

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian.

Desentralisasi merupakan perubahan fundamental terkait tata kelola suatu pemerintah daerah. Hal ini memberikan perubahan yang cukup penting pada pengawasan, pengelolaan hingga pada kinerja keuangan daerah yang menjadi kewajiban tanggungjawab bagi setiap Provinsi maupun Kabupaten Kota. Berdasarkan hal tersebut, Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) atau auditor internal berperan sebagai penjaga maupun pengontrol kepentingan publik pada bidang keuangan.

Beberapa peran auditor internal (APIP) yang cukup signifikan dibidang keuangan daerah, diantaranya: melakukan pengawasan, pemeriksaan terkait aktivitas maupun kegiatan pelaksanaan Anggaran Pendapatan Belanja Daerah (APBD) serta aktivitas maupun kegiatan pelaksanaan yang bersifat non keuangan daerah. Hal ini sesuai dengan Pasal 4 Permendagri 64 tahun 2007 yang menyatakan peran serta fungsi dari Inspektorat Daerah Provinsi maupun Inspektorat Kabupaten Kota terkait merencanakan program pengawasan; merumuskan kebijakan yang bersifat teknis; serta mengawasi kinerja keuangan

Kinerja APIP bergantung pada fungsi dan peran auditor menjadi suatu sistem pengendalian intern, dalam hal struktur, efektifitas maupun kualitas (PP No 60 Tahun 2008). Sehingga, diperlukan suatu kemampuan dan keahlian dalam menjalankan fungsi dan peran auditor tersebut (Marganingsih dan Martani, 2010). Peran yang kuat dikaitkan dengan kinerja Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) adalah memiliki integritas yang baik. Integritas yang baik dapat membantu organisasi untuk mencapai tujuannya. Integritas juga merupakan kualitas yang mendasari kepercayaan publik.

Penelitian Wahyuni, Taufik dan Ratnawati, (2016), menggambarkan kinerja sebagai suatu tingkatan atas ketercapaian dalam mewujudkan tujuan, sasaran, visi hingga misi berdasarkan strategi yang diampu. Selain itu, Kinerja juga diartikan

sebagai raihan berupa suatu karya atas tugas yang diberikan dengan mengandalkan keahlian-keahlian berupa pengalaman, kecakapan, kuantitas, kualitas, dan manajemen waktu (Trinaningsih, 2007). Terdapat dua faktor yang mempengaruhi kinerja baik dari internal maupun eksternal (Abdulloh, 2006). Faktor-faktor tersebut berupa: kemauan, kemampuan, bakat, budaya organisasi, rekan kerja dan bahkan pimpinan.

Saat ini, kedudukan dan posisi kinerja dari Inspektorat Daerah hanya menjadi legitimacy setiap kepala daerah terkait program kerjanya serta masih dianggap lemah (Gamar, 2014). Inspektorat Daerah seharusnya menjadi senjata dalam mendeteksi sedini mungkin dari berbagai penyimpangan (BPK RI, 2016).

Auditor tentunya memiliki peran yang sangat krusial dalam menilai kecukupan suatu struktur pengendalian intern dan menilai bagaimana kualitas kerja sebagaimana dalam (Pasal 48 PP No. 60 Tahun 2008). Oleh karena itu, seorang auditor dituntut untuk mampu dan ahli dalam menjalankan fungsi dan perannya tersebut (Marganingsih dan Martani, 2010). Profesi auditor merupakan salah satu profesi yang dituntut selalu dapat menunjukkan dedikasi dan mampu meningkatkan kinerja sehingga dapat menghasilkan produk audit yang berkualitas (Alfianto dan Suryandari, 2015; Amilin, 2017; Chintyaningsih, 2016; Hanna dan Firnanti, 2013; Ma'Ayan dan Carmeli, 2016; Shbail, 2018). Fakta ini disebabkan karena audit merupakan suatu mekanisme yang bersifat fundamental (Sutcliffe, 2006). Hasil audit harus bersifat transparency dan accountable untuk mewujudkan *good governance* (Gautama, 2010).

Seorang auditor dituntut mampu melakukan pemeriksaan sesuai dengan standar dan ketentuan yang telah ditetapkan oleh Institut Akuntan Publik Indonesia (IAPI), tujuannya adalah agar dapat meningkatkan kinerja auditor sehingga dapat memberikan output sesuai dengan tujuan yang diinginkan (Efriyanto, 2014). Kinerja auditor adalah hasil kerja yang dicapai dalam melaksanakan tugasnya berdasarkan dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya (Trisaningsih, 2007) karena akan menjadi salah satu tolak ukur dalam menilai apakah pekerjaan yang dilakukannya baik atau sebaliknya (Hanif, 2013; Basudewa dan Merkusiwati, 2015; Fanani, dkk. 2008).

