklanjuti oleh Badan Pengelola Keuangan dan Pendapatan Daerah (BPKPD) karena dana tersebut dicairkan melaluinya. Sementara itu, BPKPD menyatakan bahwa pertanggungjawabannya seharusnya dilakukan

tiap Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) dan mengaku tidak tahu pasti mengenai Laporan Hasil Pemeriksaan (LHP) temuan BPK Sulsel, belum lagi menurut BPKPD, pertanggungjawaban tersebut harusnya dilakukan oleh Inspektorat Daerah karena dianggap lebih mengerti persoalan tersebut (Detik Sulsel, 2022). Kasus lain pada tahun 2020 tentang gaji Aparatur Sipil Negara (ASN) yang dipotong secara serampangan oleh Dinas Pendidikan. Pada Mei 2019, ASN 2018 telah menerima gaji, terkhusus guru mendapat potongan dari SK 80% gaji sekitar Rp100.000,- hingga Rp300.000,- yang dipangkas di bendahara sekolah sebagai setoran ke Dinas Pendidikan (Fajar Sulsel, 2020). Dari banyaknya kasus, dapat diketahui bahwa KKN ini akan mengakibatkan kerugian bagi masyarakat dan negara jika tidak ditangani segera.

Pada Agustus tahun lalu, Inspektorat Kabupaten Sidrap menghadapi keraguan dari Anti Corruption Committee (ACC). Pihak Inspektorat membentuk tim investigasi sebanyak 7 auditor dan menyatakan bahwa hasil audit tidak diserahkan ke Kejaksaan Negeri Sidrap sesuai dengan tenggat waktu yang telah disepakati dikarenakan tim investigasi mesti mengikuti bimbingan teknis. ACC yang diwakili oleh Ali Asrawi Ramadhan khawatir jika pihak Inspektorat hanya melihat kasus tersebut sebagai maladministrasi, alih-alih tindak pidana dan merasa bahwa yang seharusnya terlibat adalah pihak BPK atau BPKP (Tribun Timur Sidrap, 2024). Sementara di Inspektorat Kota Parepare, diketahui ditemukan dugaan korupsi dalam kegiatan Paskibra dan hal tersebut dikonfirmasi oleh pihak Inspektorat. Salah satu poin yang ingin diklarifikasi, yaitu dugaan anggaran cukur rambut peserta Paskibra sebesar Rp70.000,-/orang. Namun, tidak ada transparansi mengenai kasus tersebut dan pihak Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Parepare menghalangi dan

cenderung menghindari saat ditanyai informasi lebih lanjut mengenai kasus tersebut (Kembaraogi News, 2025).

Untuk mewujudkan pemerintahan yang bersih dan transparan sesuai dengan yang termaktub dalam Undang-Undang No. 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, Inspektorat Provinsi dan Inspektorat Daerah Kabupaten/Kota perlu bersinergis dalam menjalankan tanggung jawabnya. Hal ini juga diperjelas melalui Pasal 23 Ayat 1 Undang-Undang Dasar 1945 tentang Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN), yang berbunyi "Anggaran pendapatan dan belanja negara sebagai wujud dari pengelolaan keuangan negara ditetapkan setiap tahun dengan undang-undang dan dilaksanakan secara terbuka dan bertanggung jawab untuk sebesar-besarnya kemakmuran rakyat." Pengelolaan keuangan negara termasuk APBN mesti sesuai dengan aturan hukum seperti yang termaktub dalam Pasal 23 C Undang-Undang Dasar 1945: Hal-hal lain mengenai keuangan negara diatur dengan undang-undang. Semuanya bermuara pada pelaksanaan good governance yang harus transparan dan bebas dari korupsi, selain itu juga berorientasi pada kepentingan publik.

Asas-asas Umum Pemerintahan yang Baik (AUPB) dalam Undang-Undang No. 30 Tahun 2014 digunakan sebagai norma hukum yang menjadi dasar bagi penyelenggara pemerintahan dalam menjalankan kewenangannya. Selain itu, UU ini juga berfungsi sebagai sarana bagi warga negara untuk menggugat penyelenggara pemerintahan yang tidak sesuai dengan prinsip-prinsip yang baik, serta sebagai dasar bagi Hakim dalam memutus perkara yang terkait dengan pelanggaran prinsip-prinsip tersebut. Adapun prinsip yang dimaksud adalah kepastian hukum; kemanfaatan; ketidakberpihakan; kecermatan; tidak menggunakan wewenang demi

kepentingan pribadi; keterbukaan; kepentingan umum; dan pelayanan yang baik. UU AP 2014 juga mengatur tentang pengawasan intern pemerintahan daerah. Inspektorat daerah harus merencanakan objek pemeriksaan untuk memastikan efektivitas dan kualitas pengawasan intern. Hasil pengawasan tersebut nantinya harus dilaporkan kepada stakeholders sesuai dengan ketentuan yang berlaku dan bertanggung jawab kepada Bupati.

Standar umum kualifikasi yang dibutuhkan auditor internal untuk melaksanakan pemeriksaan keuangan menurut Standar Profesi Auditor Internal (SPAI) dan Standar Pemeriksaan Keuangan Negara (SPKN), yaitu integritas dan perilaku profesional, independensi, kejujuran dan objektivitas, pengetahuan dan keterampilan, pemahaman tentang prinsip-prinsip manajemen risiko dan praktik Good Corporate Governance (GCG), serta sertifikasi dan pelatihan. Dengan memenuhi standar kualifikasi tersebut, auditor internal dapat melaksanakan pemeriksaan keuangan yang efektif dan memastikan bahwa organisasi beroperasi dengan transparansi, akuntabilitas, dan efisiensi.

Dalam pelaksanaan tugas, Inspektorat Daerah berfungsi sebagai auditor internal yang ditugaskan oleh kepala daerah. Fungsi auditor internal mencakup pelaksanaan pemeriksaan internal. Auditor internal diharapkan dapat memberi kontribusi yang signifikan terhadap perbaikan efisiensi dan efektivitas untuk meningkatkan kinerja organisasi yang baik transparan (Fajriyanti, 2023). Auditor internal merupakan salah satu jabatan fungsional dalam Inspektorat yang bertanggung jawab untuk menjalankan pengawasan terhadap pelaksanaan pemerintah (Rizkawati et al., 2014). Kinerja auditor sangat bergantung pada keberhasilan auditor dalam melaksanakan tanggung jawabnya.

