

**PENGARUH LATAR BELAKANG PENDIDIKAN, PENDIDIKAN  
BERKELANJUTAN, KOMITMEN ORGANISASI DAN  
PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA  
APARAT PENGAWAS INTERN PEMERINTAH  
(APIP)**

*(Pada Inspektorat Provinsi Sumatera Barat)*

*Skripsi*

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana  
Ekonomi Strata Satu pada Fakultas Ekonomi*



Oleh:

**DIES PRA AYURA**

**2009/98683**

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS NEGERI PADANG  
2013**

HALAMAN PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

PENGARUH LATAR BELAKANG PENDIDIKAN, PENDIDIKAN  
BERKELANJUTAN, KOMITMEN ORGANISASI DAN  
PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA  
APARAT PENGAWAS INTERN PEMERINTAH  
(APIP)

*(Pada Inspektorat Provinsi Sumatera Barat)*

Nama : Dies PraAyura  
NIM/BP : 98683 / 2009  
Program Studi : Akuntansi  
Keahlian : Akuntansi Sektor Publik  
Fakultas : Ekonomi

Padang, Agustus 2013

Disetujui Oleh :

Pembimbing I



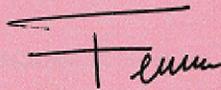
Deviani, SE, Ak, M.Si  
NIP. 19690610 199802 2 001

Pembimbing II



Salma Taqwa, SE, M.Si  
NIP. 19730723 200604 2 001

Mengetahui  
Ketua Program Studi Akuntansi



Fefri Indra Arza, SE, M.Sc, Ak  
NIP. 19730213 199903 1 003

**HALAMAN PENGESAHAN LULUS UJIAN SKRIPSI**

*Dinyatakan Lulus Setelah Dipertahankan di Depan Tim Penguji Skripsi  
Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi  
Univeristas Negeri Padang*

**PENGARUH LATAR BELAKANG PENDIDIKAN, PENDIDIKAN  
BERKELANJUTAN, KOMITMEN ORGANISASI DAN  
PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA  
APARAT PENGAWAS INTERN PEMERINTAH  
(APIP)**

*(Pada Inspektorat Provinsi Sumatera Barat)*

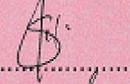
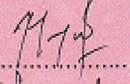
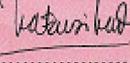
Nama : Dies Pra Ayura  
BP/NIM : 2009/98683  
Program Studi : Akuntansi  
Fakultas : Ekonomi

Padang, Agustus 2013

Tim Penguji

TandaTangan

1. Ketua : Deviani, SE, Ak, M.Si
2. Sekretaris: Salma Taqwa, SE, M.Si
3. Anggota : Nayang Helmayunita, SE, M.Si
4. Anggota : Eka Fauzihardani, SE, M.Si, Ak

()  
()  
()  
()

## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : **Dies Pra Ayura**  
NIM/Tahun Masuk : 98683/2009  
Tempat/Tanggal Lahir : Batu Basa / 10 Maret 1990  
Program Studi : Akuntansi  
Keahlian : Akuntansi Sektor Publik  
Fakultas : Ekonomi  
Alamat : Jln. Cassa No. 5, Dadok, Tunggul Hitam, Padang.  
No. Hp/Telepon : 085262900909  
Judul Skripsi : "Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Pendidikan Berkelanjutan, Komitmen Organisasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Aparat Pengawas Intern Pemerintah (APIP) (Pada Inspektorat Provinsi Sumatera Barat)".

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Karya tulis (skripsi) saya ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar akademik (sarjana), baik di Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang maupun program perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan, dan pemikiran saya sendiri tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan tim pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat orang lain yang telah ditulis atau dipublikasikan kecuali secara eksplisit dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan menyebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Karya tulis/skripsi ini sah apabila telah ditanda tangani Asli oleh Tim Pembimbing, Tim Penguji dan Ketua Program Studi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima Sanksi Akademik berupa pencabutan gelar akademik yang telah diperoleh karena karya tulis/skripsi ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi.

Padang, Juli 2013

g menyatakan



**Dies Pra Ayura**  
98683/2009

## ABSTRAK

**Dies Pra Ayura (98683). Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Pendidikan Berkelanjutan, Komitmen Organisasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Aparat Pengawas Intern Pemerintah (APIP) (Pada Inspektorat Provinsi Sumatera Barat).**

**Pembimbing : 1. Deviani, SE, Ak. M.Si  
2. Salma Taqwa, SE, M.si**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji: (1) Pengaruh latar belakang pendidikan terhadap kinerja Aparat Pengawas Intern Pemerintah (APIP) (2) Pengaruh pendidikan berkelanjutan terhadap kinerja Aparat Pengawas Intern Pemerintah (APIP) (3) Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja Aparat Pengawas Intern Pemerintah (APIP) (4) Pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja Aparat Pengawas Intern Pemerintah (APIP)

Jenis penelitian ini digolongkan pada penelitian yang bersifat kausatif. Populasi dalam penelitian ini adalah Aparat Pengawas Intern Pemerintah (APIP). Sedangkan sampel penelitian ini ditentukan dengan metode *total sampling*. Jenis data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh dari kuesioner. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Untuk pengujian hipotesis menggunakan uji *t* statistik dengan tingkat  $\alpha$  sebesar 5%.

Hasil penelitian ini menunjukkan, 1) Latar belakang pendidikan berpengaruh signifikan positif terhadap terhadap kinerja Aparat Pengawas Intern Pemerintah (APIP) dengan nilai signifikansi  $0,017 < \alpha 0,05$ . 2) Pendidikan berkelanjutan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja Aparat Pengawas Intern Pemerintah (APIP) dengan nilai signifikansi  $0,084 > \alpha 0,05$ . 3) Komitmen Organisasi tidak berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja Aparat Pengawas Intern Pemerintah (APIP) dengan nilai signifikansi  $0,277 > \alpha 0,05$ . 4) Pengalaman kerja berpengaruh signifikan positif terhadap terhadap kinerja Aparat Pengawas Intern Pemerintah (APIP) dengan nilai signifikansi  $0,000 < \alpha 0,05$ .

Berdasarkan hasil penelitian ini, disarankan: 1) Bagi APIP pada Inspektor Provinsi Sumatera Barat untuk mengikuti pendidikan berkelanjutan dan meningkatkan komitmen terhadap Inspektorat itu sendiri agar dapat tercipta suatu kinerja aparat yang baik. 2) Peneliti selanjutnya diharapkan menambah sampel pada dengan memperluas tempat dan variabel penelitian untuk menemukan variabel-variabel lain yang berpengaruh kuat dengan kinerja APIP.

## KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis sampaikan kehadiran Allah SWT atas berkat rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Pendidikan Berkelanjutan, Komitmen Organisasi, dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Aparat Pengawas Intern Pemerintah (APIP) (Pada Inspektorat Provinsi Sumatera Barat)”**.

Penulisan skripsi ini merupakan salah satu syarat dalam menyelesaikan Program Strata Satu (S1), Program Studi Akuntansi pada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.

Terimakasih kepada Ibu Deviani, SE, Ak, M.Si, selaku Pembimbing I, dan Ibu Salma Taqwa SE, M.Si. selaku pembimbing II yang telah memberikan ilmu, pengetahuan, waktu dan bimbingan serta masukan yang sangat berharga bagi penulis dalam menyelesaikan skripsi ini. Selain itu penulis juga mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang secara langsung maupun tidak langsung telah mendorong penulis untuk menyelesaikan studi dan penulisan skripsi ini. Pada kesempatan ini, penulis juga mengucapkan terima kasih kepada :

1. Dekan dan Pembantu Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.
2. Ketua dan Sekretaris Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang

3. Bapak dan Ibu Staf Pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang, khususnya Program Studi Akuntansi serta karyawan yang telah membantu penulis selama menuntut ilmu di kampus ini.
4. Pimpinan beserta pegawai Inspektorat Provinsi Sumatera Barat yang telah membantu pengisian data-data yang diperlukan dalam penelitian ini.
5. Teristimewa buat kedua orang tua dan segenap keluarga penulis yang telah memberikan dukungan moril dan materil sehingga penulis dapat menyelesaikan studi dan penulisan skripsi ini.
6. Teman-teman mahasiswa angkatan 2009 pada program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang serta rekan-rekan Prodi Ekonomi Pembangunan, Pendidikan Ekonomi dan Manajemen yang sama-sama berjuang atas motivasi, saran, dan informasi yang sangat berguna dalam penulisan ini.
7. Serta semua pihak yang telah membantu dalam proses perkuliahan yang tidak dapat penulis sebutkan satu-persatu.