Peningkatan kinerja auditor sangat diperlukan dan dapat dilakukan melalui beberapa proses pengembangan salah satunya seperti sertifikasi profesional (Cheng, dkk.2013). Menurut Wilopo (2014), peningkatan kinerja dapat dicapai melalui tanggung jawab profesional yang tinggi dengan orientasi pada kepentingan publik. Evaluasi terhadap kinerja auditor dapat dilakukan oleh atasan, rekan kerja, diri sendiri dan bawahan secara langsung atas pekerjaannya (Kalbers dan Fogarty 1995). Hasil evaluasi dapat diperoleh berdasarkan pengalaman, kecakapan, kualitas, kuantitas, sikap dan ketepatan waktu (Goldwasser, 1993; Messier, dkk. 2014; Hanna dan Firnanti, 2013). Selain itu juga dipengaruhi oleh struktur audit, gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan komitmen organisasi (Arianti, 2015). Banyaknya kasus yang berkaitan dengan kinerja audit seperti kasus Enron, Worldcom, Parmalat dan kasus-kasus lainnya (Andini, dkk. 2017; Fanani, dkk.2008; Shbail, 2018) mengakibatkan kinerja auditor menjadi perhatian utama bagi klien maupun publik dalam menilai dan mengevaluasi hasil audit (Chintyaningsih, 2016; Fanani, dkk. 2008; Hutami dan Chariri, 2011).

Di Indonesia salah satu kasus yang menunjukkan adanya hasrat pemerintah untuk mengejar predikat WTP dalam proses audit terlihat pada kasus suap auditor BPK RI Perwakilan Provinsi Jawa Barat atas LKPD Kota Bekasi pada tahun 2009. Sedangkan, Pemprov Jambi dengan visinya Jambi Mantap berjanji akan memajukan pemerintahan bersih, terbuka, bertanggungjawab dan berkontribusi, berorientasi pada pelayanan publik dengan parameter pencapaian kinerja dengan meraih opini wajar tanpa pengecualian. Sehingga, dapat menambah jumlah kabupaten/kota yang memperoleh opini WTP.

Berdasarkan temuan-temuan audit BPK perwakilan Provinsi Jambi terhadap 9 (sembilan) Kabupaten dan 2 (dua) Kota yang terdapat di Provinsi Jambi untuk lima tahun terakhir dapat dilihat pada Tabel 1.1 pada tahun 2017 terdapat 2 (dua) Kabupaten yang menerima opini WDP (Wajar Dengan Pengecualian) yaitu: Kabupaten Tanjung Jabung Barat dan Kabupaten Bungo. Selain itu, semuanya menerima opini WTP dari BPK Perwakilan Provinsi Jambi. Perolehan opini pada tahun anggaran 2020 hanya 1 (satu) Kabupaten yang memperoleh WDP (Wajar Dengan Pengecualian) yaitu Kabupaten Bungo dan ditahun 2021 semua Kabupaten

dan Kota di Provinsi Jambi memperoleh opini WTP.

Tabel 1.1 Laporan Keuangan Pemerintah Kabupaten Kota Provinsi Jambi, Periode 2017-2021.

Nama Kabupaten/Kota	Tahun 2017	Tahun 2018	Tahun 2019	Tahun 2020	Tahun 2021
Kab. Batanghari	WTP	WTP	WTP	WTP	WTP
Kab. Muaro Jambi	WTP	WTP	WTP	WTP	WTP
Kab. Tanjung Jabung Timur	WTP	WTP	WTP	WTP	WTP
Kab. Tanjung Jabung Barat	WDP	WTP	WTP	WTP	WTP
Kab. Merangin	WTP	WTP	WTP	WTP	WTP
Kab. Tebo	WTP	WTP	WTP	WTP	WTP
Kab. Sarolangun	WTP	WTP	WTP	WTP	WTP
Kab. Bungo	WDP	WTP	WTP	WDP	WTP
Kab. Kerinci	WTP	WTP	WTP	WTP	WTP
Kota Jambi	WTP	WTP	WTP	WTP	WTP
Kota Sungai Penuh	WTP	WTP	WTP	WTP	WTP

Sumber: BPK Perwakilan Provinsi Jambi, 2022

Keterangan : WTP = Wajar tanpa pengecualian

WDP = Wajar dengan pengecualian

TMP = Tidak memberikan pendapat

Laporan Hasil Pemeriksaan (LHP) BPK Perwakilan Provinsi Jambi ini menunjukkan bukti dari kinerja Provinsi Jambi dengan kriteria akuntabilitasnya semakin baik dilihat dari opini laporan keuangan. Perolehan opini WTP semua Kabupaten dan Kota tahun 2021 seharusnya memperlihatkan bahwa kinerja auditor yang semakin baik.

Tabel. 1.2. Laporan Hasil Pemeriksaan BPK.