Menurut Permendagri No. 19 Tahun 2017 tentang Pedoman Pengawasan Intern Pemerintah Daerah menyatakan bahwa tugas dan fungsi Inspektorat sebagai Aparat Pengawas Intern Pemerintah atau APIP dalam menjalankan pengawasan, evaluasi, dan audit terhadap penyelenggaraan pemerintah daerah sekaligus mengatur mekanisme audit yang meliputi, perencanaan, pelaksanaan, dan pelaporan hasil audit, serta mekanisme tindak lanjut atas temuan audit. Oleh karena itu, regulasi seperti Permendagri No. 19 Tahun 2017 dapat menjadi salah satu pedoman bagi pemerintah daerah dalam melaksanakan fungsi pengawasan.

Inspektorat Kabupaten Pinrang selaku Aparat Pengawas Intern Pemerintah (APIP) berperan penting dalam mewujudkan penyelenggaraan pengawasan pemerintahan yang efektif dan efisien. Dalam mencapai tujuan pelaksanaan fungsi suatu instansi pemerintahan atau dalam hal ini Peraturan Pemerintah No. 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah, peran APIP yang dilaksanakan dengan efektif akan memberikan jaminan yang memadai terkait kepatuhan, penghematan, ketepatan, dan efektif. Menurut Dilapanga et al., (2023), seharusnya semenjak ditetapkannya peraturan pemerintahan tersebut, APIP telah menjadi lembaga yang lebih efektif dan cermat dalam tugasnya, yang mana APIP berperan sebagai tempat berdiskusi, konsultasi, dan memberikan rasa kepercayaan kepada pemerintah. Lalu, ditambahkan lagi, apabila peran APIP tidak dilaksanakan secara optimal, baik dalam aspek assurance maupun consulting, hal ini menunjukkan bahwa tidak ada perubahan dalam pendekatan, metode, dan fokus audit yang diterapkan.

Adapun demikian hal lain yang termaktub dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 60 Tahun 2008 tersebut, audit internal dilakukan oleh

pejabat yang bertanggung jawab atas pengawasan dan memenuhi persyaratan kompetensi auditor. Auditor adalah pegawai negeri sipil yang mempunyai jabatan fungsional auditor atau JFA dan/atau pihak lain yang mengemban tugas dan wewenang oleh pejabat yang diakui dan atas nama Aparat Pengawas Intern Pemerintah atau APIP (Tumundo & Sondakh, 2019). Asosiasi Auditor Internal Pemerintah Indonesia (AAIPI) menyatakan auditor yang dimaksud sebelumnya ini, meliputi Jabatan Fungsional Auditor (JFA) dan Jabatan Fungsional Pengawas Penyelenggaraan Urusan Pemerintahan di Daerah (JFP2UPD).

Seperti yang dijelaskan dalam Rencana Strategis (Renstra) Tahun 2019-2024 Inspektorat Daerah Kabupaten Pinrang, terdapat lima tantangan yang dihadapi dan tiga peluang untuk mendukung terwujudnya pemerintahan yang baik dan bersih di Kabupaten Pinrang. Adapun tantangan tersebut, yakni semakin pesat perkembangan sistem dan prosedur baru pada pengelolaan keuangan maupun kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD); implementasi pengendalian intern pada SKPD yang belum berjalan dengan baik; rendahnya penyelesaian tindak lanjut temuan hasil pengawasan; semakin besarnya lokasi APBD di Desa, semakin meningkatkan kuantitas pengelolaan anggaran desa yang perlu dilakukan pengawasan; tuntutan pelayanan masyarakat terhadap pemerintahan yang lebih transparan, akuntabel, dan bersih dari KKN.

Apabila tantangan diselesaikan dengan baik, tantangan tersebut akan menjadi alat atau peluang untuk meningkatkan kinerja pelayanan Inspektorat di waktu yang akan datang. Adapun tiga peluang yang dalam Renstra Tahun 2019-2024, yaitu adanya komitmen untuk mengefektifkan sistem pengawasan dan sistem akuntabilitas kinerja; adanya dukungan Pusat Pembinaan Jabatan

Fungsional Auditor, Pusdiklat Pengawasan BPKP, serta lembaga lain yang berkompeten dalam bidang pengawasan; Adanya semangat Pemerintah Kabupaten Pinrang meraih opini Wajar Tanpa Pengecualian (WTP) dari Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) pada Laporan Keuangan Pemerintah Daerah (LKPD) dan mempertahankan opini tersebut untuk tahun berikutnya.

Pencapaian kinerja auditor dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan. Dalam pelaksanaan audit, keterlibatan seorang atasan diperlukan untuk mendukung auditor. Menurut Candra & Badera (2017), gaya kepemimpinan dapat diartikan sebagai perilaku yang ditunjukkan oleh seorang pimpinan dalam memberikan pengaruh kepada bawahannya. Seorang atasan yang mampu menjalin hubungan yang baik dan membangun rasa saling percaya antara dirinya dengan auditor, menghargai ide-ide auditor, serta melakukan komunikasi secara efektif akan lebih diapresiasi. Selain itu, atasan yang dapat mengorganisasikan hubungan antar anggota kelompok, menetapkan pola dan saluran komunikasi yang jelas dan memberikan arahan yang tepat mengenai pelaksanaan tugas, umumnya sangat dibutuhkan oleh auditor dalam menjalankan tugasnya (Marganingsih & Martani, 2010). Oleh karena itu, gaya kepemimpinan seorang atasan dapat mempengaruhi kinerja auditor dalam melaksanakan tanggung jawabnya.

Kompetensi merujuk pada kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan yang didasarkan pada keterampilan dan pengetahuan, serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut (Lubis & Meutia, 2019). Definisi kompetensi menurut Spencer & Spencer (1993) merujuk pada kompetensi adalah kemampuan yang stabil dan terbentuk dari kombinasi antara watak, konsep diri, motivasi internal, serta kapasitas pengetahuan konseptual. Dapat disimpulkan bahwa kompetensi

auditor adalah auditor yang memiliki pengetahuan, pengalaman, pendidikan, dan pelatihan yang dapat mendukung dalam melakukan audit secara cermat dan objektif.

Hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti bersama pihak Inspektorat Daerah Kabupaten Pinrang yang juga didukung oleh Renstra Tahun 2019-2024 menunjukkan bahwa secara kuantitatif jumlah Aparatur Inspektorat Kabupaten Pinrang belum memadai jika dibandingkan dengan beban kerja pengawasan dengan jumlah auditan yang mencakup 30 SKPD, 12 Kecamatan, 2 Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD), 108 Desa/Kelurahan, 14 Puskesmas, 12 UPTD Pendidikan Pemuda dan Olahraga, 430 Sekolah Pendidikan Dasar, dan 29 Sekolah Pendidikan Menengah sehingga masih sangat dibutuhkan pengembangan kompetensi untuk mengangkat kualitas profesionalisme dalam menjalankan fungsi pengawasan.

Pada tahun 2019, jumlah Pejabat Fungsional Auditor sebanyak 17 orang dan Pejabat Fungsional Pengawas Penyelenggaraan Urusan Pemerintahan Daerah (P2UPD) sebanyak 9 orang, Pejabat Struktural sebanyak 9 orang dan Staf sebanyak 30 orang, jumlah pegawai keseluruhan sebanyak 66 orang dan 40 orang telah mengikuti diklat. Sementara itu terjadi penurunan pada tahun 2020, yang mana Staf yang sebelumnya 30 orang menjadi 29 orang, P2UPD yang sebelumnya 9 orang menjadi 8 orang, secara keseluruhan terdapat sebanyak 63 orang. Namun, terjadi peningkatan dalam Aparatur APIP yang telah mengikuti diklat Substantif Pengawasan, sebelumnya 40 orang menjadi 42 orang (Renstra Inspektorat Daerah Kabupaten Pinrang Tahun 2019-2024).

Dalam menjalankan fungsi pengawasan, pelaksanaan diklat teknis. Peraturan Bupati Pinrang No. 46 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Inspektorat Daerah

menjelaskan bahwa Inspektur memiliki kewajiban untuk membantu tugas Bupati melakukan pengawasan dan pembinaan terhadap pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah dan tugas pembantuan oleh Perangkat Daerah, begitu pun dengan pemerintahan desa. Adanya kebijakan ini, mestinya pelaksanaan diklat teknis dan fungsional oleh aparat pengawas internal yang kontinu serta regulasi bidang pengawasan yang jelas.

Pusdiklatwas BPKP telah menyelenggarakan Diklat Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) untuk pegawai di lingkungan APIP yang mencakup Inspektorat Provinsi, Kabupaten, dan Kota. Diklat ini bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, kompetensi, keterampilan, dan sikap APIP agar dapat melaksanakan tugas dengan lebih profesional. Jika mengerucut pada Jabatan Fungsional Auditor (JFA), maka setiap auditor wajib mengikuti sertifikasi yang diadakan oleh Pembinaan Jabatan Fungsional Auditor (Pusbin JFA) untuk mendapatkan pengangkatan atau penjenjangan, misalnya auditor madya menjadi auditor muda. Untuk menjadi auditor pertama, setidaknya telah melulusi uji kompetensi atau sertifikasi dan pendidikan Strata-1 (S1). Bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang telah diangkat paling lama satu tahun, wajib diangkat dalam jabatan fungsional. Namun, tetap mesti mendapatkan persetujuan teknis pengangkatan dalam JFA terlebih dahulu dari Instansi Pembina.

McCormick dalam penelitian Mangkunegara (2019) menjelaskan bahwa motivasi merupakan situasi yang memberi pengaruh dalam membentuk, mendorong, dan merawat perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Sementara itu, (Robbins & Judge, 2015) menyatakan bahwa motivasi sebagai pemberi daya gerak yang mendukung kegairahan kerja seseorang dalam bekerja sama, efektif, dan terintegrasi untuk mencapai kepuasan kerja.

McClelland dalam Mariana & Rahmaniar (2022) mengemukakan teori mengenai kebutuhan manusia yang terdiri dari need for achievement atau kebutuhan untuk prestasi, need for affiliation atau kebutuhan untuk afiliasi, dan yang terakhir adalah need for power atau kebutuhan untuk kekuasaan. Hal ini sejalan dengan motivasi adalah kesediaan melakukan usaha setinggi mungkin untuk mencapai sasaran organisasi untuk kepuasan kebutuhan sejumlah individu (Fitria, 2022).

Reviu audit harus dilakukan oleh auditor yang memiliki kompetensi yang memadai. Auditor diwajibkan untuk memiliki dan mengembangkan pengetahuan mengenai strategi dan metode rivi, serta segala hal yang berkaitan dengan pemerintahan. Hal ini sejalan dengan definisi kompetensi auditor menurut Tampubolon (2005) yang menyatakan bahwa kompetensi auditor adalah pengetahuan yang dapat diperoleh melalui pendidikan dan pelatihan berkelanjutan serta pengalaman audit yang memadai. Kompetensi dan etika merupakan standar utama yang harus dipenuhi oleh seorang auditor, selain pendidikan dan pelatihan yang diterimanya, agar dapat melaksanakan audit dengan baik. Namun, tidak selalu auditor yang memiliki kedua kualitas tersebut akan berkomitmen untuk melaksanakan audit secara efektif. Dengan kata lain, motivasi akan mendorong seseorang, termasuk auditor, untuk bekerja dengan baik dan berkomitmen terhadap fungsi pengawasan atau secara umum adalah kewajiban auditor internal pemerintah.

Beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan variabel gaya kepemimpinan, meliputi Rahmat et al., (2022); Diwi et al., (2023); dan Riwukore et al., (2022) . Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.

Hasil berbeda ditemukan pada penelitian Ramadhani (2021) yang menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja auditor Inspektorat.

Beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan variabel kompetensi, meliputi Soerono & Ismawati (2020); Patria (2022); dan Diwi et al., (2023). Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa variabel kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor Inspektorat. Namun, metodologi yang digunakan untuk menilai pengaruh kompetensi terhadap kinerja auditor pada penelitian yang dilakukan oleh Harahap et al., (2024) masih kurang komprehensif. Selain itu, walaupun variabel kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor, terdapat keterbatasan dalam kinerja auditor yang disebabkan oleh kurangnya sumber daya dan dukungan yang memadai dari pihak Inspektorat.