Dengan segala keterbatasan yang ada, penulis tetap berusaha untuk menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan baik. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran dari pembaca guna kesempurnaan skripsi ini. Akhir kata, penulis berharap semoga skripsi bermanfaat bagi kita semua.

Padang, Juli 2013

Penulis

## DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	
ABSTRAK.....	i.
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR GAMBAR .....	viii
DAFTAR TABEL .....	ix
DAFTAR LAMPIRAN .....	x
<b>BAB I. PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Perumusan Masalah.....	11
C. Tujuan Penelitian.....	11
D. Manfaat Penelitian.....	12
<b>BAB II. KAJIAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL DAN</b>	
<b>HIPOTESIS</b> .....	<b>13</b>
A. Kajian Teori .....	13
1. Aparat Pengawas Intern Pemerintah .....	13
2. Standar Umum Aparat Pengawas Intern Pemerintah .....	15
3. Kinerja Aparat Pengawas Intern Pemerintah (APIP).....	16
4. Latar Belakang Pendidikan .....	20
5. Pendidikan Berkelanjutan .....	22
6. Komitmen Organisasi .....	24
7. Pengalaman Kerja .....	26
B. Penelitian Terdahulu .....	28
C. Pengembangan Hipotesis .....	33
D. Kerangka konseptual .....	38

E. Hipotesis .....	41
<b>BAB III. METODE PENELITIAN .....</b>	<b>42</b>
A. Jenis Penelitian .....	42
B. Tempat Penelitian .....	42
C. Populasi dan Sampel .....	43
D. Metode Pengumpulan Data .....	44
E. Jenis Data dan Sumber Data.....	45
F. Model dan Teknik Analisis Data .....	45
1. Analisis Deskriptif .....	45
2. Uji Kualitas Data .....	46
a. Uji Validitas .....	47
b. Uji Reliabilitas .....	47
3. Hasil Uji Kualitas Data .....	48
a. Uji Validitas .....	48
b. Uji Reliabilitas .....	49
4. Uji Asumsi Klasik .....	50
a. Uji Normalitas .....	50
b. Uji Multikolonieritas .....	51
c. Uji Heterokedastisitas.....	51
5. Metode Analisis Data .....	52
1. Uji Koefisien Determinasi .....	52
2. Persamaan Regresi .....	52
3. Uji F .....	53

4. Uji Hipotesis .....	53
G. Skala Pengukuran dan Instrumen Penelitian .....	54
a. Skala Pengukuran .....	54
b. Instrumen Penelitian.....	54
H. Definisi Operasional dan Pengukuran .....	56
a. Kinerja APIP (Y) .....	56
b. Latar Belakang Pendidikan (X <sub>1</sub> ) .....	56
c. Pendidikan Berkelanjutan (X <sub>2</sub> ) .....	57
d. Komitmen Organisasi (X <sub>3</sub> ) .....	57
e. Pengalaman Kerja (X <sub>4</sub> ) .....	57
<b>BAB IV. TEMUAN PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>58</b>
A. Gambaran Umum Objek Penelitian .....	58
1. Sejarah Inspektorat Provinsi Sumatera Barat .....	58
2. Visi dan Misi .....	61
3. Jumlah Pegawai .....	62
B. Deskripsi Demografi Responden Penelitian .....	62
1. Berdasarkan Umur Responden .....	63
2. Berdasarkan Jenis Kelamin .....	64
C. Hasil Penelitian .....	64
1. Analisis Deskriptif Hasil Penelitian .....	64
2. Uji Kualitas Data .....	73
a. Uji Validitas .....	73
b. Uji Reliabilitas .....	74
3. Uji Asumsi Klasik .....	75

a. Uji Normalitas .....	75
b. Uji Multikolinearitas .....	76
c. Uji Heterokedastisitas .....	77
4. Hasil Analisis Data.....	78
a. Koefisien Determinan .....	78
b. Persamaan Regresi.....	79
c. Uji F .....	81
d. Uji Hipotesis .....	82
D. Pembahasan.....	84
<b>BAB V. SIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>92</b>
A. Simpulan .....	92
B. Keterbatasan Penelitian .....	92
C. Saran .....	93

**DAFTAR PUSTAKA**

**LAMPIRAN**

## DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Kerangka Konseptual .....	40

## DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Ringkasan Penelitian Terdahulu .....	30
2. Nilai <i>Corrected Item-Total Correlation</i> Terkecil Instrumen .....	50
3. Nilai <i>Cronbach Alpha</i> Instrumen .....	49
4. Alternatif Jawaban Setiap Pernyataan .....	54
5. Indikator Instrumen Penelitian .....	54
6. Jumlah Pegawai Inspektorat Provinsi Sumatera Barat .....	62
7. Tingkat Pengembalian Kuesinoer .....	63
8. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur .....	63
9. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	64
10. Distribusi Frekuensi Kinerja APIP (Y) .....	65
11. Distribusi Frekuensi Latar Belakang Pendidikan (X <sub>1</sub> ) .....	67
12. Distribusi Frekuensi Pendidikan Berkelanjutan (X <sub>2</sub> ).....	68
13. Distribusi Frekuensi Komitmen Organisasi (X <sub>3</sub> ).....	70
14. Distribusi Frekuensi Pengalaman Kerja (X <sub>4</sub> ) .....	71
15. Nilai <i>Corrected Item-Total Correlation</i> Terkecil Instrumen .....	74
16. Nilai <i>Cronbach Alpha</i> Instrumen .....	74
17. Uji Normalitas .....	75
18. Uji Multikolonieritas .....	76
19. Uji Heterokedastisitas .....	77
20. Uji Koefisien Determinan .....	78
21. Koefisien Regresi .....	79
22. Uji F .....	81

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Tabulasi Hasil Data Pilot Test .....	99
2. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Pilot Test .....	104
3. Tabulasi Data hasil Penelitian .....	109
4. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Penelitian .....	114
5. Uji Asumsi Klasik .....	119
6. Uji Model .....	120
7. Uji Hipotesis .....	121
8. Lembar Kuesioner.....	122

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Tata kelola penyelenggaraan otonomi daerah dan perimbangan keuangan pusat dan daerah, diatur berdasarkan Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004, dan Undang-Undang Nomor 33 Tahun 2004 tentang perimbangan keuangan antara pemerintahan pusat dan daerah, kedua undang-undang tersebut merupakan era baru dalam hubungan antara pemerintahan pusat dan daerah di Indonesia dalam rangka mewujudkan pelaksanaan desentralisasi dalam bentuk otonomi daerah. Untuk menjamin lancar dan berjalan dengan baiknya pelaksanaan desentralisasi tersebut, maka perlu diadakan suatu pengawasan. Pengawasan bersifat membantu agar sasaran yang ditetapkan organisasi dapat tercapai, dan secara dini menghindari terjadinya penyimpangan pelaksanaan, penyalahgunaan wewenang, pemborosan dan kebocoran anggaran (Sukriah dkk, 2009).

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 51 Tahun 2010 pengawasan terhadap urusan pemerintahan di daerah dalam rangka pelaksanaan desentralisasi, dilakukan oleh Aparat Pengawas Intern Pemerintah (APIP) sesuai dengan tugas pokok, fungsi dan kewenangannya.

Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor: PER/05/M.PAN/03/2008 tanggal 31 Maret 2008, menjelaskan bahwa Aparat Pengawas Intern Pemerintah APIP adalah instansi pemerintah yang mempunyai tugas pokok dan fungsi melakukan pengawasan. Mulyono (2009) menjelaskan

bahwa Aparat Pengawas Intern Pemerintah (APIP) adalah pemeriksa, pengawas, dan auditor intern pemerintah yaitu pegawai negeri sipil (PNS) yang mempunyai jabatan fungsional auditor dan/atau pihak lain yang diberi tugas, wewenang, tanggung jawab dan hak secara penuh oleh pejabat yang berwenang melaksanakan pengawasan pada organisasi Pemerintah Pusat, Pemerintah Daerah maupun Kementrian/Lembaga Tinggi Negara.

Pengawasan yang dilaksanakan oleh Aparat Pengawas Intern Pemerintah (APIP) pada Instansi Pemerintah yang terdapat dalam Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor : PER/05/M.PAN/03/2008 tanggal 31 Maret 2008 terdiri dari audit, *review*, evaluasi, pemantauan dan kegiatan pengawasan lainnya.