No	Penilaian	Tahun 2017	Tahun 2018	Tahun 2019	Tahun 2020	Tahun 2021
1	WTP	81,82 %	100,00 %	100,00 %	90,91 %	100,00 %
2	WDP	18.18 %	0	0	9,09 %	0
3	TMP	0	0	0	0	0

Sumber: BPK Perwakilan Provinsi Jambi, 2022

Menurut sumber dari LHP BPK Perwakilan Provinsi Jambi sudah memperoleh opini yang sudah membaik. Dimana, untuk Laporan Keuangan tahun 2018 pada setiap Kabupaten Kota memperoleh opini (WTP). Hal ini bukan berarti pemda tersebut tidak mengalami *fraud*. Adapun masalah terkait kondisi Pemprov Jambi diantaranya masih terdapat banyak kasus korupsi yang menimpa pemerintahan maupun non pemerintahan (Gabrillin, 2018).

Standar Pemeriksaan Keuangan Negara atau lebih dikenal dengan SPKN menyatakan bahwa audit kinerja (*performance audit*) bertujuan untuk melakukan evaluasi hasil dan efektivitas program, ekonomi dan efisiensi, ketaatan terhadap undang-undang, serta melakukan peningkatan. Pentingnya audit di dalam sektor publik untuk mendukung keberhasilan upaya pengelolaan keuangan negara secara tertib dan taat pada peraturan perundang-undangan yang berlaku. Dengan kata lain, tujuan dasar dari audit kinerja adalah untuk mengevaluasi kinerja suatu organisasi dan kegiatan yang meliputi aspek ekonomi, efisiensi, dan efektivitas. Audit kinerja memiliki peran yang lebih penting sebagai alat jaminan dalam hal akuntabilitas kepada publik.

Terdapat keinginan dari para stakeholders untuk memperoleh penilaian suatu program kegiatan yang belum dapat terpenuhi dari hasil audit laporan keuangan. Auditor dalam melaksanakan audit kinerja tidak hanya menilai dari output saja melainkan juga manfaat bagi masyarakat khususnya di Provinsi Jambi. Kinerja dari auditor yang baik dan berkualitas tentunya memberikan dampak bagi hasil yang berkualitas dan menanamkan kepercayaan masyarakat Jambi itu sendiri.

Badan Pemeriksaan Keuangan (BPK) perwakilan Provinsi Jambi memberikan suatu rekomendasi tahun anggaran 2017 berupa:

1. Setiap Kepala Daerah yang belum memperoleh opini WTP diharuskan untuk memperoleh WTP.
2. Mengoptimalkan peran dan fungsi APIP sebagai *early warning sistem* dan memberikan *value added* dalam pelaksanaan program kegiatan pemerintah daerah serta berupaya dalam memaksimalkan pengendalian intern, manajemen risiko dan *good governance*.

Fakta ini akan menjadi program kerja tahunan yang mengarah pada peningkatan kapabilitas APIP di Provinsi Jambi. Kapabilitas tersebut akan dikembangkan melalui suatu instrumen pengawasan di bidang pengendalian *fraud risk assessment, fraud control plan*, pengembangan masyarakat pembelajaran anti korupsi, penilaian budaya anti korupsi, dan indeks efektivitas pencegahan korupsi. Selain itu banyaknya laporan ataupun tuduhan mengenai penyelewengan penggunaan dana desa serta penerimaan gratifikasi yang belum selesai sampai saat ini juga menjadi salah satu pertimbangan perlunya perbaikan kinerja auditor baik dari segi kompetensi, independensi dan komitmen organisasi.

Dalam Workshop Koordinasi Supervisi dan Pencegahan Korupsi (18 April 2013) Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PANRB) Bapak Azwar Abubakar mengatakan setidaknya ada tiga kelemahan APIP saat ini, yakni *independensi, profesionalitas dan permasalahan sistem*, yaitu sebagai berikut:

1. Terkait dengan independensi dikatakan bahwa pegawai APIP merupakan pegawai lembaga yang bersangkutan, yang dipilih oleh pimpinan lembaga yang akan diawasi. Selain ruang lingkup pengawasan APIP terbatas, pelaporan hanya dilakukan pada pimpinan lembaganya. “Status kelembagaan APIP juga berada juga berada dibawah pejabat yang diawasi,” Ujar Menteri dalam pengarahannya pada workshop koordinasi supervisi dan pencegahan.
2. Dari sisi profesionalitas, Menteri mengatakan bahwa latar belakang APIP banyak yang tidak sesuai dan sering mengabaikan pendidikan berkelanjutan. Selain itu komitmen atas integritas dan kompetensi juga lemah selain kuatnya sifat sungkan, sering terjadi nepotisme dan ingin melindungi korps
3. Secara sistem, APIP juga dihadapkan pada persoalan tumpang tindihnya pengawasan, kurangnya komitmen tidak lanjut hasil pengawasan dan kurang jelasnya pembagian tugas antara lembaga pengawasan.

Selain itu menurut Joko Kartiko krsino (Tim Mendagri) menjelaskan permasalahan APIP didaerah terjadi karena belum digitalisasi, jumlah APIP yang kurang dan inkonsistensi kompetensi yang belum merata.