Selanjutnya, penelitian lain yang relevan dengan variabel motivasi, meliputi Said (2020); Soerono & Ismawati (2020); Patria (2022); Diwi et al., (2023). Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Hasil berbeda ditemukan pada penelitian Harahap et al., (2024) yang menunjukkan bahwa variabel motivasi memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja auditor. Oleh karena itu, peneliti memilih kinerja auditor internal pemerintah, terkhusus auditor yang bekerja di Inspektorat Kabupaten Pinrang. Belum ada yang menguji pengaruh ketiga variabel; gaya kepemimpinan; kompetensi; dan motivasi. Peneliti tertarik untuk mengetahui apakah hasil penelitiannya akan sama atau justru berbeda jika dilakukan pada auditor yang bekerja di Inspektorat Kabupaten Pinrang. Berdasarkan penjabaran masalah yang telah dijelaskan sebelumnya, peneliti akan melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan,

Kompetensi, dan Motivasi terhadap Kinerja Auditor Inspektorat (Studi pada Auditor Pemerintah di Inspektorat Kabupaten Pinrang, Inspektorat Kabupaten Sidrap, dan Inspektorat Kota Parepare".

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan sebelumnya, maka beberapa masalah yang akan diteliti dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut.

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja auditor di Inspektorat Kabupaten Pinrang, Inspektorat Kabupaten Sidrap, dan Inspektorat Kota Parepare?
2. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja auditor di Inspektorat Kabupaten Pinrang, Inspektorat Kabupaten Sidrap, dan Inspektorat Kota Parepare?
3. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja auditor di Inspektorat Kabupaten Pinrang, Inspektorat Kabupaten Sidrap, dan Inspektorat Kota Parepare?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah di atas, maka penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut.

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja auditor di Kabupaten Pinrang, Inspektorat Kabupaten Sidrap, dan Inspektorat Kota Parepare.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja auditor di Inspektorat Kabupaten Pinrang, Inspektorat Kabupaten Sidrap, dan Inspektorat Kota Parepare.

3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja auditor di Inspektorat Kabupaten Pinrang, Inspektorat Kabupaten Sidrap, dan Inspektorat Kota Parepare.

1.4 Kegunaan Penelitian

Bagian kegunaan penelitian akan menunjukkan manfaat dan pentingnya penelitian, terutama bagi pengembangan ilmu atau pelaksanaan pembangunan dalam arti yang luas. Adapun penelitian ini diharapkan dapat memberi kegunaan sebagai berikut.

1.4.1 Kegunaan Teoretis

1. Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan tentang pengaruh gaya kepemimpinan, kompetensi, dan motivasi terhadap kinerja auditor Inspektorat dalam hubungannya dengan teori yang digunakan dalam penelitian ini sehingga dapat dimanfaatkan dalam upaya peningkatan kinerja auditor.
2. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi untuk penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan pengaruh gaya kepemimpinan, kompetensi, dan motivasi terhadap kinerja auditor Inspektorat.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi praktis sekaligus saran bagi para auditor di Inspektorat terkhusus Pinrang, Sidrap, dan Parepare untuk lebih profesional dalam melaksanakan tanggung jawabnya terutama yang berhubungan dengan pengaruh profesionalisme, keahlian, dan motivasi terhadap kinerja auditor Inspektorat Daerah.

1.5 Sistematika Penulisan

Bab I merupakan bab pendahuluan. Bab ini memberikan uraian tentang latar belakang penelitian, rumusan masalah berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, tujuan penelitian berdasarkan rumusan masalah tersebut, kegunaan penelitian, kegunaan penelitian, dan sistematika penulisan.

Bab II merupakan tinjauan pustaka. Bab tinjauan pustaka berisi landasan teori yang bermanfaat sebagai landasan agar fokus penelitian sesuai dengan hasil yang hendak dicapai. Landasan teori juga nantinya akan memberikan penjelasan mengenai data temuan dalam penelitian. Dalam bab ini pula terdapat kerangka konseptual dan kerangka pikir penelitian yang menjelaskan alur hubungan antara variabel dan teori yang digunakan dalam penelitian.

Bab III merupakan bab metode penelitian. Bab metode penelitian membahas cakupan rancangan penelitian, tempat, dan waktu, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, variabel penelitian dan definisi operasional, instrumen penelitian serta analisis data.

Bab IV merupakan pembahasan. Dalam bab ini, peneliti memaparkan gambaran umum objek penelitian, deskripsi data dan hasil temuan, gambaran dan pembahasan hasil penelitian, serta hubungan antara teori dengan data yang menjadi temuan di lapangan.

Bab V merupakan penutup. Bab ini berisikan kesimpulan terkait dengan pembahasan hasil penelitian, saran, serta keterbatasan dalam penelitian.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Goal Setting Theory

Tujuan adalah objek atau juga dapat diartikan sebagai sasaran dari suatu tindakan yang dibatasi dalam jangka waktu tertentu (Locke & Latham, 2002). Teori penetapan tujuan merupakan teori yang dikembangkan oleh Locke dan Latham pada tahun 1978. Teori ini menunjukkan bahwa tujuan yang spesifik dan sulit untuk dicapai mengarahkan seseorang pada tingkat kinerja tugas yang lebih tinggi daripada tujuan yang mudah atau tujuan abstrak yang tidak jelas (Locke & Latham, 2002). Ada hubungan linier yang bersifat positif antara kesulitan mencapai target serta kinerja tugas.

Goal setting theory menjelaskan bahwa selama seseorang berkomitmen pada tujuan, maka seseorang tersebut akan memiliki kemampuan yang diperlukan untuk mencapai tujuan tersebut (Locke & Latham, 2002). Penetapan tujuan bermanfaat dalam membentuk suatu kepuasan diri dengan hasil kinerja yang dilakukan seseorang. Tujuan yang tinggi akan lebih memotivasi seseorang karena tujuan tersebut membutuhkan suatu usaha yang lebih banyak dan apabila tujuan tersebut tercapai akan meningkatkan perasaan percaya diri seseorang karena telah diakui di lingkungan kerjanya bahwa individu tersebut berhasil mencapai suatu tujuan yang tidak semua orang bisa mencapainya yang mana hal ini juga berkaitan dengan gaya kepemimpinan seorang pemimpin organisasi yang apresiatif terhadap kinerja auditor.