Salah satu Aparat Pengawas Intern Pemerintah (APIP) di daerah adalah Inspektorat Provinsi. Inspektorat Provinsi memiliki peran dan posisi yang sangat strategis dalam pencapaian visi dan misi serta program-program pemerintah daerah karena Inspektorat Provinsi menjadi pilar yang bertugas sebagai pengawas sekaligus pengawal dalam pelaksanaan program yang tertuang dalam Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah.

Menurut Masruroh (2011) Sebagai Aparat Pengawas Intern Pemerintah (APIP) di daerah, Inspektorat Provinsi yang bekerja dalam organisasi pemerintah daerah tugas pokoknya adalah menentukan apakah kebijakan dan prosedur yang ditetapkan oleh Kepala Daerah telah dipatuhi dan berjalan sesuai dengan rencana, menentukan baik atau tidaknya pemeliharaan terhadap kekayaan daerah, menentukan efisiensi dan efektivitas prosedur dan kegiatan pemerintah daerah,

serta yang tidak kalah pentingnya adalah menentukan keandalan informasi yang dihasilkan oleh berbagai unit/satuan kerja sebagai bagian yang integral dalam organisasi Pemerintah Daerah. Dari penjelasan itu dapat dikatakan bahwa Inspektorat Daerah sebagai pengawas internal memiliki karakteristik yang spesifik, dan ia memiliki ciri antara lain adalah:

1. Alat dalam organisasi Pemerintah Daerah yang menjalankan fungsi *quality assurance*.
2. Pengguna laporan pengawas internal adalah Kepala Daerah dalam organisasi Pemerintah Daerah yang bersangkutan.
3. Dalam pelaksanaan tugas menggunakan prosedur pemeriksaan yang jelas.
4. Kegiatan pemeriksaan bersifat *pre-audit* atau *build-in* sepanjang proses kegiatan berlangsung.
5. Fungsi pemeriksaan yang dilakukan lebih banyak bersifat pembinaan dan dalam praktiknya memberikan saran dan pertimbangan kepada Kepala Daerah, ia tidak berwenang untuk menghakimi apalagi menindak.

Karena posisinya yang strategis dalam pencapaian program-program pemerintah daerah, maka Inspektorat Provinsi bertanggung jawab untuk memastikan bahwa setiap aparat pengawas di Inspektorat Provinsi harus memiliki kinerja yang baik sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya, maka dari itu Inspektorat Provinsi harus memiliki prosedur rekrutmen, pengangkatan, pendidikan berkelanjutan, dan evaluasi atas tugas untuk membantu organisasi inspektorat dalam mempertahankan aparat pengawas yang memiliki kinerja yang baik.

Mulyono (2009) mendefinisikan kinerja merupakan kualitas dan kuantitas dari suatu hasil kerja (*output*) individu maupun kelompok dalam suatu aktivitas tertentu yang diakibatkan oleh kemampuan alami atau kemampuan yang diperoleh dari proses belajar serta keinginan untuk berprestasi lebih baik. Sedangkan menurut Slamet (2009) kinerja merupakan suatu hasil prestasi kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya.

Menurut Gustati (2011) beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja Aparat Pengawas Intern Pemerintah (APIP) adalah standar umum Aparat Pengawas Intern Pemerintah (APIP), motivasi, dan komitmen organisasi. Sedangkan menurut Slamet (2009) pelatihan dan pengalaman merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja aparat inspektorat, sampai tingkat mana seseorang berhasil pada pekerjaannya, berpartisipasi aktif dan beranggapan bahwa kinerja merupakan hal yang penting dan berkaitan dengan harga dirinya, oleh karena itu pelatihan dan pengalaman merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja, dan menurut Mulyono (2009) faktor yang mempengaruhi kinerja aparat inspektorat adalah latar belakang pendidikan, kompetensi teknik, sertifikasi jabatan, pendidikan dan pelatihan berkelanjutan.

Lamatenggo (2011) mengemukakan bahwa kinerja aparat yang lemah dalam pengawasan akan membuka peluang terjadinya berbagai penyimpangan dan kebocoran serta ketidakefisienan penggunaan dana dan sumber daya. Sehingga dengan kebocoran dan ketidak efisienan penggunaan dana dan sumber daya akan berdampak pada kinerja pemerintah, dan juga berdampak pada opini atas hasil

audit laporan keuangan pemerintah daerah dari BPK, serta bisa meningkatnya praktek-praktek korupsi dan kecurangan-kecurangan lainnya.

Menurut Mulyono (2009) dalam membahas Kinerja Aparat Pengawas Intern Pemerintah (APIP) menggunakan Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor: PER/05/M.PAN/03/2008 tanggal 31 Maret 2008 tentang Standar Audit Aparat Pengawasan Intern Pemerintah, karena Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara adalah sebuah Kementerian yang membidangi urusan aparatur negara dan salah satu tujuan strategisnya adalah untuk mewujudkan aparatur yang kompeten, kompetitif, professional dan berkinerja tinggi.

Ruang lingkup yang diatur dalam Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor: PER/05/M.PAN/03/2008 tanggal 31 Maret 2008 tentang Standar Audit Aparat Pengawasan Intern Pemerintah ini adalah meliputi Audit Kinerja, Audit Investigatif, dan dalam peraturan ini juga diatur standar umum Aparat Pengawas Intern Pemerintah.

Audit Kinerja adalah Audit atas pengelolaan keuangan negara yang bertujuan untuk mengukur aspek ekonomi, efisiensi, dan efektivitas terhadap kegiatan/program dalam suatu unit organisasi, dan Audit Investigatif adalah merupakan upaya pencarian dan pengumpulan data, informasi, dan temuan lainnya untuk mengetahui dan mengungkap kebenaran sebuah fakta mengenai ada/tidaknya penyimpangan/kecurangan yang dilakukan oleh seseorang atau sekelompok orang. Sedangkan untuk audit atas laporan keuangan yang bertujuan

untuk memberi opini atas kewajaran penyajian laporan keuangan wajib menggunakan Standar Pemeriksaan Keuangan Negara (SPKN) sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan.

Kinerja Aparat Pengawas Intern Pemerintah (APIP) yang dimaksud disini adalah kinerja Aparat Pengawas Intern Pemerintah (APIP) berdasarkan kepatuhan dalam menjalankan prosedur pengawasan dan pemeriksaan sesuai yang telah diatur dalam Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor: PER/05/M.PAN/03/2008 tanggal 31 Maret 2008 tentang Standar Audit Aparat Pengawas Intern Pemerintah

Latar Belakang Pendidikan merupakan suatu usaha sadar untuk membekali individu dengan pengalaman dan keterampilan sehingga individu tersebut dapat mengembangkan potensi yang dimilikinya (Dwiyogi, 2008). Latar belakang pendidikan yang dimiliki oleh Aparat Pengawas Intern Pemerintah (APIP) sebaiknya disesuaikan dengan tugas pokok dan fungsi yang dilaksanakan, sebagaimana yang diisyaratkan oleh Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor: PER/05/M.PAN/03/2008 tanggal 31 Maret 2008 poin 2210 tentang standar umum dijelaskan bahwa latar belakang pendidikan Aparat Pengawas Intern Pemerintah mempunyai tingkat pendidikan formal minimal strata satu (S-1) atau yang setara. Subhan (2011) menjelaskan bahwa semakin tinggi tingkat latar pendidikan pemeriksa/pengawas maka kualitas hasil pemeriksaan dan kinerja pemeriksa/pengawas tersebut akan meningkat.

Pendidikan berkelanjutan menurut The Accrediting Commission of The Continuing Education adalah merupakan kesempatan belajar bagi seseorang untuk meningkatkan kemampuan setelah mereka melakukan suatu kegiatan atau suatu pekerjaan sukarela di masyarakat. Menurut Mulyono (2009) sertifikasi jabatan, pendidikan dan pelatihan berkelanjutan yang baik/tinggi akan meningkatkan kinerja Inspektorat, demikian sebaliknya bila sertifikasi jabatan, pendidikan dan pelatihan berkelanjutan rendah/buruk maka kinerja Inspektorat akan rendah/buruk.

Berdasarkan Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor: PER/05/M.PAN/03/2008 tanggal 31 Maret 2008 poin 2230 tentang Sertifikasi jabatan dan pendidikan dan pelatihan berkelanjutan, antara lain sebagai berikut: Aparat Pengawas Intern Pemerintah harus mempunyai sertifikasi jabatan fungsional auditor (JFA) dan mengikuti pendidikan dan pelatihan profesional berkelanjutan (*continuing professional education*). Untuk itu Aparat Pengawas Intern Pemerintah wajib mengikuti pendidikan dan pelatihan sertifikasi jabatan fungsional auditor yang sesuai dengan jenjangnya.

