

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

Bagian tinjauan pustaka berisi landasan teori, bahasan hasil-hasil penelitian terdahulu yang sejenis, kemudian juga akan membahas kerangka pemikiran, serta pengembangan hipotesis.

2.1 Landasan Teori

Landasan teori adalah dasar berpikir yang bersumber dari suatu teori yang relevan dan dapat digunakan sebagai tuntunan untuk memecahkan berbagai permasalahan dalam penelitian. Landasan teori ini berfungsi sebagai kerangka acuan dan sudut pandang dalam mengarahkan suatu penelitian untuk memberi jawaban sementara terhadap rumusan masalah yang diajukan, serta membantu dalam penyusunan instrumen penelitian.

2.1.1 Teori *Stewardship*

Teori *Stewardship* dibangun di atas asumsi filosofis mengenai sifat manusia. Manusia pada hakekatnya dapat dipercaya, mampu bertindak dengan penuh tanggung jawab, memiliki integritas dan kejujuran terhadap pihak lain. Inilah yang tersirat dalam hubungan *fidusia* (hubungan berlandaskan kepercayaan) yang dikehendaki para *stakeholder* (Kaihatu, 2006).

Teori *Stewardship* adalah teori yang menggambarkan situasi dimana individu tidaklah termotivasi oleh tujuan-tujuan pribadi tetapi lebih ditujukan pada sasaran hasil utama mereka untuk kepentingan organisasi. Teori ini mempunyai dasar psikologi dan sosiologi yang telah dirancang dimana para eksekutif sebagai

steward termotivasi untuk bertindak sesuai keinginan prinsipal, selain itu perilaku *steward* tidak akan meninggalkan organisasinya sebab *steward* berusaha mencapai sasaran organisasinya. Teori *stewardship* didesain bagi para peneliti untuk menguji situasi dimana para eksekutif dalam perusahaan sebagai pelayan dapat termotivasi untuk bertindak dengan cara terbaik pada prinsipalnya (Donaldson *et al.*, 1989, 1991). Sedangkan Chinn, (2000) menyatakan teori *stewardship* dibangun di atas asumsi filosofis mengenai sifat manusia yakni bahwa manusia pada hakikatnya dapat dipercaya, mampu bertindak dengan penuh tanggung jawab, memiliki integritas dan kejujuran terhadap pihak lain (Usamah, 2010:5). Teori *stewardship* mengasumsikan hubungan yang kuat antara kesuksesan organisasi dengan kepuasan pemilik. Asumsi penting dari *stewardship* adalah individu meluruskan tujuan sesuai dengan tujuan pemilik. Namun demikian tidak berarti *steward* tidak mempunyai kebutuhan hidup (Raharjo, 2007:39).

Implikasi teori *stewardship* dalam penelitian ini yaitu *steward* dalam hal ini adalah pemeriksa akan bekerja dengan sebaik-baiknya untuk kepentingan *principal* yaitu masyarakat dan instansi mereka. Teori *stewardship* difokuskan pada *intrinsic reward* (penghargaan yang hakiki) yang tidak dapat diubah dengan mudah. Penghargaan ini merupakan kesempatan untuk meningkatkan pertumbuhan, prestasi, asosiasi, dan aktualisasi diri. Pada titik terendah dalam hubungan *stewardship* pada hakikatnya memotivasi untuk bekerja keras untuk kepentingan organisasi dengan penghargaan yang tidak nyata. Pemeriksa lebih siap diajak bekerja sama, altruistik dan spontan berperilaku sebagai bagian dari organisasi yang tidak terlalu mengharapkan imbalan (Mowday, Potter dan Steer,

1982). Menurut Mc Celland dan Burham (1976), motif kekuasaan adalah daya gerak psikologi yang diperlukan untuk prestasi dan dapat mendukung tujuan organisasi. Sistem pemberian intensif dan pengakuan atas wewenang yang diberikan merupakan gabungan prinsip yang diperlukan dalam pengawasan

2.1.2 Pendekatan Kontijensi

Pendekatan kontijensi yang digunakan oleh para peneliti dalam penelitian seperti ini adalah dalam rangka memberikan masukan faktor-faktor yang sebaiknya dipertimbangkan dalam rancangan penelitian. Pendekatan kontenjensi yang digunakan banyak menarik minat para peneliti karena mereka ingin mengetahui apakah tingkat keandalan variabel independen selalu berpengaruh sama pada setiap kondisi atau tidak terhadap variabel dependennya. Didasarkan pada teori kontenjensi maka ada dugaan bahwa terdapat faktor situasional lainnya yang mungkin akan saling berinteraksi di dalam mempengaruhi situasi tertentu (Outlay, 1980).

Jogiyanto (2004) menjelaskan bahwa suatu variabel moderasi (*moderating variable*) atau (VMO) adalah suatu variabel independen lainnya yang dimasukkan kedalam model karena mempunyai efek kontingensi dari hubungan variabel dependen dan variabel independen sebelumnya. Variabel moderasi ini diidentifikasi dari penelitian-penelitian sebelumnya yang mempunyai kesimpulan hubungan kausal yang hasilnya konflik, baik konflik signifikansinya maupun konflik arahnya. Jika hasil-hasil penelitian sebelumnya bertentangan atau konflik, mungkin ada variabel lain yang memoderasi hubungan kausal sebelumnya.