2.2 Teori Atribusi

Teori atribusi merupakan teori yang dikembangkan oleh Fritz Heider pada tahun 1958. Teori ini membantu untuk memberikan penjelasan mengenai seseorang menginterpretasikan perilaku orang lain atau dirinya sendiri melalui penentuan penyebab dan motif perilaku seseorang lain atau dirinya sendiri. Melalui teori ini juga diketahui bahwa perilaku seseorang dapat dipengaruhi oleh faktor internal dan faktor eksternal (Heider, 2013). Faktor internal terdiri dari keadaan-keadaan yang berasal dari diri seseorang, seperti kemampuan, kesadaran, dan motivasi. Sementara itu, faktor internal terdiri dari keadaan-keadaan yang berasal dari luar diri seseorang, seperti lingkungan dan pengaruh sosial.

Dalam konteks penelitian ini, teori atribusi dapat membantu dalam memahami bagaimana keterkaitan kinerja auditor dengan perikatan auditnya. Kelancaran kinerja auditor dalam melaksanakan tanggung jawabnya yang dipengaruhi oleh kompetensi dan motivasi sebagai faktor internal dan gaya kepemimpinan sebagai faktor eksternal.

2.3 Auditing

Audit merupakan suatu proses yang melibatkan pengumpulan dan analisis bukti atau informasi untuk mengevaluasi dan menyampaikan tingkat kesesuaian antara informasi tersebut dengan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya (Arens, 2012). Mulyadi (2014) mendefinisikan audit sebagai proses sistematis dan terstruktur dalam mengumpulkan serta menilai bukti secara objektif terkait tindakan ekonomi, dengan tujuan untuk menentukan tingkat kesesuaian antara laporan yang disajikan dengan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Hal ini sejalan dengan tujuan fundamental dari auditing

yang dikemukakan oleh Arens (2012) untuk memberikan tingkat keyakinan kepada pengguna laporan keuangan bahwa laporan tersebut disajikan secara wajar dalam semua aspek yang material, sesuai dengan prinsip akuntansi yang berlaku secara umum. Selain itu, auditing berpengaruh dalam mekanisme pengendalian untuk memastikan integritas informasi keuangan suatu entitas.

2.4 Kinerja Auditor Internal

Kinerja (performance) secara etimologis berasal dari terma job performance atau actual performance, yang merujuk pada prestasi kerja yang dicapai oleh individu. Hal ini mencakup hasil kerja dalam hal kuantitas dan kualitas yang diperoleh oleh seorang pekerja dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah ditentukan (Mangkunegara, 2019). Trisnaningih (2007) mengemukakan bahwa kinerja merupakan hasil yang dicapai individu dalam pelaksanaan tugas-tugas berdasarkan pada kecakapan, pengalaman, dan dedikasi. Penilaian kinerja tersebut diukur berdasarkan aspek kuantitas, kualitas, serta ketepatan waktu dalam penyelesaian tugas tersebut.

Kinerja auditor adalah tindakan atau pelaksanaan tugas audit yang diselesaikan oleh auditor dalam jangka waktu tertentu (Tristaningsih, 2007). Kinerja auditor dapat dipahami sebagai manifestasi dari aktivitas yang dilakukan untuk mencapai hasil kerja yang lebih optimal dan berperan dalam pencapaian tujuan organisasi. Peningkatan kinerja auditor harus selaras dengan standar yang berlaku dan dalam jangka waktu tertentu. Robbins (2006) menyatakan bahwa untuk menilai kinerja, terdapat 6 indikator yang digunakan, yakni kualitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian, dan komitmen terhadap pekerjaan.

Robbins & Judge (2015) menyatakan bahwa kinerja individu dipengaruhi oleh tiga faktor utama: kemampuan (ability), motivasi (motivation), dan

kesempatan (opportunity) yang terumuskan sebagai kinerja = $f(A \times M \times O)$. Artinya, kinerja adalah fungsi dari interaksi antara kemampuan, motivasi, dan kesempatan. Kesempatan untuk berkinerja tinggi sebagian besar ditentukan oleh tidak adanya hambatan yang menghalangi auditor dalam melaksanakan tugasnya. Dengan demikian, meskipun auditor memiliki kemampuan dan kesempatan yang memadai, rendahnya motivasi dapat menyebabkan kinerja yang tidak optimal.

2.5 Gaya Kepemimpinan

Sebanding dengan tindakan pemimpin adalah gaya linguistik. Ini adalah sarana yang digunakan seorang pemimpin untuk mempengaruhi pengikutnya (Khan et al., 2015). Setiap pemimpin memiliki gayanya masing-masing, dan ada banyak cara untuk memimpin. Gaya otoriter, birokratis, laissez-faire, dan kepemimpinan adalah beberapa yang paling umum (Park, 1996).

Definisi perspektif kepemimpinan dan manajemen profesional terhadapnya telah mengalami revolusi selama beberapa dekade terakhir. Dari gaya diktator yang sangat tradisional, mereka telah berubah menjadi pendekatan yang benar-benar kreatif dan partisipatif. Pada titik tertentu diputuskan bahwa tidak semua yang baru itu baik dan tidak semua yang lama itu buruk. Sebaliknya, berbagai pendekatan diperlukan untuk berbagai keadaan, dan setiap pemimpin harus mengetahui waktu yang tepat untuk menggunakannya masing-masing.

2.6 Kompetensi

Menurut penelitian yang dilakukan Mediaty et al., (2025), pendidikan akuntansi perlu diperbarui untuk mencakup pelatihan dalam teknologi dan keterampilan, serta pentingnya sertifikasi profesional untuk meningkatkan daya saing. Kompetensi merupakan karakteristik dasar seseorang dan bertaut

dengan keefektifan kinerja individu dalam menjalankan tanggung jawabnya (Spencer & Spencer, 1993). Sementara itu, kompetensi didefinisikan lebih rinci oleh Mathis & Jackson (2012), mengemukakan bahwa kompetensi adalah keterkaitan antara karakteristik dasar dan pengembangan kinerja individu atau tim, yang mana kompetensi sendiri terdiri dari knowledge, skill, dan abilities.