Dalam mempercepat peningkatan kualitas penyelenggaraan pemerintahan, pemerintah secara khusus mencantumkan peningkatan kapabilitas APIP sebagai target pada tahun 2015-2019 dalam rencana pembangunan. *The Internal Audit Capability Model* (IACM) membagi kapabilitas APIP menjadi 5 (lima) level : awal (level 1), infrastruktur (level 2), terintegrasi (level 3), dikelola (level 4), dan dioptimalkan (level 5). Pada setiap tingkat kapabilitas terdiri dari 6 (enam) elemen, yaitu : 1) elemen peran dan layanan, 2) elemen manajemen SDM, 3) unsur praktik profesional, 4) unsur manajemen kinerja dan akuntabilitas, 5) elemen hubungan dan budaya organisasi dan 6) elemen struktur tata kelola.

Tingkat IACM dapat membantu organisasi dalam menilai kompetensi yang dimiliki oleh APIP dan sebagai pedoman bagi APIP untuk meningkatkan kapabilitas organisasinya menjadi lebih baik. Tingkat IACM juga dapat memberikan gambaran kepada pemerintah mengenai hambatan dan tantangan dalam melaksanakan manajemen pemerintahan yang baik dan efisien.

Tingkat kematangan atau jatuh tempo SPIP (Sistem Pengendalian Instansi Pemerintah) menunjukkan kesiapan masing-masing instansi untuk menetapkan tingkat pencapaiannya, seperti level 0 (belum tersedia), level 1 sedang merintis, level 2 sedang berkembang, level 3 ditentukan, level 4 dikelola dan terukur dan level 5 optimal.

Pada Tabel 1.3 diketahui bahwa sejak tahun 2018 sampai dengan tahun 2019, hanya terdapat 5 Pemda yang tepat sasaran kematangan (jatuh tempo) SPIP pada RPJMN 2019 yaitu Jambi, Kota Jambi, Kota Sungai Penuh, Muaro Bungo dan Kabupaten Batanghari sedangkan tujuh pemerintah daerah lainnya belum mencapai target RPJMN atau dengan kata lain tidak ada peningkatan kematangan (jatuh tempo) SPIP. Tingkat kematangan SPIP merupakan pedoman kerja yang terdiri dari karakteristik dasar, dimana karakteristik tersebut menunjukkan tingkat kematangan suatu organisasi dalam melaksanakan SPIP. Jadi, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar penilaian SPIP di Kabupaten Kota di Provinsi Jambi belum mencapai tahap kedewasaan yang telah ditetapkan, sehingga dianggap belum cukup untuk mulai melakukan pengembangan yang berdampak positif terhadap pertumbuhan ekonomi di Provinsi Jambi.

Tabel 1.3 Hasil Kapabilitas APIP dan Kematangan (Jatuh Tempo) SPIP di Pemerintah Provinsi Jambi, Tahun 2018 dan 2019.

Sumber: BPK Perwakilan Provinsi Jambi, 2022.

Level 2 = Infrastruktur Level 5 = Optimal
Level 3 = terintegrasi

8

jam audit dan lainnya (Fitriany, 2010) selain itu akan dipengaruhi juga oleh kompetensi individu yang dimiliki seperti kompetensi, intelektual, emosional, sosial (Spencer dan Spencer, 1993).

Penelitian terdahulu oleh Effendy (2010) menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh secara positif terhadap kualitas proses audit. Riset terbaru yang dilakukan oleh Aprimulki, dkk., 2017 dan Istiariani, 2018 mendukung hasil penelitian sebelumnya dengan menunjukkan bukti bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja audit. Penelitian lainnya yang dilakukan oleh Sujana, 2012 menyatakan bahwa kinerja dari auditor mampu meningkat ketika ditunjang oleh kemampuan, keterampilan dan motivasi. Namun, terdapat beberapa penelitian lain dengan temuan berlawanan yang teliti oleh Zamroni, 2015; Dewi dan Budhiarta, 2015 yang menunjukkan hasil bahwa kompetensi auditor tidak berpengaruh signifikan terhadap kualitas audit.

Selain kompetensi, independensi juga menjadi salah satu syarat dalam SPKN atau standar pemeriksaan keuangan Negara. Dimana, ini menjadi patokan bagi pihak auditor dalam proses pemeriksaan, pengelolaan dan pertanggungjawaban keuangan negara. Independensi auditor menjadi salah satu poin penting dari profesionalisme seorang akuntan terutama dalam membentuk integritas pribadi yang sangat tinggi. Auditor dengan independensi yang tinggi akan memiliki kinerja yang baik (Lawalata dkk, 2013; Widhi dan Erma, 2015) karena dapat menjaga kejujuran dalam mempertimbangkan fakta serta tidak mudah terpengaruh dari luar. Sehingga hasil yang dicapai akan sama dengan suatu standar etika yang telah ditetapkan profesinya. Independensi juga menunjukkan adanya sifat objektif (tidak memihak auditor) ketika merumuskan ataupun menyatakan pendapat (Trisnaningsih, 2007).