Pendekatan kontijensi dalam penelitian ini digunakan untuk mengevaluasi pengaruh kompetensi pemeriksa pada kualitas hasil pemeriksaan. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu terdapat pertentangan hasil penelitian tentang pengaruh kompetensi pemeriksa ada yang menyimpulkan kompetensi berpengaruh pada kualitas hasil pemeriksaan dan ada yang tidak berpengaruh, sehingga ada dugaan faktor situasional yang menyebabkan terjadinya pertentangan hasil tersebut. Adapun faktor situasional tersebut adalah gaya kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi yang diduga memoderasi hubungan kompetensi pemeriksa pada kualitas hasil pemeriksaan. Faktor gaya kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi adalah variabel moderating, yang dapat memperkuat atau memperlemah pengaruh kompetensi pada kualitas hasil pemeriksaan Inspektorat Kabupaten Tabanan.

2.1.3 Kualitas Hasil Pemeriksaan

Tidak mudah untuk menggambarkan dan mengukur kualitas audit secara obyektif dengan beberapa indikator. Hal ini dikarenakan kualitas hasil pemeriksaan merupakan sebuah konsep yang kompleks dan sulit dipahami sehingga seringkali terdapat kesalahan dalam menentukan sifat dan kualitasnya. Hal ini terbukti dari banyaknya penelitian yang menggunakan dimensi kualitas audit yang berbeda-beda (Efendy, 2010).

Yang dimaksud kualitas hasil pemeriksaan adalah suatu kondisi dimana hasil pemeriksaan disusun sesuai dengan norma pengawasan dan kode etik pejabat pengawasan serta langkah-langkah kerja yang ditetapkan dan ketepatan keandalannya tidak diragukan lagi. Norma pengawasan dimaksudkan

sebagai upaya untuk menjamin kualitas pengawasan, kualitas laporan hasil pemeriksaan dan persamaan pandangan serta pendapat yang berkaitan dengan manfaat pengawasan.

Untuk mendapatkan kualitas hasil pemeriksaan yang baik, dalam Petunjuk Pemeriksaan Operasional Pusat Pengembangan Akuntansi Sekolah Tinggi Akuntansi Negara (PPA-STAN) “seorang auditor/pemeriksa harus melaksanakan prosedur seperti perencanaan pengawasan, pelaksanaan pengawasan, membuat laporan, pemantauan tindak lanjut dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1) Penentuan ruang lingkup pemeriksaan

Perencanaan kegiatan perlu diadakan guna mengidentifikasi bidang-bidang yang akan dicakup, dan untuk memungkinkan penjadwalan secara sistematis serta penggunaan sumberdaya manusia secara maksimal. Pemeriksaan operasional harus meliputi semua aspek yang penting dari kegiatan satuan kerja. Oleh karena itu pemeriksaan tidak terbatas masalah-masalah akuntansi dan dokumen-dokumen tetapi juga ruang lingkungannya menyeluruh atas kegiatan, program, ketaatan pada peraturan, efisiensi dan kehematan.

2) Membuat program kerja pemeriksaan (PKP)

Tujuan pemeriksaan harus dinyatakan secara jelas dan harus dapat dicapai sesuai dengan program kerja pemeriksaan. Program kerja pemeriksaan ini menggambarkan urutan prioritas langkah-langkah kerja yang harus dilaksanakan dalam pemeriksaan, dan harus fleksibel. Dalam penyusunan program kerja pemeriksaan perlu memperhatikan norma pemeriksaan.

3) Penentuan jenis pemeriksaan

Dalam kegiatan pemeriksaan, penentuan jenis pemeriksaan adalah sangat penting, hal ini dikarenakan harus ada kejelasan pekerjaan dan yang harus dilakukan oleh masing-masing pemeriksa, dengan demikian dapat terhindar terjadinya duplikasi pekerjaan.

4) Pengumpulan bukti-bukti pemeriksaan

Bukti-bukti pemeriksaan merupakan informasi khusus yang diperoleh pada saat pemeriksaan melalui pengamatan, wawancara dan pemeriksaan catatan-catatan.

5) Pembuatan kertas kerja pemeriksaan (KKP)

Kertas kerja pemeriksaan (KKP) adalah catatan-catatan yang dibuat dari data yang dikumpulkan pemeriksa secara sistematis pada saat melaksanakan pemeriksaan. KKP mencerminkan langkah-langkah kerja pemeriksaan yang ditempuh, pengujian yang dilakukan, informasi yang diperoleh dan kesimpulan hasil pemeriksaan. Setiap pemeriksa wajib membuat KKP pada saat melaksanakan tugasnya. Manfaat KKP ini sebagai bahan untuk menyusun laporan hasil pemeriksaan dan sebagai alat atasan untuk melakukan review dan mengawasi pekerjaan pemeriksaan para petugas pemeriksa serta sebagai alat pembuktian dari laporan hasil pemeriksaan.

6) Pembuatan laporan yang mengacu pada norma, konsisten, dan rekomendasi

Setiap laporan pemeriksaan harus bertujuan menyatakan kewajiban laporan dan harus disusun dan memuat ruang lingkup pemeriksaan, disusun dengan

baik, menyajikan informasi yang layak dan memuat temuan serta kesimpulan pemeriksaan secara objektif dan lengkap serta memberikan rekomendasi yang bersifat konstruktif.

- 7) Laporan disampaikan secara tertulis, segera dan tepat waktu.

Laporan harus ditulis agar dapat dimengerti oleh setiap orang bahkan harus dapat dimengerti oleh orang-orang yang tidak begitu mengenal seluk beluk program, kegiatan instansi yang diperiksa. Seperti halnya dengan kegunaan, ketepatan waktu merupakan hal yang penting bagi laporan hasil pemeriksaan. Suatu laporan yang sudah dipersiapkan dengan baik akan berkurang nilainya, apabila terlambat diterima karena informasi yang dilaporkan tidak dapat dipergunakan dalam membuat keputusan yang diperlukan.