Boynton et al., (2002) memaparkan bahwa kompetensi auditor ditentukan oleh tiga faktor yaitu sebagai berikut:

1. Pendidikan universitas formal untuk memasuki profesi
2. Pelatihan praktik dan pengalaman dalam auditing
3. Mengikuti pendidikan profesi berkelanjutan selama karir profesional auditor

2.7 Motivasi

Motivasi adalah dorongan yang timbul dalam individu untuk bertindak dengan upaya tertentu untuk mencapai tujuan (Mariana & Rahmaniar, 2022). Dalam melaksanakan audit, pada dasarnya motivasi auditor adalah untuk melanjutkan dan keberlangsungan usaha yang menguntungkannya. Motivasi audit dapat menjadi pendukung bagi auditor untuk berprestasi, komitmen terhadap kelompok dan memiliki inisiatif yang tinggi (Fauziah, 2017).

Teori mengenai kebutuhan manusia menurut McClelland (1961) dalam Mariana & Rahmaniar (2022), yakni sebagai berikut:

1. Need for achievement atau kebutuhan akan prestasi
2. Need for affiliation atau kebutuhan untuk afiliasi
3. Need for power atau kebutuhan untuk kekuasaan

2.8 Tinjauan Empirik

Berikut beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini, yaitu:

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Nur Fitri Apriani Harahap et al., (2024)	1. Auditor Ethics 2. Motivation 3. Competence	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial, variabel etika auditor dan kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Sementara itu, variabel motivasi justru berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor.
2.	Siti Nur Reskiyawati Said (2020)	1. Motivasi	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor internal pemerintah dan memberikan kontribusi yang besar demi keberhasilan organisasi untuk mencapai tujuannya
3.	T. Dewi Ramadhani (2021)	1. Profesionalisme 2. Gaya Kepemimpinan 3. Independensi 4. Supervisi	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel profesionalisme tidak berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja auditor, variabel gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja auditor, variabel independen berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja auditor, dan variabel supervisi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja auditor.
4.	Muhammad Aditya Alsyuri Rahmat et al., (2022)	1. Etika Profesi 2. Profesionalisme 3. Gaya Kepemimpinan	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel etika profesi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja auditor internal pemerintah sedangkan variabel profesionalisme dan gaya kepemimpinan secara signifikan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja auditor internal pemerintah. Penelitian ini dianggap relevan karena terkait dengan variabel etika profesi yang diteliti oleh peneliti dan menggunakan SmartPLS dalam menganalisis data. Namun, sampel yang digunakan sebanyak 71 orang, jika dibandingkan dengan sampel peneliti hanya menggunakan 36 orang.

5.	Ayu Noorida Soerono dan Iis Ismawati (2020)	1. Profesionalisme 2. Kompetensi 3. Motivasi	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa profesionalisme, kompetensi auditor, dan motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja auditor Inspektorat se-Provinsi Banten. Penelitian ini dianggap paling relevan karena terkait dengan dua variabel yang juga diteliti oleh peneliti, yakni kompetensi dan motivasi. Namun, berbeda di bagian sampel karena penelitian ini menggunakan 160 internal auditor Inspektorat se-Provinsi Banten sedangkan peneliti hanya berfokus pada auditor di satu Inspektorat saja.
6.	Nelly Patria (2022)	1. Professionalism 2. Independence 3. Competence 4. Motivation 5. Job Satisfaction	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel profesionalisme, independensi, kompetensi, motivasi, dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja auditor.
7.	Venty Diwi et al., (2023)	1. Komitmen Profesional 2. Motivasi 3. Kompetensi 4. Pengalaman Kerja 5. Gaya Kepemimpinan	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan komitmen profesional, motivasi, kompetensi, pengalaman kerja, dan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja auditor.
8.	Jefirstson Richset Riwukore et al., (2022)	1. Etika kerja 2. Profesionalisme 3. Gaya kepemimpinan	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel etika kerja, profesionalisme, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja auditor intern pada Badan Inspektorat Kota Kupang.

Sumber: Diolah dari berbagai sumber, 2024

2.9 Kerangka Konseptual

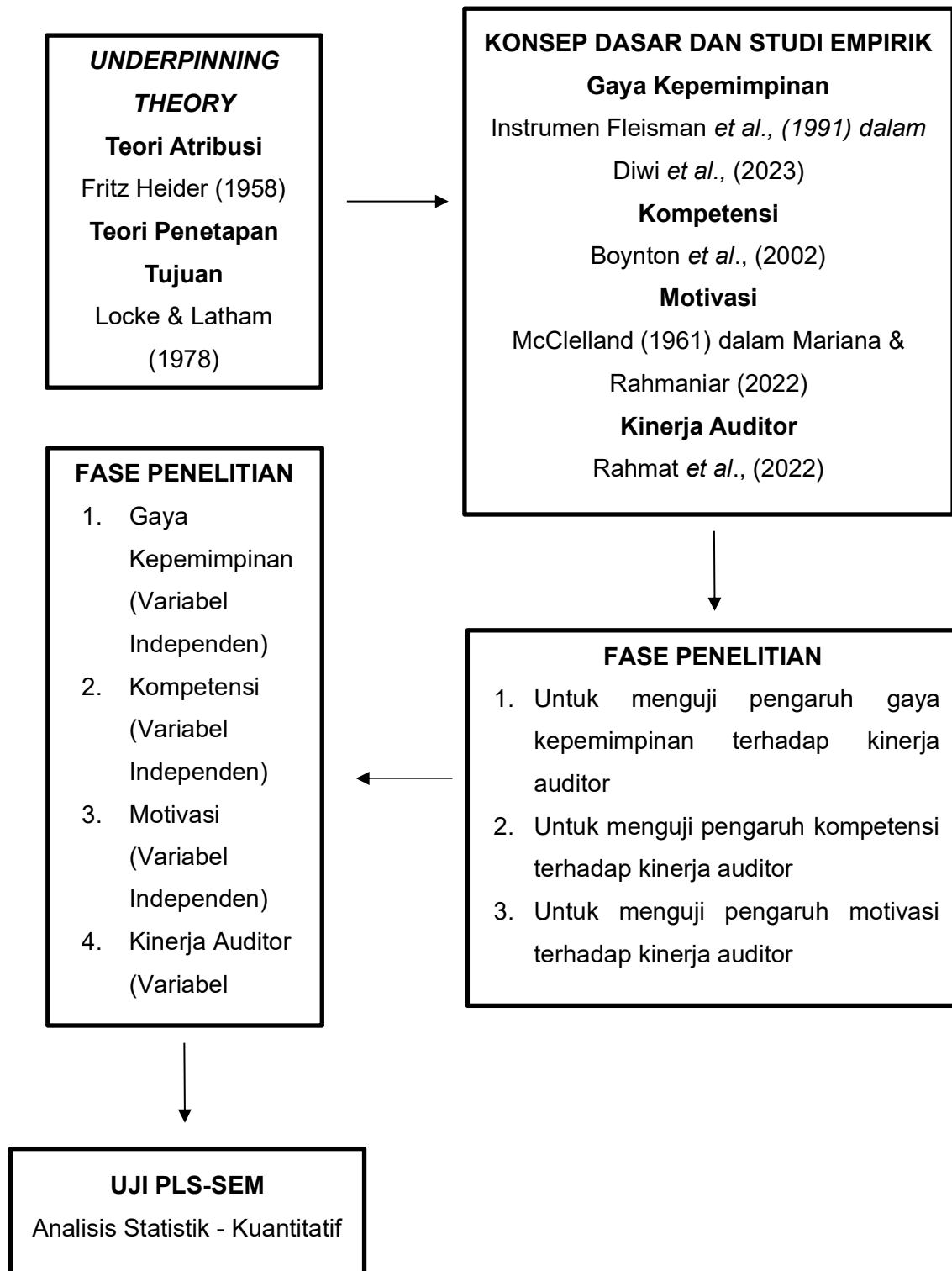
Inspektorat Kabupaten Pinrang sebagai suatu satuan perangkat kerja daerah merupakan unsur penunjang Pemerintah Kabupaten. Kinerja seorang auditor Inspektorat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut dapat dijelaskan melalui teori atribusi yang membagi determinan perilaku seseorang menjadi faktor eksternal dan internal. Faktor eksternal yang mempengaruhi kinerja auditor Inspektorat adalah gaya kepemimpinan terkait dengan bagaimana gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam lingkungan