Auditor independen diartikan sebagai auditor yang profesional dalam menyediakan jasa-nya kepada klien atau masyarakat terutama dalam bidang audit atas laporan keuangan (Mulyadi dan Kanaka, 2002). Profesi auditor ini menjadi suatu pekerjaan dengan berdasarkan pada pengetahuan yang lengkap dan hanya dapat dilaksanakan oleh pribadi dengan keahlian dan latar pendidikan tertentu.

Tugas auditor tersebut salah satunya adalah memberikan informasi kepada pihak yang berkepentingan dalam hal pengambilan keputusan.

Auditor juga harus memiliki komitmen organisasi yang tinggi agar mampu menghindari perilaku menyimpang selama proses audit (Fanani, dkk. 2008). Komitmen organisasi adalah prinsip yang harus dimiliki oleh pihak auditor untuk lebih memilih organisasi dengan tujuan mempertahankan dirinya di dalam organisasi tersebut (Wijana dan Ramantha, 2015). Komitmen organisasi menggambarkan sejauh mana individu lebih mengutamakan kepentingan organisasi dibandingkan kepentingan pribadi, sehingga lebih bertanggung jawab terhadap organisasinya (Robbins dan Timothy, 2007).

Penelitian yang mengamati pengaruh dari komitmen suatu organisasi terhadap kinerja auditor sudah banyak dilakukan. Dalam beberapa penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi mempunyai pengaruh kepada kinerja auditor (Putra dan Latrini, 2016; Sanjiwani dan Wisada, 2016). Penelitian yang dilakukan oleh Elyawati dkk., 2010; Julianingtyas, 2012; Lawalata dkk., 2010; Sapariyah, 2011; Gustia, 2014; Marganingsih dan Martani, 2014; Novatiani dan Mustofa, 2014; Mindarti, 2015; Rosally, 2015; Sanjiwani dkk., 2016; Fembriani dan Budiarta, 2016; Khairat dkk., 2017; Prabayanthi dan Widhiyani, 2018; Wulandari dan Saputra, 2018 menunjukkan bahwa komitmen organisasi memengaruhi secara positif dan signifikan terhadap kinerja auditor. Namun, dalam penelitian yang dilakukan oleh Somers, 1998; Siahaan, 2010; Hanna dan Firnanti, 2013; Widhi dan Setyawati, 2015; Putra dan Arianto, 2016 menunjukkan hasil yang berbeda dimana komitmen suatu organisasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja auditor. Fakta ini menunjukkan bahwa masih terdapat ketidak konsistenan dari hasil penelitian terkait pengaruh dari suatu komitmen organisasi terhadap kinerja auditor.

Penelitian lainnya yang mengamati pengaruh kompetensi, independensi dan komitmen organisasi menunjukkan bahwa kompetensi yang lemah, independensi yang lemah dan komitmen yang lemah dapat mempengaruhi kinerja auditor menjadi lemah. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi, independensi dan komitmen organisasi mampu memengaruhi secara positif dan signifikan terhadap

kinerja auditor (Sujana, 2012). Dalam suatu penelitian juga dilaporkan bahwa kompetensi, independensi dan komitmen organisasi secara parsial dan simultan terbukti mempengaruhi kinerja auditor (Alfianto dan Suryandari, 2015).

Di sisi lain, adaptasi teknologi informasi juga memiliki peranan penting dalam mendukung kinerja audit, karena mampu memproses data secara cepat dan menghindari terjadinya kesalahan (*human error*). Menurut Ozerbas dan Erdogan dalam Hidayat (2019) penerapan penggunaan teknologi akan tinggi dalam segala sisi termasuk di dalam proses audit.

Kinerja auditor dikatakan berhasil ketika tidak lepas dari ketersediaan teknologi informasi (TI) serta profesionalisme yang dimilikinya. Pada saat melakukan audit, seorang auditor dihadapkan dengan sebuah sistem yang dikenal dengan sistem pengendalian intern yang tentunya sangat baik diterapkan sebagai sistem teknologi informasi yang cukup berbeda. Menurut Yohanes, 2018 auditor akan dihadapkan dengan sebuah pengendalian internal yang bersifat rumit dikarenakan teknologi yang melekat itu sangat berbeda dengan pengendalian intern dengan sistem manual sehingga mengakibatkan perlu adanya penyesuaian dalam setiap prosesnya. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Yohanes, 2018 menunjukkan bahwa implementasi teknologi informasi meliputi *skill and knowledge, system usage, perceived usefulness* memberikan hasil yang berpengaruh secara positif akan kinerja seorang auditor.