Masalah-masalah yang mempengaruhi ketepatan waktu laporan sering kali bermula pada perencanaan serta tahap-tahap analisa. Penundaan yang terjadi pada laporan-laporan sering disebabkan karena adanya masalah-masalah yang belum terpecahkan atau tidak dipertimbangkan sebelumnya. Masalah-masalah tersebut seharusnya diselesaikan pada tahap pengembangan temuan-temuan. Integrasi penyusunan laporan dengan tahap-tahap perencanaan dan pelaksanaan pemeriksaan harus dapat membantu mengungkapkan temuan serta memungkinkan penyelesaian laporan tepat pada waktunya.

2.1.4 Kompetensi

Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara no. per/05/m.pan/03/2008 tentang standar audit aparat pengawasan intern pemerintah

menyatakan auditor harus mempunyai pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi lainnya yang diperlukan untuk melaksanakan tanggung jawabnya. Auditor APIP harus mempunyai tingkat pendidikan formal minimal Strata Satu (S-1) atau yang setara.

Menurut Rahayu dkk. (2010:2), kompetensi artinya kemampuan, keahlian dan pengalaman serta memahami kriteria dalam menentukan jumlah bahan bukti yang dibutuhkan oleh seorang pemeriksa untuk dapat mendukung kesimpulan yang akandiambilnya. Menurut *Institute Of Internal Auditor (IIA)* dalam Elder *et al.* (2011:450), kompetensi artinya auditor mengaplikasikan pengetahuan, keahlian dan pengalaman yang diperlukan dalam melakukan jasa audit internal. Menurut peraturan Kepala BPKP No. PER-211/K/JF/2010 tentang Standar Kompetensi Auditor Pasal 1 Ayat 3, kompetensi adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang Pegawai Negeri Sipil berupa pengetahuan, keahlian, sikap dan perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya.

Kompetensi teknis yang harus dimiliki oleh auditor adalah auditing, akuntansi, administrasi pemerintah dan komunikasi. Disamping wajib memiliki keahlian tentang Standar Audit, kebijakan, prosedur dan praktik-praktik audit, auditor harus memiliki keahlian yang memadai tentang lingkungan pemerintahan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi unit yang dilayani oleh APIP. APIP pada dasarnya berfungsi melakukan audit dibidang pemerintahan, sehingga auditor harus memiliki pengetahuan yang berkaitan dengan administrasi pemerintah.

Auditor juga harus memiliki pengetahuan yang memadai di bidang hukum dan pengetahuan lain yang diperlukan untuk mengidentifikasi indikasi adanya

kecurangan (*fraud*). Pimpinan APIP dan auditor memiliki keterampilan dalam berhubungan dengan orang lain dan mampu berkomunikasi secara efektif menyampaikan hal-hal seperti tujuan kegiatan, kesimpulan, rekomendasi dan lain sebagainya.

Dari beberapa pendapat diatas maka dapat dikatakan bahwa Kompetensi adalah kemampuan, keahlian dan pengalaman yang harus dimiliki dan diaplikasikan oleh pemeriksa dalam melaksanakan tugas jabatannya. Kompetensi aparatur pengawasan fungsional pemerintah yang tugasnya mengawasi keuangan daerah haruslah memiliki pendidikan, pengalaman, serta pelatihan sehingga kompetensinya tidak diragukan lagi.

Pendidikan

Tingkat pendidikan sangat berpengaruh terhadap pola pikir dan perilaku seseorang. Tingkat pendidikan merupakan prasyarat untuk memegang jabatan tertentu, baik pendidikan formal maupun pendidikan nonformal. Biasanya pendidikan formal merupakan prasyarat mutlak sedangkan pendidikan nonformal merupakan penunjang. Pendidikan diukur melalui jenjang pendidikan formal yang terakhir ditempuh, latar belakang pendidikan, pendidikan tambahan yang pernah diikuti sebagai penunjang pendidikan formal.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 tahun 2003 tentang Sisdiknas dalam pasal 1 dijelaskan bahwa : Pendidikan formal adalah jalur pendidikan yang terstruktur dan berjenjang yang terdiri dari atas pendidikan dasar, pendidikan menengah dan pendidikan tinggi. Semakin tinggi pendidikan yang telah ditempuh, baik pendidikan formal maupun pendidikan nonformal sesuai dengan

bidang pekerjaan, maka semakin tinggi pula pengalaman intelektual yang dimiliki. Pengalaman intelektual ini akan mempermudah pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan. Bagi aparat pengawasan, semakin tinggi pendidikan yang ditempuhnya, maka makin tinggi pula pengalaman intelektual yang dimilikinya.

Pengalaman Auditor

Choo dan Trotman (1991) memberikan bukti empiris bahwa auditor berpengalaman lebih banyak menemukan *item-item* yang tidak umum (*atypical*) dibandingkan auditor yang kurang berpengalaman, tetapi antara auditor yang berpengalaman dengan yang kurang berpengalaman tidak berbeda dalam menemukan *item-item* yang umum (*typical*). Penelitian serupa dilakukan oleh Tubbs (1992), menunjukkan bahwa subyek yang mempunyai pengalaman audit lebih banyak, maka akan menemukan kesalahan yang lebih banyak dan *item-item* kesalahannya lebih besar dibandingkan auditor yang pengalamannya lebih sedikit. Abdolmohammadi dan Wright (1987) memberikan bukti empiris bahwa dampak pengalaman auditor akan signifikan ketika kompleksitas tugas dipertimbangkan.