organisasi tempat auditor bekerja. Gaya kepemimpinan yang baik adalah gaya kepemimpinan yang sesuai dengan kondisi lingkungan kerja auditor. Semakin baik model gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam organisasi Inspektorat akan meningkatkan kinerja auditor karena auditor merasa tidak terbebani terhadap gaya kepemimpinan yang diterapkan.

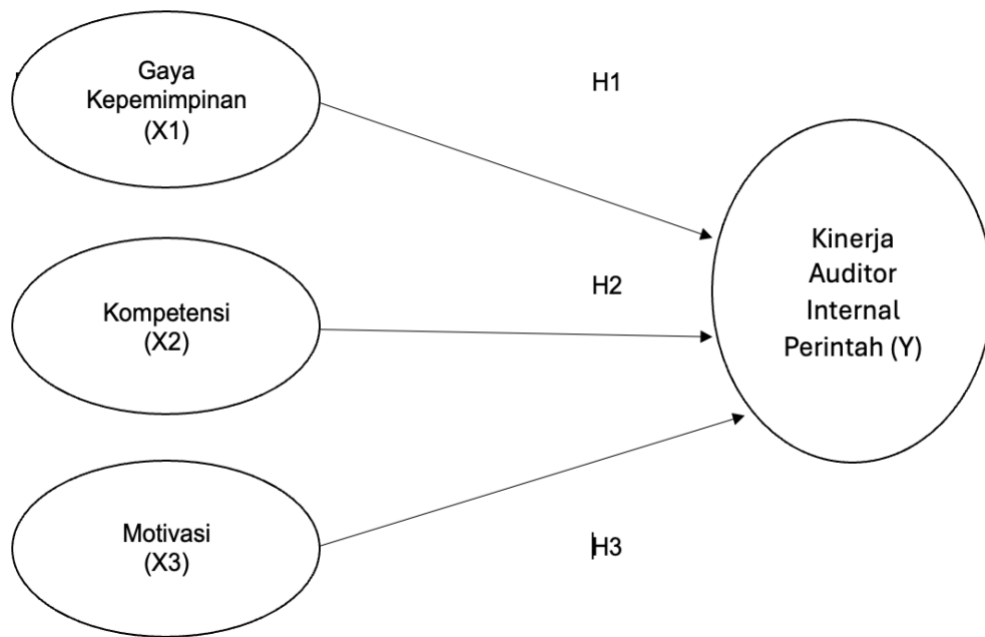
Adapun faktor internal dalam kinerja auditor adalah kompetensi dan motivasi. Auditor yang memiliki kompetensi yang baik akan melakukan tugasnya dengan minim hambatan, hal ini dikarenakan auditor telah dianggap berkapabilitas dalam melaksanakan tugasnya. Motivasi yang tinggi akan mendorong auditor untuk terus mengembangkan potensi dirinya yang mendukung penyelesaian tugasnya dalam melakukan audit sehingga kinerja auditor juga akan ikut meningkat.

Untuk mencapai suatu tujuan organisasi yang ditempati oleh auditor, teori penetapan tujuan dapat digunakan untuk menjelaskan terkait kinerja auditor. Auditor perlu memahami pentingnya tujuan serta apa yang diharapkan akan terjadi sebagai akibat dari hasil usahanya dalam bekerja. Ketika auditor memahami tujuannya dengan baik, auditor diminta untuk tetap fokus pada tujuan awal. Tujuan ini dapat mendorong auditor dan meningkatkan kinerja auditor itu sendiri. Dengan pemahaman terkait tujuan tersebut, auditor akan tetap bertindak secara profesional, termasuk memperhatikan kepeduliannya terhadap organisasi dalam kondisi apapun. Adapun kerangka konseptual untuk penelitian ini digambarkan sebagai berikut:

Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual



2.10 Kerangka Model Penelitian



Gambar 2. 2 Kerangka Model Penelitian

Sumber: Data diolah oleh Peneliti, 2024

2.11 Hipotesis

Berlandaskan pada dua teori, yaitu teori atribusi dan teori penetapan tujuan yang menjadi teori dasar (grand theory) dalam penelitian ini, maka hadir hipotesis dalam penelitian ini yang terkait dengan dua teori dasar tersebut beserta variabel-variabel penelitian, yakni gaya kepemimpinan, kompetensi, dan motivasi.