Buchanan dan Vandenberg (1992) dalam Trisnaningsih (2007) mendefinisikan komitmen organisasi adalah sebagai penerimaan karyawan atas nilai-nilai organisasi (*identification*), keterlibatan secara psikologis (*psychological immersion*), dan loyalitas (*affection attachment*). Trisnaningsih (2007) menjelaskan bahwa semakin tinggi tingkat komitmen pemeriksa terhadap organisasinya maka kualitas kinerja pemeriksa itu juga akan semakin baik. Menurut Rachmawati (2009) keterkaitan karyawan terhadap organisasi tempatnya

bekerja dikenal dengan istilah komitmen organisasi, komitmen organisasi diperlukan sebagai salah satu indikator kinerja karyawan.

Effendi (2011) mendefinisikan pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja, dari tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimilikinya. Putri dan Bandi (2002) menyatakan Pengalaman yang lebih akan menghasilkan pengetahuan yang lebih. Seseorang yang melakukan pekerjaan sesuai dengan pengetahuan yang dimiliki akan memberikan hasil yang lebih baik daripada mereka yang tidak mempunyai pengetahuan yang cukup dalam tugas dan kinerjanya. Slamet (2009) menjelaskan bahwa pengalaman kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja aparat pengawas, sampai tingkat mana seseorang berhasil pada pekerjaannya, berpartisipasi aktif, dan memiliki anggapan bahwa kinerja merupakan hal penting dan berkaitan dengan harga dirinya.

Namun pada faktanya kinerja Aparat Pengawas Intern Pemerintah (APIP) dalam hal ini Inspektorat Provinsi Sumatera Barat dalam melakukan pemeriksaan dan pengawasan terhadap instansi pemerintah di Provinsi Sumatera Barat saat ini masih menjadi sorotan, karena masih banyaknya temuan hasil pemeriksaan yang tidak terdeteksi oleh aparat inspektorat, akan tetapi ditemukan oleh Badan Pemeriksa Keuangan (BPK).

Badan Pemeriksa Keuangan RI perwakilan Sumatera Barat menyebutkan bahwa berdasarkan hasil pemeriksaan terhadap Laporan Keuangan Pemerintah

Daerah (LKPD) Provinsi Sumatera Barat tahun anggaran 2011, terdapat beberapa temuan. Temuan-temuan tersebut berupa :

1. Belanja bantuan sosial minimal Rp21,325 miliar yang diberikan kepada pihak-pihak yang tidak mempunyai risiko sosial, pajak kendaraan bermotor atas kendaraan bermotor yang tidak mendaftarkan ulang pada saat jatuh tempo dan telah kadaluarsa penagihannya mencapai Rp23,910 miliar. Selanjutnya, kekurangan volume pekerjaan Rp658,285 juta pada pembangunan lanjutan kantor penghubung.
2. Investasi aset tanah yang tidak disesuaikan dengan harga wajar pada saat peroleh tanah sesuai standar akuntansi pemerintah
3. Pemerintah Provinsi tidak menyajikan aset tidak berwujud yang merupakan bagian dari kelompok aset lainnya dalam neraca per 31 Desember 2011

Selain itu, juga terdapat adanya temuan terhadap ketidak patuhan dalam menjalankan peraturan terhadap perundang-undangan, sehingga Kepala BPK RI Perwakilan Sumatera Barat, Betty Ratna Nuraeny meminta Pemerintah Provinsi Sumatera Barat melalui Inspektorat agar lebih meningkatkannya kinerjanya dalam mengawasi dan melakukan pengendalian ([www.singgalang.co.id](http://www.singgalang.co.id)). Adanya beberapa temuan di atas, menunjukkan bahwa kinerja Aparat Pengawas Intern Pemerintah pada Inspektorat Provinsi Sumatera Barat belum maksimal.

Mulyono (2009) melakukan pengujian terhadap variabel latar belakang pendidikan pemeriksa, kompetensi teknis, sertifikasi jabatan, pendidikan dan

pelatihan terhadap kinerja inspektorat. Hasil pengujian menunjukkan bahwa secara simultan dan parsial latar belakang pendidikan pemeriksa, kompetensi teknik dan sertifikasi jabatan dan pendidikan dan pelatihan berkelanjutan berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja inspektorat.

Penelitian Gustati (2011) menguji hubungan antara komponen standar umum Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP), motivasi, dan komitmen organisasi dengan kinerja auditor BPKP Sumatera Barat menemukan bahwa standar umum APIP, motivasi, dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja auditor BPKP Sumatera Barat. Penelitian Lamatenggo, dkk (2011) menemukan bahwa latar belakang pendidikan, kompetensi teknik, dan sertifikasi jabatan berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja inspektorat.

Penelitian ini merujuk kepada penelitian yang dilakukan oleh Lamatenggo, dkk (2011) Namun, pada penelitian ini peneliti menggunakan variabel independen yang berbeda. Pada penelitian terdahulu Lamatenggo, dkk (2011), menggunakan variabel independen yaitu Latar Belakang Pendidikan, Kompetensi Teknik, dan Sertifikasi Jabatan, sedangkan pada penelitian ini peneliti memilih variabel independen yang berbeda yaitu latar belakang pendidikan, pendidikan berkelanjutan, komitmen organisasi, dan pengalaman kerja. Berdasarkan hal tersebut maka penulis termotivasi melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Pendidikan Berkelanjutan, Komitmen Organisasi, dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Aparat Pengawas Intern Pemerintah (APIP) pada Inspektorat Provinsi Sumatera Barat”**.

## **B. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan di atas maka penulis merumuskan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah latar belakang pendidikan berpengaruh terhadap kinerja Aparat Pengawas Intern Pemerintah Inspektorat Provinsi Sumatera Barat?
2. Apakah pendidikan berkelanjutan berpengaruh terhadap kinerja Aparat Pengawas Intern Pemerintah Inspektorat Provinsi Sumatera Barat?
3. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja Aparat Pengawas Intern Pemerintah Inspektorat Provinsi Sumatera Barat?
4. Apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja Aparat Pengawas Intern Pemerintah Inspektorat Provinsi Sumatera Barat?

## **C. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan yang ingin dicapai oleh penulis dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh latar pendidikan terhadap kinerja Aparat Pengawas Intern Pemerintah Inspektorat Provinsi Sumatera Barat.
2. Untuk mengetahui pengaruh pendidikan berkelanjutan terhadap kinerja Aparat Pengawas Intern Pemerintah Inspektorat Provinsi Sumatera Barat.
3. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja Aparat Pengawas Intern Pemerintah Inspektorat Provinsi Sumatera Barat.

4. Untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja Aparat Pengawas Intern Pemerintah Inspektorat Provinsi Sumatera Barat.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Manfaat yang diharapkan atas penelitian ini adalah:

1. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan pengalaman, pemahaman kemampuan intelektual tentang pengaruh latar belakang pendidikan, kecakapan profesional, pendidikan berkelanjutan dan pengetahuan dalam memahami peran strategis aparatur fungsional auditor Inspektorat.

2. Bagi Akademisi

Penelitian ini dapat menambah informasi dan wawasan serta dapat sebagai referensi bagi peneliti lain bila mengadakan penelitian di masa yang akan datang.

## BAB II

### KAJIAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

#### A. Kajian Teori

##### 1. Aparat Pengawas Intern Pemerintah (APIP)

Menurut Mardiasmo (2005) terdapat tiga aspek utama yang mendukung pemerintahan yang baik (*good government*), yaitu pengendalian, pengawasan, dan pemeriksaan. Lamatenggo (2011) menyebutkan efektifitas pelaksanaan pengawasan sangat penting dalam menjalankan pembangunan dan pemerintahan. Hasil pengawasan yang kurang efektif dapat terjadi sebagai akibat dari masih relatif lemahnya kinerja pengawasan. Kinerja pengawasan yang lemah akan membuka peluang terjadinya berbagai penyimpangan dan kebocoran serta ketidakefisienan penggunaan dana dan sumber daya dan salah satu unit yang melakukan pengawasan terhadap pemerintah adalah Aparat Pengawas Intern Pemerintah.

Mulyono (2009) mendefinisikan Aparat Pengawas Intern Pemerintah adalah Pemeriksa, pengawas, dan auditor intern pemerintah yaitu : pegawai negeri sipil (PNS) yang mempunyai jabatan fungsional auditor dan/atau pihak lain yang diberi tugas, wewenang, tanggung jawab dan hak secara penuh oleh pejabat yang berwenang melaksanakan pengawasan pada organisasi Pemerintah Pusat, Pemerintah Daerah maupun Kementrian/Lembaga Tinggi Negara.