Ashton (1991) menunjukkan bahwa dalam literatur psikologi, pengetahuan spesifik dan lama pengalaman bekerja sebagai faktor penting untuk meningkatkan kompetensi. Ashton juga menjelaskan bahwa ukuran kompetensi tidak cukup hanya pengalaman tetapi diperlukan pertimbangan-pertimbangan lain dalam pembuatan keputusan yang baik karena pada dasarnya manusia memiliki sejumlah unsur lain di selain pengalaman.

Pendapat Ashton didukung oleh Schmidt *et al.* (1988) yang memberikan bukti empiris bahwa terdapat hubungan antara pengalaman bekerja dengan kinerja dimoderasi dengan lama pengalaman dan kompleksitas tugas. Selain itu penelitian yang dilakukan Bonner (1990) menunjukkan bahwa pengetahuan mengenai spesifik tugas dapat meningkatkan kinerja auditor berpengalaman, walaupun hanya dalam penetapan risiko analitis. Hal ini menunjukkan bahwa pendapat auditor yang baik akan tergantung pada kompetensi dan prosedur audit yang dilakukan oleh auditor (Hogarth, 1991).

Pelatihan

Pelatihan adalah bagian dari pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan ketrampilan diluar sistem pendidikan yang berlaku, dalam waktu yang relatif singkat dan dengan metode yang lebih mengutamakan praktik daripada teori (Riberu, 2013). Menurut Moekiyat (1993 :3) tujuan umum pelatihan adalah :

- 1) Mengembangkan keahlian, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih cermat dan lebih efektif.
- 2) Mengembangkan pengetahuan, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan secara rasional.
- 3) Mengembangkan sikap, sehingga menimbulkan kemajuan kerjasama dengan teman-teman pegawaidan dengan pimpinan.

Pelatihan dipandang sebagai solusi oleh sejumlah orang untuk meningkatkan kualitas dibawah standar yang disebabkan kekurangan keterampilan dan pergantian karyawan, sehingga karyawan bisa memanfaatkan

pekerjaan yang lebih menguntungkan (Greer, 2001:39). P.J.Hills dalam *A Dictionary of Education*, membatasi latihan lebih berkenaan dengan penerapan pengetahuan daripada penguasaan pengetahuan (Mudyahardjo, 2001:209). Dalam hal ini latihan dilihat sebagai proses perubahan yang ditujukan kepada pembentukan suatu pola tingkang laku yang diharapkan.

Pelatihan memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai yang pada akhirnya akan memberikan kontribusi bagi pencapaian tujuan instansi maupun pegawai yang bersangkutan. Pelatihan merupakan suatu proses mempersiapkan orang untuk suatu pekerjaan, membantu memperbaiki penampilan, dan pengembangan potensi sepenuhnya.

Program pelatihan diharapkan dapat mengoptimalkan keunggulan dan potensiserta mengatasi kelemahan-kelemahan aparatur pengawasan. Inspektorat daerah dapat mengembangkan potensi yang dimiliki oleh setiap aparatur pengawasan, baik untuk memenuhi kebutuhan lembaga inspektorat daerah maupun dalam rangka pengembangan karir aparatur pengawasan.

2.1.5 Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah bagaimana seorang pemimpin melaksanakan fungsi kepemimpinannya dan bagaimana ia dilihat oleh mereka yang berusaha dipimpinnya atau mereka yang mungkin sedang mengamati dari luar (Robert, 1992). James *et al.* (1996) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah berbagai

pola tingkah laku yang disukai oleh pemimpin dalam proses mengarahkan dan mempengaruhi pekerja. Gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, ketrampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya (Tampubolon, 2007). Berdasarkan definisi-definisi tersebut dapat dinyatakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan upaya dari seorang pemimpin untuk dapat merealisasikan tujuan organisasi dengan cara mengarahkan, mempengaruhi, mendorong, dan mengendalikan orang lain agar mau melaksanakannya.

Robins (2006) mengidentifikasi empat jenis gaya kepemimpinan antara lain:

1) Gaya kepemimpinan kharismatik

Para pengikut terpacu kemampuan kepemimpinan yang heroik atau yang luarbiasa ketika mereka mengamati perilaku-perilaku tertentu pemimpin mereka. Terdapat lima karakteristik pokok pemimpin kharismatik:

- (1) Visi dan artikulasi. Dia memiliki visi ditujukan dengan sasaran ideal yang berharap masa depan lebih baik daripada status quo, dan mampu mengklarifikasi pentingnya visi yang dapat dipahami orang lain.
- (2) Rasio personal. Pemimpin kharismatik bersedia menempuh risiko personal tinggi, menanggung biaya besar, dan terlibat ke dalam pengorbanan diri untuk meraih visi.
- (3) Peka terhadap lingkungan. Mereka mampu menilai secara realistis kendala lingkungan dan sumber daya yang dibutuhkan untuk membuat perubahan.

- (4) Kepekaan terhadap kebutuhan pengikut. Pemimpin kharismatik perseptif (sangat pengertian) terhadap kemampuan orang lain dan responsive terhadap kebutuhan dan perasaan mereka.
- (5) Perilaku tidak konvensional. Pemimpin kharismatik terlibat dalam perilaku yang dianggap baru dan berlawanan dengan norma.