Berdasarkan penelitian menunjukkan terdapat suatu hubungan yang saling mendukung antara variabel kompetensi, independensi, komitmen organisasi dan adaptasi teknologi informasi terhadap kinerja auditor. Namun hasil penelitian yang dilaporkan tidak konsisten antar variabel sehingga peneliti tertarik untuk mengamati dan menganalisa hubungan yang terjadi serta mengujinya dengan mediasi *role clarity* (Angriawan, 2019; Darlis dan Cahayani, 2013; Hall, 2008; Januariyanti, 2010; Lynn dan Kaley, 2015; Parhusip, dkk. 2020; Ratnawati dan Ivani, 2014; Sartika, 2017; Whitaker, dkk. 2007) dan *role ambiguity* (Agustina, 2009; Effendy, 2019; Fanani, 2008; Gunawan dan Ramdhan, 2012; Hanna dan Firnanti, 2013; Kurniawan, 2019; Pratiwi, dkk. 2019; Ramadhanthy, 2013; Rosally, 2015; Wiguna, 2014).

Role clarity (kejelasan peran) di definisikan sebagai tingkat pemahaman seorang karyawan terhadap perannya dalam melakukan pekerjaan yang diharapkan oleh perusahaan (Teas *et al.*, 1989). Individu yang tahu secara pasti akan perannya di dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggungjawab pekerjaan yang telah diberikan kepadanya, maka akan lebih berkomitmen terhadap perusahaan tempatnya bekerja (Dasrita *et al.*, 2015). *Role clarity* mengacu pada pemahaman yang jelas dan komprehensif tentang peran dan tanggung jawab seseorang dalam suatu organisasi atau tim. Dalam konteks kerja, memiliki *role clarity* berarti individu memahami dengan jelas apa yang diharapkan dari mereka, apa peran mereka dalam mencapai tujuan organisasi dan bagaimana peran tersebut berinteraksi dengan peran orang lain di sekitarnya. Faktor-faktor yang mempengaruhi *role clarity* melibatkan komunikasi yang baik dari pihak manajemen atau pemimpin tim kepada anggota tim. Ini termasuk penjelasan mengenai tugas, tanggung jawab, kewenangan, dan harapan kinerja. *Role clarity* sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang efisien, mengurangi ambiguitas, dan meminimalkan konflik yang mungkin timbul karena ketidakjelasan peran.

Kesesuaian peran berarti adanya kesesuaian kompetensi seseorang dengan pekerjaan yang dilakukan. Bila seseorang merasakan bahwa pekerjaan yang dia kerjakan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki maka akan menimbulkan kepercayaan diri untuk melakukannya, kenyamanan untuk melakukannya dan senang untuk mengerjakannya. Kenyamanan dan rasa senang dalam melakukan suatu pekerjaan akan berdampak pada keinginan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik-baiknya.

Untuk Auditor yang berada di Inspektorat Jambi kejelasan tugas yang diberikan belum dilakukan secara baik, dimana tugas audit diberikan masih tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan yang akhirnya berdampak pada hasil audit. Organisasi yang memberikan *role clarity* kepada karyawan cenderung memiliki karyawan yang lebih termotivasi, produktif, dan memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi karena mereka tahu apa yang diharapkan dari mereka dan bagaimana kontribusi mereka berdampak pada keseluruhan tujuan organisasi. Jadi, *role clarity* merupakan elemen penting dalam manajemen sumber daya manusia dan

pengelolaan tim di lingkungan kerja. Disisi lain *role ambiguity* (*ketidakjelasan peran*) merupakan suatu kondisi yang mana auditor akan bekerja pada sistem pembagian kerja yang tidak jelas, sehingga memberikan hasil kerja yang tidak maksimal, karena adanya faktor stres bagi auditor saat bekerja. Dalam penelitian terbaru yang dilakukan oleh Lynn dan Kalay, 2015; Sartika, 2017 tidak menunjukkan hubungan pengaruh positif *role clarity* terhadap kinerja manajer. Hasil ini, tentunya tidak konsisten pada penelitian terdahulu, hal ini dapat disebabkan karena penelitian hanya terbatas pada peran kerja (misalnya manajer, supervisor) dalam organisasi dan belum melakukan pemeriksaan peran di dalam kelompok kecil yang saling bergantung maupun terhadap kinerja auditor (Beauchamp dan Bray, 2001; O'Neill, Allen, dan Myers, dkk. 2013).

Begitu juga dengan temuan riset terkait *role ambiguity* yang menunjukkan adanya pengaruh negatif terhadap kinerja auditor (Wiguna, 2014; Kurniawan, 2019). Namun peneliti lainnya oleh Yasa, 2017 menunjukan hasil berbeda bahwa *role ambiguity* mampu memengaruhi secara positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa masih terdapat ketidak konsistenan hasil temuan penelitian. Hal ini dapat diakibatkan karena studi *role ambiguity* selalu dikaitkan dengan *role conflict*.