Sedangkan Peraturan Menteri Negara Pemberdayagunaan Aparatur Negara Nomor: PER/05/M.PAN/03/2008 tanggal 31 Maret 2008 menyebutkan bahwa Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) adalah Instansi Pemerintah yang mempunyai tugas pokok dan fungsi melakukan pengawasan, dan terdiri atas:

1. Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) yang bertanggung jawab kepada Presiden;
2. Inspektorat Jenderal (Itjen)/Inspektorat Utama (Ittama)/Inspektorat yang bertanggung jawab kepada Menteri/Kepala Lembaga Pemerintah Non Departemen (LPND);
3. Inspektorat Pemerintah Provinsi yang bertanggung jawab kepada Gubernur;
4. Inspektorat Pemerintah Kabupaten/Kota yang bertanggung jawab kepada Bupati/Walikota.

Peraturan Menteri Negara Pemberdayagunaan Aparatur Negara Nomor: PER/05/M.PAN/03/2008 menyebutkan bahwa Aparat Pengawas Intern Pemerintah salah satunya adalah Inspektorat Provinsi sebagaimana dimaksud pada ayat (3) melakukan pengawasan intern yang terdiri dari audit, reuiu, evaluasi, pemantauan, evaluasi, dan kegiatan pengawasan lainnya berupa asistensi, sosialisasi dan konsultasi terhadap penyelenggaraan tugas dan fungsi organisasi dalam rangka memberikan keyakinan yang memadai bahwa kegiatan telah dilaksanakan sesuai dengan tolok ukur yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien untuk kepentingan pimpinan dalam mewujudkan pemerintahan yang baik.

## 2. Standar Umum Aparat Pengawas Intern Pemerintah (APIP)

Menurut Gustati (2011) standar umum Aparat Pengawas Intern Pemerintah (APIP) terdiri dari:

### 1) Independensi dan Objektivitas.

Pimpinan APIP bertanggung jawab kepada pimpinan tertinggi organisasi agar tanggung jawab pelaksanaan audit dapat terpenuhi. Jika independensi atau obyektifitas terganggu, baik secara faktual maupun penampilan, maka gangguan tersebut harus dilaporkan kepada pimpinan APIP.

### 2) Keahlian

Menurut Peraturan Menteri Negara Pemberdayagunaan Aparatur Negara Nomor: PER/05/M.PAN/03/2008, auditor harus mempunyai pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi lainnya yang diperlukan untuk melaksanakan tanggung jawabnya. APIP dapat menggunakan tenaga ahli apabila APIP tidak mempunyai keahlian yang diharapkan untuk melaksanakan penugasan.

### 3) Kecermatan Profesional

Dalam Peraturan Menteri Negara Pemberdayagunaan Aparatur Negara Nomor: PER/05/M.PAN/03/2008 tanggal 31 Maret 2008 disebutkan bahwa auditor harus menggunakan keahlian profesionalnya dengan cermat dan seksama (*due professional care*) dan secara hati-hati (*prudent*) dalam setiap penugasan. *Due professional care* dapat diterapkan dengan pertimbangan profesional (*professional judgement*), meskipun dapat saja terjadi penarikan kesimpulan yang tidak tepat ketika audit sudah dilakukan

dengan seksama. Due professional care dilakukan pada berbagai aspek audit.

#### 4) Kepatuhan Pada Kode Etik

Auditor harus mematuhi kode etik yang ditetapkan. Dalam Peraturan Menteri Negara Pemberdayagunaan Aparatur Negara Nomor: PER/04/M.PAN/03/2008 ditetapkannya kode etik APIP adalah tersedianya pedoman perilaku bagi auditor dalam menjalankan profesinya dan bagi atasan auditor APIP dalam mengevaluasi perilaku auditor. Jika terjadi pelanggaran oleh auditor, maka pimpinan APIP harus melaporkan pelanggaran Kode Etik oleh auditor kepada pimpinan organisasi.

### **3. Kinerja Aparat Pengawas Intern Pemerintah (APIP)**

Menurut Lamatenggo (2009) Pengawasan yang dilaksanakan APIP diharapkan dapat memberikan masukan kepada pimpinan penyelenggara pemerintahan mengenai hasil, hambatan, dan penyimpangan yang terjadi atas jalannya pemerintahan dan pembangunan yang menjadi tanggung jawab para pimpinan penyelenggara pemerintahan yang berdampak pada kinerja Instansi Pemerintah, sehingga terpenuhinya pencapaian kinerja dari sasaran pemeriksaan/pengawasan yang sesuai dengan target yang dapat dikategorikan baik merupakan suatu hal yang diharapkan bersama.

Anthony dan Govindarajan (2005) menyatakan kinerja disebut juga sebagai *performance* atau performansi yang artinya adalah pencapaian suatu target (keberhasilan) dari sesuatu yang direncanakan di dalam organisasi. Menurut Ilyas (1999) kinerja adalah penampilan hasil karya personil baik

kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi. Penilaian kinerja adalah proses yang digunakan organisasi untuk menilai sejauhmana anggotanya telah melakukan pekerjaannya dengan memuaskan dan merupakan sistim pengendalian sebagai umpan balik (*feedback*) dan sebagai umpan maju.

Lembaga Administrasi Negara/LAN (2003) menyatakan bahwa kinerja merupakan gambaran mengenai sejauh mana keberhasilan/kegagalan pelaksanaan tugas pokok dan fungsi suatu instansi. Kinerja Instansi pemerintah adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian sasaran ataupun tujuan instansi pemerintah yang mengidentifikasikan tingkat keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan program dan kebijakan yang ditetapkan. Kinerja akan dapat dilaksanakan apabila telah dibuat perencanaan yang baik, sehingga hasil yang dicapai sesuai dengan yang diharapkan berdasarkan kondisi dan kemampuan masing-masing instansi, sedangkan perencanaan kinerja merupakan proses penetapan kegiatan tahunan dan indikator kinerja berdasarkan program, kebijakan dan sasaran yang telah ditetapkan dalam rencana strategik.

Perencanaan strategik merupakan suatu proses yang berorientasi pada hasil yang ingin dicapai selama kurun waktu 1 (satu) sampai dengan 5 (lima) tahun secara sistematis dan berkesinambungan dengan memperhitungkan potensi, peluang dan kendala yang ada atau mungkin timbul. Proses ini menghasilkan suatu rencana strategik instansi pemerintah, yang setidaknya memuat, visi, misi, tujuan, sasaran kebijakan dan program serta ukuran keberhasilan dan kegagalan dalam pelaksanaan (LAN, 2003).

Berdasarkan Instruksi Presiden (Inpres) Nomor 7 tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, yang mewajibkan kepada setiap instansi pemerintah sebagai unsur penyelenggara pemerintah negara untuk mempertanggungjawabkan pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya serta kewenangan pengelolaan sumber daya dengan didasarkan suatu perencanaan strategik yang ditetapkan oleh masing-masing instansi. Pertanggungjawaban yang dimaksud berupa laporan yang disampaikan kepada atasan masing-masing lembaga pengawasan dan penilaian akuntabilitas, yang pada akhirnya disampaikan kepada Presiden selaku kepala pemerintahan.

Lebih lanjut Mulyono (2009) menjelaskan, Kinerja Aparat Pengawas Intern Pemerintah (APIP) merupakan kualitas dan kuantitas dari suatu hasil kerja (*output*) individu maupun kelompok dalam suatu aktifitas tertentu yang diakibatkan oleh kemampuan alami atau kemampuan yang diperoleh dari proses belajar serta keinginan untuk berprestasi lebih baik.

Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara adalah sebuah kementerian yang membidangi urusan aparatur negara dan membawahi urusan kinerja instansi pemerintah, salah satu tujuan strategisnya adalah untuk mewujudkan aparatur yang kompeten, kompetitif, professional dan berkinerja tinggi, maka untuk membahas Kinerja Aparat Pengawas Intern Pemerintah (APIP) menggunakan Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor: PER/05/M.PAN/03/2008 tanggal 31 Maret 2008 tentang Standar Audit Aparat Pengawasan Intern Pemerintah dan berfungsi sebagai

ukuran mutu minimal bagi Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) dalam perkerjaannya, antara lain:

1. Melaksanakan tugas pokok dan fungsi (tupoksi) yang dapat merepresentasikan praktik-praktik pengawasan dan pemeriksaan yang seharusnya, menyediakan kerangka kerja pelaksanaan dan peningkatan kegiatan pengawasan dan pemeriksaan yang memiliki nilai tambah serta menetapkan dasar-dasar pengukuran kinerja audit;
2. Melaksanakan koordinasi pengawasan dan pemeriksaan oleh Aparat Pengawasan Intern Pemerintah;
3. Melaksanakan perencanaan audit oleh pengawasan dan pemeriksaan;
4. Menilai efektifitas tindak lanjut hasil pengawasan dan konsistensi penyajian laporan hasil Pengawasan dan Pemeriksaan.