2) Gaya kepemimpinan transaksional

Pemimpin transaksional merupakan pemimpin yang memandu atau memotivasi para pengikut mereka menuju sasaran yang ditetapkan dengan memperjelas persyaratan peran dan tugas. Gaya kepemimpinan transaksional lebih berfokus pada hubungan pemimpin-bawahan tanpa adanya usaha untuk menciptakan perubahan bagi bawahannya. Terdapat empat karakteristik pemimpin transaksional:

- (1) Imbalan kontingen: kontrak pertukaran imbalan atas upaya yang dilakukan, menjanjikan imbalan atas kinerja baik, mengakui pencapaian.
- (2) Manajemen berdasar pengecualian (aktif): melihat dan mencari penyimpangan dari aturan dan standar, menempuh tindakan perbaikan.
- (3) Manajemen berdasar pengecualian (pasif): mengintervensi hanya jika standar tidak dipenuhi.
- (4) *Laissez-Faire*: melepas tanggung jawab, menghindari pembuatan keputusan.

3) Gaya kepemimpinan transformasional

Pemimpin transformasional mencurahkan perhatian pada hal-hal dan kebutuhan pengembangan dari masing-masing pengikut. Pemimpin

transformasional mengubah kesadaran para pengikut akan persoalan-persoalan dengan membantu mereka memandang masalah lama dengan cara-cara baru, dan mereka mampu menggairahkan, membangkitkan, dan mengilhami para pengikut untuk mengeluarkan upaya ekstra demi mencapai sasaran kelompok.

Terdapat empat karakteristik pemimpin transformasional yaitu:

- (1) Kharisma: memberikan visi dan rasa atas misi, menanamkan kebanggaan, meraih penghormatan dan kepercayaan.
- (2) Inspirasi: mengkomunikasikan harapan tinggi, menggunakan symbol untuk memfokuskan pada usaha, menggambarkan maksud penting secara sederhana.
- (3) Stimulasi intelektual: mendorong intelegensia, rasionalitas, dan pemecahan masalah secara hati-hati.
- (4) Pertimbangan individual: memberikan perhatian pribadi, melayani karyawan secara pribadi, melatih dan menasehati.

4) Gaya kepemimpinan visioner

Kemampuan menciptakan dan mengartikulasikan visi yang realistis, kredibel, dan menarik mengenai masa depan organisasi atau unit organisasi yang tengah tumbuh dan membaik dibanding saat ini. Visi ini jika diseleksi dan diimplementasikan secara tepat, mempunyai kekuatan besar sehingga bias mengakibatkan terjadinya lompatan awal ke masa depan dengan membangkitkan keterampilan, bakat, dan sumber daya untuk mewujudkannya

2.1.6 Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan dorongan yang tercipta dari dalam individu untuk berbuat sesuatu untuk dapat meningkatkan keberhasilan organisasi sesuai dengan tujuan dengan lebih mengutamakan kepentingan organisasi dibandingkan dengan kepentingan individu. Mowday (1982) dalam Arifin (2012) mendefinisikan tiga aspek komitmen organisasi antara lain:

1) *Affective commitment*, komitmen yang berkaitan dengan adanya keinginan untuk terikat pada organisasi. Seseorang ingin berada dalam suatu organisasi karena keinginan yang timbul dari diri sendiri. Dengan dimensi *sense of belonging, emotional attached, personal meaning*.

2) *Continuance commitment*, komitmen yang timbul karena adanya kebutuhan rasional. Komitmen ini muncul atas dasar untung rugi, dipertimbangkan hal apa yang harus dikorbankan bila akan menetap di dalam suatu organisasi, dengan dimensi pilihan lain, benefit, biaya.

3) *Normative Commitment*, komitmen yang bersumber pada norma yang ada dalam diri individu, yang berisi keyakinan individu akan tanggung jawab terhadap organisasi, dirinya merasa harus bertahan karena alasan loyalitas.

Komitmen organisasi dapat diartikan sebagai keterikatan pegawai dimana pegawai tersebut bekerja (Luthans, 2006). Komitmen dipandang sebagai suatu orientasi nilai terhadap organisasi yang menunjukkan individu sangat memikirkan dan mengutamakan pekerjaannya dan organisasinya (Desiana dkk., 2006). Pegawai akan berusaha memberikan segala usaha yang dimilikinya dalam rangka membantu organisasi mencapai tujuannya. Porter *et al.* (1982) dalam Tara (2013)

komitmen organisasi dan keterlibatannya dalam organisasi dicirikan oleh tiga faktor psikologis :

- (1) Keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi;
- (2) Keinginan untuk berusaha sekuat tenaga demi organisasi;
- (3) Kepercayaan yang pasti dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu sangat penting sebagai dasar pijakan dalam rangka penyusunan penelitian ini. Kegunaannya untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu. Sub bab ini menguraikan beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan kualitas hasil pemeriksaan, gaya kepemimpinan, komitmen organisasi, dan kompetensi. Pengaruh kompetensi dan independensi terhadap kualitas audit dengan etika auditor sebagai variabel moderasi diteliti oleh Alim dkk. (2007). Sampel penelitiannya seluruh auditor yang ada di wilayah Jawa Timur dengan menggunakan teknik analisis regresi berganda. Hasil penelitian independensi dan kompetensi berpengaruh positif terhadap kualitas audit. Interaksi antara etika auditor dan kompetensi tidak memiliki efek signifikan terhadap kualitas audit. Perbedaan penelitian ini dengan yang dilakukan adalah variabel moderasi, teknik analisis data, dan nilai rata-rata setiap indikator variabel yang digunakan.