Penelitian ini untuk melihat sejauh mana dan seberapa besar variabel bebas (kompetensi, independensi dan komitmen organisasi serta adaptasi teknologi informasi) mempengaruhi kinerja audit dengan mengikutsertakan *role clarity* dan *role ambiguity* sebagai variabel mediasi dalam penelitian. Dengan kebaharuan penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi untuk peneliti selanjutnya dengan mengeksplorasi model penelitian berikutnya dan juga berkontribusi bagi praktik audit dengan menerapkan dan mengimplementasikan model penelitian ini ketika melakukan pekerjaannya agar mencapai kinerja yang baik dan maksimal. Oleh karena itu peneliti memberikan judul disertasi penelitian ini “Mediasi *Role Clarity dan Ambiguity* Terhadap Determinan Kinerja Auditor”.

1.2. Perumusan Masalah Penelitian.

Penelitian tentang kinerja Auditor sudah banyak dibuat oleh para peneliti terdahulu, akan tetapi penelitian ini berbeda dengan penelitian terdahulu, perbedaan

terletak pada variabel mediasi yang digunakan. Pada penelitian ini menggunakan dua variabel mediasi yaitu *Role Clarity* dan *Role Ambiguity* sedangkan penelitian terdahulu hanya menggunakan satu variable mediasi.

Dilihat dari laporan Auditor BPK Perwakilan Provinsi Jambi terhadap kinerja auditor Inspektorat di tahun 2022 yang tergambar dalam pendapat audit maka disimpulkan bahwa seluruh Kabupaten Kota dan Provinsi Jambi mendapatkan WTP, akan tetapi pendapat WTP tersebut tidak sesuai dengan jumlah temuan BPK terhadap auditor inspektorat yang jumlahnya masih banyak, jumlah temuan, jumlah rekomendasi, dan hasil pemantauan tindak lanjut yang ditemukan BPK terhadap Inspektorat Propinsi, Kota dan Kabupaten, dilihat pada Tabel 1.4.

Berdasarkan data hasil pemantauan tindak lanjut BPK Perwakilan Provinsi Jambi terhadap Kabupaten Kota dan Propinsi Jambi dapat disimpulkan bahwa hasil rekomendasi BPK Perwakilan Provinsi Jambi yaitu WTP tidak menjadi jaminan, penilaian bahwa wilayah tersebut bebas dari temuan audit, ini dapat dilihat dari Tabel 1.4.

Tabel 1.4. Pemantauan Tindak Lanjut Pemerintah Kabupaten Kota Dan Provinsi Jambi atas LHP –BPK Tahun 2021.

No	Kabupaten/ Kota	Jumlah Temuan	Jumlah Rekomendasi	Hasil Pemantuan Tindak Lanjut			
				S	BS	BT	TD
1	Provinsi Jambi	48	123	30	80	13	0
2	Kab. Batanghari	25	35	31	0	0	0
3	Kab. Bungo	10	12	16	0	0	0
4	Kab. Kerinci	26	-	20	48	11	0
5	Kab. Merangin	8	22	7	14	1	0
6	Kab. Sarolangun	8	28	19	9	0	0
7	Kab. Tanjab Barat	25	67	33	33	1	0
8	Kab. Tanjab Timur	19	49	14	33	2	0
9	Kab. Tebo	9	-	16	2	-	0
10	Kota Jambi	30	78	29	20	29	0
11	Kota Sungai Penuh	13	36	19	17	0	0

Sumber: BPK Perwakilan Provinsi Jambi, 2022.

Adapun jumlah temuan yang terbanyak berdasarkan data pemantauan BPK yaitu Pemerintah Kota Jambi dengan tiga puluh jumlah temuan diikuti Kabupaten Kerinci dengan dua puluh enam jumlah temuan, dan yang terendah yaitu Kabupaten Merangin dan Sarolangun masing-masing delapan jumlah temuan, begitu pula Provinsi Jambi dengan empat puluh delapan jumlah temuan, sementara berdasarkan hasil rekomendasi BPK ke-empat daerah tersebut mendapatkan opini WTP. Fakta ini menggambarkan masih lemahnya kinerja auditor, sehingga perlu bagi auditor untuk meningkatkan kompetensi, independensi, komitmen organisasi dan adaptasi teknologi informasi dalam melaksanakan pekerjaan, selain itu juga untuk melihat kejelasan terhadap tugas yang diberikan dan ketidakjelasan tugas juga dapat meningkatkan kinerja Auditor.

Berdasarkan permasalahan dan temuan atas beberapa penelitian atau riset sebelumnya, sehingga peneliti dapat merumuskan permasalahan dalam penelitian ini diantaranya sebagai berikut :

1. Apakah kompetensi auditor berpengaruh terhadap kinerja auditor pada Dinas Inspektorat di Provinsi Jambi?
2. Apakah independensi auditor berpengaruh terhadap kinerja auditor pada Dinas Inspektorat di Provinsi Jambi?
3. Apakah komitmen organisasi auditor berpengaruh terhadap kinerja auditor pada Dinas Inspektorat di Provinsi Jambi?
4. Apakah adaptasi teknologi informasi berpengaruh terhadap kinerja auditor pada Dinas Inspektorat di Provinsi Jambi?
5. Apakah kompetensi auditor berpengaruh terhadap kinerja auditor pada Dinas Inspektorat di Provinsi Jambi, yang dimediasi oleh *role clarity*?
6. Apakah independensi auditor berpengaruh terhadap kinerja auditor pada Dinas Inspektorat di Provinsi Jambi, yang dimediasi oleh *role clarity*?
7. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja auditor pada Dinas Inspektorat di Provinsi Jambi, yang dimediasi oleh *role clarity*?
8. Apakah adaptasi teknologi informasi berpengaruh terhadap kinerja auditor pada Dinas Inspektorat di Provinsi Jambi, yang dimediasi oleh *role clarity*?