Tujuan Standar Audit Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) adalah untuk:

- a. Menetapkan prinsip-prinsip dasar yang merepresentasikan praktik-praktik pengawasan dan pemeriksaan yang seharusnya;
- b. Menyediakan kerangka kerja pelaksanaan dan peningkatan kegiatan pengawasan dan pemeriksaan intern yang memiliki nilai tambah;
- c. Menetapkan dasar-dasar pengukuran kinerja pengawasan dan pemeriksaan;
- d. Mempercepat perbaikan kegiatan operasi dan proses organisasi;
- e. Menilai, mengarahkan dan mendorong Aparat Pengawasan Intern Pemerintah untuk mencapai tujuan pengawasan dan pemeriksaan;

- f. Menjadi pedoman dalam pekerjaan pengawasan dan pemeriksaan; dan
- g. Menjadi dasar penilaian keberhasilan pekerjaan pengawasan dan pemeriksaan.

Kinerja Aparat Pengawas Intern Pemerintah (APIP) yang dimaksud dalam penelitian ini adalah kinerja Aparat Pengawas Intern Pemerintah berdasarkan kepatuhan dalam menjalankan prosedur pengawasan dan pemeriksaan sesuai dengan yang telah diatur dalam Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor: PER/05/M.PAN/03/2008 tanggal 31 Maret 2008 tentang Standar Audit Aparat Pengawas Intern Pemerintah diatas.

#### **4. Latar Belakang Pendidikan**

Menurut Dwiyogi (2008) Latar Belakang Pendidikan merupakan suatu usaha sadar untuk membekali individu dengan pengalaman dan keterampilan sehingga individu tersebut dapat mengembangkan potensi yang dimilikinya.

Batubara (2008) menyatakan bahwa latar belakang pendidikan pemeriksa sangat berguna dalam proses pemeriksaan dan pengawasan oleh Aparat Pengawas Intern Pemerintah.

Data pegawai Tahun 2012 Inspektorat Provinsi yang didapat dari Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat menunjukkan bahwa Latar Belakang Pendidikan yang dimiliki Aparat Pengawas Intern Pemerintah Inspektorat Provinsi Sumatera Barat beranekaragam, ini karena Inspektorat Provinsi Sumatera Barat merupakan bagian dari Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) yang berada di Pemerintah Provinsi Sumatera Barat, selain itu

Proses mutasi pada Inspektorat Provinsi Sumatera Barat juga menjadi penyebab beraneka ragamnya latar belakang pendidikan yang ada.

Berdasarkan Peraturan Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia Nomor 01 Tahun 2007 tentang Standar Pemeriksaan Keuangan Negara (SPKN) Pasal 1 Butir 6 menyatakan bahwa:

“Aparat Pengawas Internal Pemerintah adalah unit organisasi di lingkungan Pemerintah Pusat, Pemerintah Daerah, Kementerian Negara, Lembaga Negara dan Lembaga Pemerintah Non Departemen yang mempunyai tugas dan fungsi melakukan pengawasan dalam lingkup kewenangannya”.

Apabila dikaitkan dengan pekerjaan yang dilakukan oleh seorang pengawas intern, bahwa semua syarat-syarat profesionalisme dituruti. Hal ini ditegaskan oleh Sawyer (2005) dalam Albar (2009) bahwa seorang auditor harus mempunyai kualifikasi sebagai berikut :

1. Mempunyai kesanggupan teknis dan pendidikan memadai di bidang auditing.
2. Mempunyai kemampuan di bidang hubungan antar manusia.
3. Jujur, independen, obyektif, tegas, dan bertanggung jawab, berani serta bijaksana.

Menurut Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor: PER/05/M.PAN/03/2008 tanggal 31 Maret 2008 poin 2210 tentang latar belakang pendidikan Aparat Pengawas Intern Pemerintah adalah Aparat Pengawas Intern Pemerintah harus mempunyai tingkat pendidikan formal minimal Strata satu (S-1) atau yang setara, untuk itu diperlukan pengembangan

teknik dan metodologi pemeriksaan melalui pelatihan, serta aturan tentang pendidikan dan pelatihan yang diperlukan harus dievaluasi secara periodik guna menyesuaikan dengan situasi dan kondisi yang dihadapi unit yang dilayani oleh Aparat Pengawas Intern Pemerintah.

Jadi, latar belakang pendidikan mempunyai peran yang sangat penting, karena SKPD yang berada di Pemerintah Provinsi Sumatera Barat terdiri dari berbagai bidang, untuk itu keaneka ragaman latar belakang pendidikan sangat berguna dalam proses pemeriksaan oleh Aparat Pengawas Intern Pemerintah Inspektorat Provinsi Sumatera Barat.

## **5. Pendidikan berkelanjutan**

Pendidikan berkelanjutan didefinisikan oleh *The Accrediting Commission of The Continuing Education* sebagai berikut:

*“Continuing education as the further development of human abilities after entrance into employment or voluntary activities. It includes in- service, upgrading, and updating education. It may be occupational education or training which furthers career or personal development. Continuing education includes that study made necessary by advances in knowledge”*

Berdasarkan definisi di atas dapat dikemukakan bahwa pendidikan berkelanjutan merupakan kesempatan belajar bagi seseorang untuk meningkatkan kemampuan setelah mereka melakukan suatu kegiatan atau suatu pekerjaan sukarela di masyarakat.

Menurut Peraturan Menteri Negara Pemberdayagunaan Aparatur Negara Nomor: PER/05/M.PAN/03/2008 tanggal 31 Maret 2008 poin 2230 tentang sertifikasi jabatan dan pendidikan dan pelatihan berkelanjutan, bentuk pendidikan berkelanjutan adalah pemeriksa harus mempunyai sertifikasi Jabatan Fungsional Auditor (JFA), pemeriksa harus mengikuti pendidikan dan pelatihan berkelanjutan dan pemeriksa wajib memiliki pengetahuan dan akses atas informasi teraktual dalam standar, metodologi, prosedur dan teknik pemeriksaan.

Peraturan Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia No. 01 Tahun 2007 tentang Standar Pemeriksaan Keuangan Negara menyatakan, Setiap pemeriksa yang melaksanakan pemeriksaan menurut standar pemeriksaan, setiap 2 (dua) tahun harus menyelesaikan paling tidak 80 (Delapan puluh) jam pendidikan yang secara langsung meningkatkan kecakapan profesional pemeriksa untuk melaksanakan pemeriksaan. Sedikitnya 24 (dua puluh empat) jam dari 80 (delapan puluh) jam pendidikan tersebut harus dalam hal yang berhubungan langsung dengan pemeriksaan atas pengelolaan dan tanggung jawab keuangan negara di lingkungan pemerintah atau lingkungan yang khusus dan unik dimana entitas yang diperiksa beroperasi. Sedikitnya 20 (dua puluh) jam dari 80 (delapan puluh) jam tersebut harus diselesaikan dalam 1 (satu) tahun dari 2 (dua) periode 2 (dua) tahun.

Pendidikan profesional berkelanjutan yaitu mencakup seperti: Perkembangan mutakhir dalam metodologi dan standar pemeriksaan, prinsip akuntansi, penilaian akuntansi, penilaian atas pengendalian intern, prinsip

manajemen atau supervisi, pemeriksaan atas sistem informasi, sampling pemeriksaan, analisis laporan keuangan, manajemen keuangan, statistik disain evaluasi, dan analisis data. Pendidikan ini juga mencakup topik tentang pekerjaan pemeriksaan di lapangan, seperti administrasi negara, struktur dan kebijakan pemerintah, teknik industri, keuangan, ilmu ekonomi, ilmu sosial, dan teknologi informasi.