Sukriah dkk.(2009), menguji pengaruh pengalaman kerja, independensi, obyektifitas, integritas, dan kompetensi terhadap kualitas hasil

pemeriksaan. Populasi penelitian ini seluruh Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang bekerja pada Inspektorat sepuluh Lombok. Menggunakan teknik analisis regresi berganda, dengan kesimpulan pengalaman kerja, obyektifitas dan kompetensi berpengaruh positif terhadap kualitas hasil pemeriksaan. Pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai kelurahan/desa di kota Denpasar diteliti oleh Ridawati (2009). Responden dalam penelitian ini berjumlah 254 orang yang diambil dari 16 kelurahan dan 27 desa di Kota Denpasar. Hasil penelitian menunjukkan gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Variabel motivasi kerja memiliki pengaruh yang paling dominan. Perbedaan penelitian sekarang dengan kedua penelitian ini adalah pada penelitian ini memasukkan dua variabel moderasi yaitu gaya kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi, teknik analisis data yang digunakan MRA, dan menganalisis nilai rata-rata setiap indikator variabel untuk mengetahui kelemahan dan kelebihan variabel tersebut.

Penelitian kualitas hasil pemeriksaan di sektor publik juga dilakukan Adnan (2012), menguji pengaruh pendidikan, pengalaman dan pelatihan aparat pengawas terhadap mutu hasil pemeriksaan reguler. Sampel penelitian sebanyak 31 responden yaitu auditor dilingkungan Inspektorat Provinsi Kepulauan Bangka Belitung. Hasilnya mutu hasil pemeriksaan reguler relatif baik dimana secara bersama-sama pendidikan, pengalaman, dan pelatihan mempunyai hubungan yang positif dan signifikan terhadap mutu hasil pemeriksaan reguler. Perbedaan penelitian sekarang dengan penelitian Adnan (2012) adalah pada penelitian ini

memasukkan dua variabel moderasi yaitu gaya kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi, teknik analisis data yang digunakan MRA, dan menganalisis nilai rata-rata setiap indikator variabel untuk mengetahui kelemahan dan kelebihan variabel tersebut, serta respondennya pemeriksa di Inspektorat Kabupaten Tabanan.

Pengaruh kompetensi dan independensi pemeriksa terhadap kualitas hasil pemeriksaan dalam pengawasan keuangan daerah diteliti oleh Afni (2013). Sampel dalam penelitian aparatur pada Kabupaten Pasaman dan Kota Padang, yaitu sebanyak 68 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi dan independensi secara parsial dan simultan berpengaruh terhadap kualitas hasil pemeriksaan. Tara (2013), juga menguji pengaruh peran kepemimpinan, komitmen organisasi, kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pendapatan daerah kota Palangkaraya. Sampel penelitian seluruh pegawai di lingkungan Dinas Pendapatan daerah kota Palangkaraya yang berjumlah 48 orang. Hasil penelitian menyimpulkan secara parsial dan simultan peran kepemimpinan, komitmen organisasi, kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Perbedaan penelitian sekarang dengan kedua penelitian ini adalah pada penelitian ini memasukkan dua variabel moderasi yaitu gaya kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi, teknik analisis data yang digunakan MRA, dan menganalisis nilai rata-rata setiap indikator variabel untuk mengetahui kelemahan dan kelebihan variabel tersebut.

Samsi (2013), menguji pengaruh pengalaman kerja, independensi, dan kompetensi terhadap kualitas audit: etika auditor sebagai variabel pemoderasi.

Hasil penelitian menyebutkan: (1) Pengalaman kerja berpengaruh negative terhadap kualitas pemeriksaan, (2) Independensi berpengaruh positif terhadap kualitas hasil pemeriksaan, (3) Interaksi pengalaman kerja dan kepatuhan etika auditor berpengaruh positif terhadap kualitas hasil pemeriksaan, (4) Interaksi independensi dan kepatuhan etika auditor berpengaruh negative terhadap kualitas pemeriksaan, dan (5) Kompetensi dan Interaksi kompetensi dan kepatuhan etika auditor tidak berpengaruh terhadap kualitas hasil pemeriksaan. Subjek penelitian adalah auditor pada Inspektorat Kabupaten Gresik, Kabupaten Sidoarjo dan Kota Surabaya. Martani dkk. (2013), juga melakukan penelitian tentang kualitas hasil pemeriksaandengan variabel bebas kecermatan profesional dan pengalaman kerja. Populasi penelitian seluruh auditor Inspektorat se Provinsi Gorontalo yang berjumlah 49 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan kecermatan profesional dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap kualitas Hasil pemeriksaan, secara parsial menunjukkan bahwa variabel kecermatan profesional dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap kualitas hasil pemeriksaan. Perbedaan penelitian sekarang dengan kedua penelitian ini adalah pada penelitian ini memasukkan dua variabel moderasi yaitu gaya kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi, teknik analisis data yang digunakan MRA, dan menganalisis nilai rata-rata setiap indikator variabel untuk mengetahui kelemahan dan kelebihan variabel tersebut.

Ariati (2014), menguji pengaruh kompetensi auditor terhadap kualitas audit dengan kecerdasan spiritual sebagai variabel moderating. Hasil penelitian menunjukkan : (1) kompetensi auditor berpengaruh positif terhadap kualitas audit

dan (2) kecerdasan spiritual tidak berpengaruh pada kualitas audit. Subjek penelitian adalah seluruh auditor di BPKP Provinsi Jawa Tengah yang berjumlah 182 orang. Penelitian di sektor publik juga dilakukan oleh Syamsuddin dkk. (2014), menguji etika, independensi, dan kompetensi terhadap kualitas audit dengan *Professional Skepticism* sebagai pemoderasi. Hasilnya interaksi etika, independensi, dan kompetensi dengan *Professional Skepticism* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas audit di BPK RI perwakilan Sulawesi Selatan, Sulawesi Tengah, dan Sulawesi Barat. Perbedaan penelitian sekarang dengan kedua penelitian ini adalah pada penelitian ini memasukkan dua variabel moderasi yaitu gaya kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi, teknik analisis data yang digunakan MRA, dan menganalisis nilai rata-rata setiap indikator variabel untuk mengetahui kelemahan dan kelebihan variabel tersebut.