9. Apakah kompetensi auditor berpengaruh terhadap kinerja auditor pada Dinas Inspektorat di Provinsi Jambi, yang dimediasi oleh *role ambiguity*?
10. Apakah independensi auditor berpengaruh terhadap kinerja auditor pada Dinas Inspektorat di Provinsi Jambi, yang dimediasi oleh *role ambiguity*?
11. Apakah komitmen organisasi auditor berpengaruh terhadap kinerja auditor pada Dinas Inspektorat di Provinsi Jambi, yang dimediasi oleh *role ambiguity*?
12. Apakah adaptasi teknologi informasi berpengaruh terhadap kinerja auditor pada Dinas Inspektorat di Provinsi Jambi, yang dimediasi oleh *role ambiguity*?

1.3. Tujuan Penelitian.

Berdasarkan dari rumusan-rumusan permasalahan dalam penelitian ini, sehingga tujuan penelitian ini ialah:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompetensi auditor terhadap kinerja auditor pada Dinas Inspektorat di Provinsi Jambi.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh independensi auditor terhadap kinerja auditor pada Dinas Inspektorat di Provinsi Jambi.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja auditor pada Dinas Inspektorat di Provinsi Jambi.
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh adaptasi teknologi informasi terhadap kinerja auditor pada Dinas Inspektorat di Provinsi Jambi.
5. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompetensi auditor terhadap kinerja auditor pada Dinas Inspektorat di Provinsi Jambi, yang dimediasi oleh *role clarity*.
6. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh independensi auditor terhadap kinerja auditor pada Dinas Inspektorat di Provinsi Jambi, yang dimediasi oleh *role Clarity*.
7. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja auditor pada Dinas Inspektorat di Provinsi Jambi, yang dimediasi oleh *role Clarity*.

8. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh adaptasi teknologi informasi terhadap kinerja auditor pada Dinas Inspektorat di Provinsi Jambi, yang dimediasi oleh *role clarity*.
9. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompetensi auditor terhadap kinerja auditor pada Dinas Inspektorat di Provinsi Jambi, yang dimediasi oleh *role ambiguity*.
10. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh independensi auditor terhadap kinerja auditor pada Dinas Inspektorat di Provinsi Jambi, yang dimediasi oleh *role ambiguity*.
11. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja auditor pada Dinas Inspektorat di Provinsi Jambi, yang dimediasi oleh *role Ambiguity*.
12. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh adaptasi teknologi informasi terhadap kinerja auditor pada Dinas Inspektorat di Provinsi Jambi, yang dimediasi oleh *role ambiguity*.

1.4. Manfaat Penelitian.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik dalam pengembangan ilmu maupun aspek operasionalnya

1.4.1 Manfaat Teoritis.

- a. Pengembangan ilmu pengetahuan
Memberikan bukti empiris terutama literatur yang berkaitan dengan pengetahuan tentang auditing yang membahas aspek Mediasi *role clarity* dan *role ambiguity* terhadap determinan kinerja auditor
- b. Peneliti selanjutnya
Memberikan informasi bagi peneliti selanjutnya dalam mengembangkan penelitian terutama yang berkaitan dengan determinan kinerja auditor dan dapat mengembangkan model ini dengan variabel-variabel lain seperti; gaya kepemimpinan, etika, *locus of control*, *levers of control*, profesionalisme, *role conflict*, kelebihan peran, profesionalisme, kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual, kecerdasan spiritual,

lingkungan kerja, keadilan prosedural, emosi, motivasi, stress kerja, dan variabel lainnya.

1.4.2 Manfaat Praktis.

a. Bagi Pemerintah Daerah

Memberikan suatu pengetahuan dan referensi bahwa pengaruh kompetensi, independensi dan komitmen organisasi serta adaptasi teknologi informasi terhadap kinerja audit dapat melalui *role clarity* atau *role ambiguity*. Sehingga dapat diimplementasikan oleh pimpinan atau atasan suatu organisasi dalam menugaskan pegawai atau auditornya dan dapat dijadikan acuan dalam membuat kebijakan dan aturan dalam peningkatan kinerja

b. Bagi Auditor Internal

Memberikan masukan bagi auditor internal bahwa kompetensi, independensi dan komitmen organisasi serta adaptasi teknologi informasi terhadap kinerja audit dapat melalui *role clarity* atau *role ambiguity* sehingga dapat meningkatkan kinerja auditor internal.