Menurut Mulyono (2009) sertifikasi jabatan, pendidikan dan pelatihan berkelanjutan yang baik/tinggi akan meningkatkan kinerja Inspektorat, demikian sebaliknya bila sertifikasi jabatan, pendidikan dan pelatihan berkelanjutan rendah/buruk maka kinerja Inspektorat akan rendah/buruk. Pengaruh ini menunjukkan bahwa sertifikasi jabatan, pendidikan dan pelatihan berkelanjutan mempunyai peranan yang penting dalam meningkatkan kinerja Inspektorat.

## **6. Komitmen Organisasi**

Buchanan dan Vandenberg (1992) dalam Trisnaningsih (2007) mendefinisikan komitmen organisasi adalah sebagai penerimaan karyawan atas nilai-nilai organisasi (*identification*), keterlibatan secara psikologis (*psychological immersion*), dan loyalitas (*affection attachment*). Komitmen merupakan sebuah sikap dan perilaku yang saling mendorong (*reinforce*) antara satu dengan yang lain. Karyawan yang komit terhadap organisasi akan menunjukkan sikap dan perilaku yang positif terhadap lembaganya, karyawan akan memiliki jiwa untuk tetap membela organisasinya, berusaha

meningkatkan prestasi, dan memiliki keyakinan yang pasti untuk membantu mewujudkan tujuan organisasi.

Menurut Albar (2009) komitmen karyawan terhadap organisasinya adalah kesetiaan karyawan terhadap organisasinya, disamping juga akan menumbuhkan loyalitas serta mendorong keterlibatan diri karyawan dalam mengambil berbagai keputusan. Oleh karenanya komitmen akan menimbulkan rasa ikut memiliki (*sense of belonging*) bagi karyawan terhadap organisasi. Mathis (2001) menjelaskan komitmen organisasi sebagai tingkat kepercayaan dan penerimaan tentang kerja terhadap tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap ada dalam organisasi tersebut. Dengan kata lain adalah suatu sikap tentang kesetiaan karyawan kepada organisasi mereka dan suatu proses berkelanjutan dimana anggota organisasi menyatakan perhatian mereka kepada kesejahteraan dan kesuksesan organisasi mereka.

Meyer. et. al (1993) dalam Oktavia (2005), mengemukakan ada tiga komponen tentang komitmen yaitu :

1. *Affective Commitment*, terjadi bila pegawai menjadi bagian organisasi karena adanya ikatan emosional (*emotional attachment*) jadi karena pegawai memang menginginkannya (*want to*).
2. *Continuance commitment*, muncul apabila karyawan tetap bertahan pada pada suatu organisasi karena membutuhkan gaji dan keuntungan-keuntungan lainnya atau karena karyawan tersebut tidak menemukan hal lain, dengan kata lain karena pegawai membutuhkan (*need to*),

3. *Normative commitmen*, timbul dari nilai - nilai karyawan, karyawan bertahan menjadi anggota organisasi karena ada kesadaran bahwa berkomitmen terhadap organisasi merupakan hal yang memang seharusnya dilakukan, jadi karena dia merasa berkewajiban.

Komitmen yang tinggi menjadikan individu peduli dengan nasib organisasi dan berusaha menjadikan organisasi ke arah yang lebih baik, sehingga dengan adanya komitmen organisasi yang tinggi maka kemungkinan terciptanya suatu kinerja yang baik itu akan semakin besar.

Dalam konteks Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP), aparat yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi, akan menggunakan informasi dan pengetahuan yang dimiliki untuk melakukan pengawasan sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya, dengan adanya komitmen organisasi yang tinggi berimplikasi pada meningkatnya kinerja aparat pengwasan intern pemerintah.

## **7. Pengalaman Kerja**

Dalam rangka pelaksanaan pengawasan dan pemeriksaan yang baik di lingkungan pemerintah daerah, Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) harus memiliki kualitas sumber daya manusia yang didukung pengalaman dan pengetahuan yang memadai dalam praktik pemeriksaan serta pelatihan teknis yang cukup tentang tehnik dan etika sebagai aparat pengawas internal pemerintah. Keahlian aparat pengawas terbentuk karena pengalaman kerja dan pengetahuan aparat pengawas.

Disamping itu pengalaman kerja juga akan mempengaruhi tingkat pengetahuan Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP). Semakin banyak pengalaman yang aparat pengawas dapati maka akan semakin tinggi pengetahuan mereka tentang bidang tersebut. Pengaruh pengalaman terhadap pengetahuan sangatlah penting diperlukan dalam rangka kewajiban aparat pengawas terhadap tugasnya untuk memenuhi standar umum audit. (Batubara, 2009). Effendi (2011) mendefinisikan pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja, dari tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimilikinya. Sedangkan menurut Albar (2009) Pengalaman merupakan ukuran lamanya pekerjaan Pemeriksa dalam melaksanakan tugasnya.

Dalam rangka pelaksanaan pengawasan dan pemeriksaan yang baik di lingkungan pemerintah daerah oleh Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) harus memiliki kualitas sumber daya manusia yang didukung pengalaman dan pengetahuan yang memadai dalam praktik pemeriksaan serta pelatihan teknis yang cukup tentang tehnik dan etika sebagai aparat pengawas internal pemerintah. Keahlian aparat pengawas terbentuk karena pengalaman dan pengetahuan aparat pengawas.

Menurut Batubara (2008) pengalaman akan mempengaruhi tingkat pengetahuan Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP). Semakin banyak pengalaman yang Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) dapati maka akan semakin tinggi pengetahuan mereka tentang bidang tersebut. Pengaruh pengalaman terhadap pengetahuan sangatlah penting diperlukan dalam rangka

keajiban aparat pengawas terhadap tugasnya untuk memenuhi standar umum audit. Marinus dkk. dalam Herliansyah, dkk (2006) menyatakan bahwa secara spesifik pengalaman dapat diukur dengan rentang waktu yang telah digunakan terhadap suatu pekerjaan atau tugas. Penggunaan pengalaman didasarkan pada asumsi bahwa tugas yang dilakukan secara berulang-ulang memberikan peluang untuk belajar melakukannya dengan yang terbaik.

Tubbs (1992) dalam Mayangsari (2000) mengatakan bahwa auditor yang berpengalaman memiliki keunggulan diantaranya dalam hal: 1) mendeteksi kesalahan, 2) memahami kesalahan secara akurat, dan 3) mencari penyebab kesalahan, Melalui keunggulan tersebut akan bermanfaat bagi klien untuk melakukan perbaikan-perbaikan, dengan demikian akan memberi kepuasan bagi auditan.

## **B. Penelitian Terdahulu**

Sri Trisnaningsih (2007) meneliti independensi auditor dan komitmen organisasi sebagai mediasi pengaruh pemahaman *good governance*, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja auditor. Variabel independen dalam penelitian ini yaitu pemahaman *good governance*, gaya kepemimpinan, budaya organisasi. Dengan variabel dependen kinerja auditor dan variabel moderating yaitu independensi auditor dan komitmen organisasi. Hasil penelitian ini menunjukkan pemahaman *good governance* tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor, melainkan berpengaruh tidak langsung melalui independensi auditor. Gaya kepemimpinan berpengaruh langsung terhadap kinerja

auditor, tetapi komitmen organisasi bukan merupakan intervening variabel dalam hubungan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja auditor. Budaya organisasi tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja auditor, namun secara tidak langsung komitmen organisasi memediasi hubungan antara budaya organisasi terhadap kinerja auditor.

Penelitian Batubara (2008) tentang Analisis Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Kecakapan Profesional, Pendidikan Berkelanjutan, dan Independensi Pemeriksa terhadap Kualitas Hasil Pemeriksaan (Study Empiris pada Bawasko Medan) menunjukkan bahwa latar belakang pendidikan, kecakapan profesional, pendidikan berkelanjutan, dan independensi pemeriksa sebagai variabel independen secara simultan mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kualitas hasil pemeriksaan sebagai variabel dependen. Variabel independensi pemeriksa mempunyai nilai pengaruh secara signifikan yang paling tinggi. Variabel latar belakang pendidikan secara parsial tidak mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap Kualitas Hasil Pemeriksaan.

Penelitian oleh Gustati (2011) tentang hubungan antara komponen standar umum Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP), motivasi, dan komitmen organisasi dengan kinerja Auditor BPKP hasilnya terdapat hubungan positif antara komponen standar umum Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP), motivasi, dan komitmen organisasi dengan kinerja Auditor BPKP.