Penelitian tentang gaya kepemimpinan dilakukan oleh Ananto (2014), dengan variabel bebas gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja, sedangkan variabel terikat kinerja pegawai. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dan dilaksanakan pada 54 karyawan PT DHL Global Forwarding. Hasil analisis menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dan disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Velnampy *et al.* (2014), juga menguji struktur gaya kepemimpinan, *audit committee* dan kualitas audit di sri lanka. Hasil penelitian menyatakan bahwa struktur gaya kepemimpinan, *audit committee* memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kualitas audit. Perbedaan penelitian

sekarang dengan kedua penelitian ini adalah pada penelitian ini gaya kepemimpinan dimasukkan sebagai variabel moderasi, teknik analisis data yang digunakan MRA, dan menganalisis nilai rata-rata setiap indikator variabel untuk mengetahui kelemahan dan kelebihan variabel tersebut.

Afendy (2014), Pengaruh Pengalaman Kerja, Independensi, Objektivitas, Integritas, Kompetensi, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kualitas Hasil Audit. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh auditor yang bekerja di 17 KAP terpilih di Kota Semarang sesuai pada tabel daftar KAP. Alat analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengalaman, Independensi, Integritas, Kompetensi, dan Komitmen berpengaruh terhadap kualitas hasil audit pada Kantor Akuntan Publik (KAP) se Kota Semarang. Perbedaan penelitian sekarang dengan penelitian ini adalah pada penelitian ini memasukkan dua variabel moderasi yaitu gaya kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi, teknik analisis data yang digunakan MRA, dan menganalisis nilai rata-rata setiap indikator variabel untuk mengetahui kelemahan dan kelebihan variabel tersebut, serta dilakukan pada sektor publik.

Deribe *et al.* (2014), menguji faktor yang mempengaruhi kualitas audit internal. Hasil penelitian mengindikasikan bahwa auditor internal di *Ethiopiancommercialbanks* percaya kinerja, kompetensi, dan teknologi informasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kualitas audit internal. Pengaruh kompetensi, independensi, obyektivitas, kompleksitas tugas, dan integritas auditor terhadap kualitas hasil audit juga dilakukan oleh Cahyono dkk.(2014). Populasi seluruh auditor Inspektorat Kabupaten Madiun yang aktif dalam melaksanakan

tugas audit, yaitu sebanyak 22 auditor. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner, pengamatan, dan wawancara. Penelitian ini menyatakan bahwa kompetensi, independensi, obyektifitas, kompleksitas tugas, dan integritas auditor secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kualitas hasil audit aparat Inspektorat Kabupaten Madiun. Perbedaan penelitian sekarang dengan penelitian ini adalah pada penelitian ini memasukkan dua variabel moderasi yaitu gaya kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi, teknik analisis data yang digunakan MRA, dan menganalisis nilai rata-rata setiap indikator variabel untuk mengetahui kelemahan dan kelebihan variabel tersebut.

Ulpa (2014), menguji Pengaruh kompetensi, independensi, motivasi, profesionalisme, dan objektivitas terhadap kualitas audit aparat inspektorat dalam pengawasan keuangan daerah. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pemeriksa yang ikut dalam tugas pelaksanaan yaitu sebanyak 35 orang. Sedangkan metode yang digunakan untuk pengambilan sampel adalah metode sensus. Kesimpulannya kompetensi, independensi, dan motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kualitas audit aparat inspektorat dalam pengawasan keuangan daerah, sedangkan variabel profesionalisme, dan objektivitas berpengaruh signifikan terhadap kualitas audit aparat inspektorat dalam pengawasan keuangan daerah. Hasil berbeda ditemukan Yulita (2014), menguji pengaruh kompetensi dan obyektifitas terhadap kualitas hasil pemeriksaan pada inspektorat Se-provinsi kepulauan riau. Hasil penelitian ini menunjukkan kompetensi dan obyektifitas secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kualitas hasil pemeriksaan pada Inspektorat Provinsi Kepulauan Riau, Inspektorat Kota Tanjungpinang dan

Inspektorat Kabupaten Bintan. Secara parsial kompetensi dan obyektifitas secara bersama berpengaruh terhadap kualitas hasil pemeriksaan. Perbedaan penelitian sekarang dengan penelitian ini adalah pada penelitian ini memasukkan dua variabel moderasi yaitu gaya kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi, teknik analisis data yang digunakan MRA, dan menganalisis nilai rata-rata setiap indikator variabel untuk mengetahui kelemahan dan kelebihan variabel tersebut.

Ato'llah (2014), menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi Terhadap kinerja pegawai kelurahan Di kecamatan lumajang kabupaten lumajang. terdapat pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi secara simultan / parsial terhadap kinerja pegawai Pemerintah Kelurahan di Kecamatan Lumajang Kabupaten Lumajang, gaya kepemimpinan berpengaruh secara dominan terhadap kinerja pegawai Pemerintah Kelurahan di Kecamatan Lumajang Kabupaten Lumajang, hal ini mengindikasikan tentang pentingnya gaya kepemimpinan dan motivasi untuk meningkatkan kinerja pegawai. Apabila gaya kepemimpinan dan pemberian motivasi kurang diperhatikan maka terjadi penurunan kinerja/prestasi kerja. Perbedaan penelitian sekarang dengan penelitian ini adalah pada penelitian ini meneliti tentang kualitas audit dengan kompetensi sebagai variabel independen dan memasukkan dua variabel moderasi yaitu gaya kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi, teknik analisis data yang digunakan MRA, dan menganalisis nilai rata-rata setiap indikator variabel untuk mengetahui kelemahan dan kelebihan variabel tersebut.