2.11.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Auditor

Teori atribusi menyatakan bahwa perilaku individu dipengaruhi oleh faktor internal dan faktor eksternal (Heider, 2013). Secara sederhana, teori atribusi menjelaskan bagaimana individu menafsirkan suatu perilaku ataupun kejadian, apakah disebabkan oleh faktor internal atau faktor eksternal. Teori atribusi

menjadi relevan dalam mengevaluasi kinerja auditor. Teori atribusi akan membantu dalam melihat pengaruh variabel gaya kepemimpinan sebagai faktor eksternal dalam memengaruhi kinerja auditor. Sementara goal setting theory menjelaskan bahwa penetapan tujuan yang jelas dapat mendorong auditor untuk mengeluarkan performa terbaiknya, keberhasilan auditor memenuhi capaian tersebut juga dapat dipengaruhi dari gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan terkait dengan bagaimana gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam lingkungan organisasi tempat auditor bekerja, gaya kepemimpinan yang baik adalah gaya kepemimpinan yang sesuai dengan kondisi lingkungan kerja auditor (Khan et al., 2015). Semakin baik model gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam organisasi atau dalam hal ini Inspektorat akan meningkatkan kinerja auditor karena auditor merasa tidak terbebani terhadap kepemimpinan yang diterapkan.

Penelitian yang dilakukan oleh Rahmat et al., (2022), Riwukore et al., (2022), dan Diwi et al., (2023) menunjukkan hasil bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja auditor Inspektorat.

Gaya kepemimpinan yang efektif dapat dipersepsikan oleh auditor sebagai dukungan eksternal yang kuat. Persepsi dukungan tersebut akan membuat auditor lebih yakin bahwa kinerja mereka dapat diatribusikan pada lingkungan kerja yang kondusif (eksternal), yang nantinya akan meningkatkan usaha dan kinerja. Pemimpin yang efektif mampu menetapkan tujuan yang jelas, spesifik, dan menantang, serta memberikan feedback yang mendorong, sesuai prinsip goal setting theory. Berdasarkan penjelasan tersebut, dirumuskan hipotesis berupa:

H₁: Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Auditor Inspektorat.

2.11.2 Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Auditor

Kompetensi merujuk pada pendidikan khusus yang diperlukan untuk memperoleh keahlian yang dibutuhkan auditor agar dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif, termasuk memiliki pemahaman yang mendalam tentang objek yang diaudit (Sherin & Desy, 2022). Auditor harus memiliki pengetahuan, keterampilan, pengalaman, dan kompetensi lain yang relevan di bidangnya, hal ini tidak lain karena kemampuan auditor yang terasah akan berkontribusi pada kualitas audit serta meningkatkan keahlian dalam kinerja auditor itu sendiri atau pedoman kerja yang digunakan oleh auditor (Witta & Efrizal, 2022). Hal ini sejalan dengan teori atribusi, auditor yang kompeten dengan pengetahuan teknis yang dalam dan pengalaman yang luas, cenderung mampu melakukan atribusi lebih dengan menyelesaikan tugasnya dengan baik dan akurat. Begitu juga dengan auditor yang memiliki self-efficacy yang kuat, akan terdorong untuk melakukan atribusi internal terhadap keberhasilan mereka (usaha dan kemampuan). Mediaty et al., (2021) mengilustrasikan bahwa self-efficacy berpengaruh tinggi terhadap penilaian auditor jika dibandingkan dengan auditor yang mempunyai self-efficacy yang rendah. Dalam goal setting theory, kompetensi menjadi syarat agar tujuan yang menantang dapat diwujudkan menjadi kinerja aktual.

Penelitian yang dilakukan oleh Soerono dan Ismawati (2020), Patria, (2022), Harahap et al., (2024) menunjukkan hasil bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor Inspektorat.

Kompetensi adalah faktor internal yang mendasar. Auditor yang kompeten akan mengatribusikan hasil kinerja yang baik pada kemampuan diri sendiri (internal locus of control). Keyakinan ini memicu self-efficacy dan upaya yang lebih besar untuk mempertahankan kinerja tinggi. Selain itu, tujuan yang

menantang hanya akan dipahami menjadi kinerja tinggi jika auditor memiliki kompetensi yang memadai untuk mencapainya. Berdasarkan penjelasan tersebut, dirumuskan hipotesis berupa:

H₂: Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Auditor Inspektorat.

2.11.3 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Auditor

Motivasi yang ada akan mendorong individu untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan auditor untuk meningkatkan prestasi kerja. Hal ini berpotensi berkontribusi pada peningkatan kinerja serta tanggung jawab terhadap tugas yang diemban (Rizkawati et al., 2022). Pemberian motivasi untuk meningkatkan kualitas auditor sangat penting, karena diharapkan melalui motivasi tersebut, setiap auditor akan termotivasi untuk bekerja secara optimal dalam mencapai hasil kinerja yang baik (Primasari 2017). Berdasarkan teori atribusi milik Heider (1958), auditor yang mengatribusikan peningkatan kinerja pada usaha belajar dan pengembangan keterampilan (atribusi internal) akan lebih termotivasi untuk mengikuti pelatihan dan mendapat sertifikat tambahan. Auditor menjadi yakin dalam investasi diri mereka akan membuahkan hasil. Teori atribusi juga relevan dalam melihat bagaimana jika seorang auditor berhasil menyelesaikan audit yang kompleks dan auditor mengatribusikannya pada kemampuan analitis (atribusi internal), tentu ini akan meningkatkan motivasi auditor itu sendiri dan menjadi termotivasi untuk mempertahankan atau melampaui kinerja tersebut di masa depan. Hal ini juga sejalan dengan goal setting theory, motivasi adalah mekanisme inti dalam teori ini karena tujuan yang jelas meningkatkan motivasi atau dorongan bagi auditor dalam bekerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Said (2020), Soerono dan Ismawati (2020), Patria (2022), Basmar dan Saputra (2024), dan Harahap et al., (2024)

menunjukkan hasil bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor Inspektorat.

Motivasi adalah faktor internal utama. Auditor dengan motivasi tinggi cenderung mengatribusikan keberhasilan pada usaha dan ketekunan yang mendorong mereka untuk terus berupaya mencapai kinerja terbaik. Dalam goal setting theory, motivasi menjadi mekanisme inti. Tujuan yang spesifik dan sulit dikerjakan menjadi dorongan atau bahkan tantangan bagi auditor yang mengarahkan mereka untuk fokus dan berupaya dalam mencapai kinerja yang lebih tinggi. Berdasarkan penjelasan tersebut, dirumuskan hipotesis berupa:

H₃: Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Auditor Inspektorat.