Zeyn (2014), menguji faktor-faktor yang mempengaruhi kualitas audit Internal pemerintah daerah melalui independensi dan kompetensi auditor internal. Populasi seluruh Inspektorat Pemerintah Provinsi/Kota/Kabupaten di Jawa Barat sejumlah 27 Inspektorat Pemerintah Daerah sebagai unit analisis. Hasilnya adalah terdapat pengaruh independensi dan kompetensi auditor internal terhadap kualitas audit internal. Penelitian yang dilakukan di sector swasta dilakukan Dewi (2015), menguji pengaruh kompetensi dan independensi auditor pada kualitas audit dimoderasi oleh tekanan klien. Penelitian ini mengambil tempat di seluruh kantor akuntan publik yang ada di Bali. Dimana teknik penentuan sampel menggunakan teknik *purposive sampling* dengan kriteria auditor yang sudah bekerja selama 1 tahun. Hasil penelitian memperlihatkan bahwa kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kualitas audit. Independensi berpengaruh terhadap kualitas audit. Independensi auditor dan tekanan klien tidak berpengaruh signifikan terhadap kualitas audit. Perbedaan penelitian sekarang dengan penelitian ini adalah pada penelitian ini memasukkan dua variabel moderasi yaitu gaya kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi, teknik analisis data yang digunakan MRA, dan menganalisis nilai rata-rata setiap indikator variabel untuk mengetahui kelemahan dan kelebihan variabel tersebut.

Nugrahini (2015), menguji pengaruh kompetensi dan profesionalisme auditor internal terhadap kualitas audit (Studi Empiris pada BUMN dan BUMD di Kota Yogyakarta). Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Terdapat pengaruh positif dan signifikan Kompetensi Auditor Internal terhadap Kualitas Audit. (2) Terdapat pengaruh positif dan signifikan Profesionalisme Auditor Internal

terhadap Kualitas Audit. (3) Terdapat pengaruh positif dan signifikan Kompetensi dan Profesionalisme Auditor Internal secara bersama-sama terhadap Kualitas Audit. Subjek penelitian sebanyak 23 auditor internal dari BTN KC Yogyakarta. Penelitian tentang kualitas audit juga dilakukan Octavia dkk.(2015), menguji pengaruh kompetensi dan independensi auditor terhadap kualitas audit. Hasilnya kompetensi dan independensi berpengaruh signifikan sebesar 35,9 % terhadap kualitas audit. Perbedaan penelitian sekarang dengan penelitian ini adalah pada penelitian ini memasukkan dua variabel moderasi yaitu gaya kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi, teknik analisis data yang digunakan MRA, dan menganalisis nilai rata-rata setiap indikator variabel untuk mengetahui kelemahan dan kelebihan variabel tersebut serta lokasi penelitian di Pemerintah Daerah.

Putra (2015), Pengaruh pengalaman kerja, kompetensi auditor dan Independensi terhadap kualitas hasil pemeriksaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara empiris pengaruh pengalaman kerja, kompetensi auditor dan independensi terhadap kualitas hasil pemeriksaan pada para pegawai kantor Inspektorat Kabupaten Buleleng. Sampel yang digunakan pada penelitian ini seluruh pegawai negeri sipil pada kantor Inspektorat Kabupaten Buleleng. Kuesioner yang disebar 45 kuesioner dan yang dapat digunakan 40 kuesioner. Hasil analisis menunjukkan bahwa secara parsial variabel pengalaman kerja, kompetensi auditor, independensi mempunyai pengaruh terhadap kualitas hasil pemeriksaan pada Inspektorat Kabupaten Buleleng. Secara simultan variabel pengalaman kerja, kompetensi auditor, dan independensi mempunyai pengaruh

signifikan terhadap kualitas hasil pemeriksaan pada Inspektorat Kabupaten Buleleng. Perbedaan penelitian sekarang dengan penelitian ini adalah pada penelitian ini memasukkan dua variabel moderasi yaitu gaya kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi, teknik analisis data yang digunakan MRA, dan menganalisis nilai rata-rata setiap indikator variabel untuk mengetahui kelemahan dan kelebihan variabel tersebut serta dilakukan di Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan.

Sulaiman (2015), menganalisis pengaruh faktor teknis terhadap kualitas hasil pemeriksaan (audit). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui; (a) apakah kompetensi teknis, independensi dan kepatuhan pada kode etik memiliki pengaruh signifikan secara parsial dan simultan terhadap kualitas hasil pemeriksaan. (b) Manakah dari kompetensi teknis, independensi dan kepatuhan pada kode etik yang memiliki pengaruh paling signifikan terhadap kualitas hasil pemeriksaan terhadap kualitas hasil pemeriksaan. Dari hasil uji F menunjukkan bahwa ketiga variabel independen (kompetensi teknis, independensi, dan kepatuhan pada kode etik) memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen (kualitas hasil pemeriksaan). Variabel kepatuhan pada kode etik merupakan variabel yang paling berpengaruh terhadap kualitas hasil pemeriksaan, ini disebabkan karena pegawai inspektorat Kabupaten Lombok Timur masih memegang kode etik dan standar audit APIP. Perbedaan penelitian sekarang dengan penelitian ini adalah pada penelitian ini memasukkan dua variabel moderasi yaitu gaya kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi,

teknik analisis data yang digunakan MRA, dan menganalisis nilai rata-rata setiap indikator variabel untuk mengetahui kelemahan dan kelebihan variabel tersebut.