Mulyono (2009) melakukan pengujian terhadap variabel latar belakang pendidikan pemeriksa, kompetensi teknis, sertifikasi jabatan, pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja inspektorat. Hasil pengujian menunjukkan bahwa

secara simultan latar belakang pendidikan pemeriksa, kompetensi teknik dan sertifikasi jabatan dan pendidikan dan pelatihan berkelanjutan berpengaruh signifikan terhadap kinerja inspektorat. Secara parsial latar belakang pendidikan pemeriksa, kompetensi teknik dan sertifikasi jabatan dan pendidikan dan pelatihan berkelanjutan masing-masing berpengaruh signifikan terhadap kinerja inspektorat, tetapi yang memiliki pengaruh terbesar terhadap kinerja inspektorat adalah kompetensi teknik, sertifikasi jabatan dan pendidikan dan pelatihan berkelanjutan dan yang paling kecil adalah latar belakang pendidikan pemeriksa.

**Tabel 1**  
**Ringkasan Penelitian Terdahulu**

No	Judul Penelitian (Nama – Tahun penelitian)	Variabel Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1	Independensi Auditor dan Komitmen Organisasi Sebagai Mediasi Pengaruh Pemahaman Good Governance, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Auditor (Sri Trisnaningsih, 2007)	Variabel Dependen Kinerja Auditor Variabel Independen X. Pemahaman Good Governance, X. Gaya Budaya Organisasi X. Kepemimpinan Variabel Moderating Independensi Auditor dan Komitmen Organisasi.	<i>Structural Equation Modeling (SEM)</i>	Pemahaman <i>good governance</i> tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor, melainkan berpengaruh tidak langsung melalui independensi auditor. Gaya kepemimpinan berpengaruh langsung terhadap kinerja auditor, tetapi komitmen organisasi bukan merupakan intervening variabel dalam hubungan antara

				<p>gaya kepemimpinan terhadap kinerja auditor. Budaya organisasi tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja auditor, namun secara tidak langsung komitmen organisasi memediasi hubungan antara budaya organisasi terhadap kinerja auditor.</p>
2	<p>Hubungan Antara Komponen Standar Umum Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP), Motivasi, Dan Komitmen Organisasi Dengan Kinerja Auditor BPKP (Studi Pada Auditor Perwakilan Badan Pengawasan Keuangan Dan Pembangunan Provinsi Sumatera Barat). (Gustati, 2011)</p>	<p>Variabel Dependen Kinerja auditor BPKP Variabel Independen X. Standar Umum APIP X. Motivasi X. Komitmen Organisasi</p>	<p>Regresi Berganda</p>	<p>terdapat hubungan positif antara Komponen Standar Umum Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP), Motivasi, Dan Komitmen Organisasi Dengan Kinerja Auditor BPKP</p>
3	<p>Faktor – Faktor Kompetensi Aparatur Inspektorat dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Inspektorat Gorontalo</p>	<p>Variabel Dependen Kinerja Inspektorat Variabel Independen X. Latar Belakang</p>	<p>Regresi Berganda</p>	<p>Terdapat hubungan positif antara Kinerja Inspektorat dengan Latar Belakang Pendidikan, Kompetensi</p>

	(Lamatenggo, 2011)	Pendidikan X. Kompetensi Teknik X.Sertifikasi Jabatan		Teknik, dan Sertifikasi Jabatan
4	Analisis Pengaruh Faktor Pengalaman dan Pelatihan Terhadap Kinerja Aparat Pengawasan Fungsional Wilayah IV Di Lingkungan Inspektorat Jenderal Departemen Pekerjaan Umum (A.U Slamet, 2009)	Variabel Dependen Kinerja Aparat Pengawasan Variabel Independen X.Pengalaman X.Pelatihan	Regresi Berganda	Terdapat hubungan positif antara Kinerja Aparat Pengawas dengan Pengalaman dan Pelatihan
5	Analisis Faktor – Faktor Kompetensi Aparatur Inspektorat dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Inspektorat Kabupaten Deli Serdang (Agus Mulyono, 2009)	Variabel Dependen Kinerja Inspektorat Variabel Independen X.Latar Belakang Pendidikan X.Kompetensi Teknik X.Sertifikasi Jabatan dan Pendidikan dan Pelatihan Berkelanjutan	Regresi Berganda	Terdapat hubungan positif antara Kinerja Inspektorat dengan Latar Belakang Pendidikan, Kompetensi Teknik, dan Sertifikasi Jabatan dan Pendidikan dan Pelatihan Berkelanjutan
6	Pengawasan Internal Dan Kinerja : suatu kajian di Inspektorat Jenderal Dalam Negeri (Mifti, Nugroho dan Anacostia, 2009)	Variabel Dependen y. Kinerja Variabel Independen x. Pengawasan	Analisis Jalur	Pengawasan internal berpengaruh terhadap kinerja inspektorat jenderal departemen dalam negeri

7	Analisis Antesenden Perilaku Auditor Internal dan Konsekuensinya Terhadap Kinerja : Studi Empiris pada Auditor di Lingkungan Aparat Pengawasan Intern Pemerintah – Lembaga Pemerintah Non Departemen Arywanti Marganingsih dan Dwi Martani (2009)	Variabel Dependen kinerja Auditor Variabel Independen x.Komitmen organisasi, x.Motivasi auditor, x.Diskusi dalam reвью kertas audit x.budaya organisasi x.tekanan anggaran waktu	<i>Structural Equation Modeling (SEM)</i>	Komitmen organisasi, motivasi auditor, dan diskusi dalam reвью kertas audit mempengaruhi secara positif kinerja auditor, budaya organisasi dan tekanan anggaran waktu memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja auditor
---	---	---	---	--

### C. Pengembangan Hipotesis

#### 1. Pengaruh latar belakang pendidikan terhadap kinerja APIP

Latar belakang pendidikan yang dimiliki oleh Aparat Pengawas Intern Pemerintah (APIP) hendaknya disesuaikan dengan tugas yang dilaksanakan. Sebagaimana yang diisyaratkan oleh Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor: PER/05/M.PAN/03/2008 tanggal 31 Maret 2008 poin 2210 tentang Latar Belakang Pendidikan, Aparat Pengawas Intern Pemerintah harus mempunyai tingkat pendidikan formal minimal strata satu (S-1) atau yang setara. Agar tercipta kinerja pemeriksaan dan pengawasan yang baik maka Aparat Pengawas Intern Pemerintah (APIP) harus mempunyai kriteria tertentu yang diperlukan untuk merencanakan pemeriksaan dan pengawasan, mengidentifikasi kebutuhan profesional pemeriksian/pengawas dan untuk mengembangkan teknik dan metodologi pemeriksaan dan pengawasan agar

sesuai dengan situasi dan kondisi yang dihadapi unit yang dilayani oleh Aparat Pengawas Intern Pemerintah.

Lamatenggo (2009) melakukan pengujian terhadap latar belakang pendidikan terhadap kinerja hasil pemeriksaan pada Inspektorat Provinsi Gorontalo dengan jumlah sampel 41 orang, pada hasil penelitian ini menunjukkan pengaruh latar belakang pendidikan terhadap kinerja inspektorat adalah positif dan signifikan.

Seorang aparat pengawas yang memiliki latar belakang pendidikan yang baik pasti memiliki keahlian dan kompetensi yang baik pula, sehingga setiap pekerjaan yang dilaksanakan sesuai dengan keahlian dan kompetensi yang dimiliki tentunya akan menghasilkan kualitas kerja yang bagus.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa tingkat pendidikan memberi pengaruh pada kinerja Aparat Pengawas Intern Pemerintah (APIP) karena disebabkan oleh bertambahnya kompetensi dan pengetahuan mereka dalam melakukan pengawasan dan pemeriksaan.

Hipotesis 1: Latar Belakang Pendidikan berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja Aparat Pengawas Intern Pemerintah

## **2. Pengaruh pendidikan berkelanjutan terhadap kinerja APIP**

Pemeriksa harus mempunyai sertifikasi Jabatan Fungsional Auditor (JFA) dan mengikuti pendidikan dan pelatihan profesional berkelanjutan (*continuing professional education*). Menurut Mulyono (2009) sertifikasi jabatan, pendidikan dan pelatihan berkelanjutan yang baik/tinggi akan

meningkatkan kinerja Inspektorat, demikian sebaliknya bila sertifikasi jabatan, pendidikan dan pelatihan berkelanjutan rendah/buruk maka kinerja Inspektorat akan rendah/buruk. Pengaruh ini menunjukkan bahwa sertifikasi jabatan, pendidikan dan pelatihan berkelanjutan mempunyai peranan yang penting dalam meningkatkan kinerja Inspektorat

Batubara (2008) melakukan pengujian terhadap pendidikan berkelanjutan terhadap kualitas hasil pemeriksaan pada BAWASKO Medan dengan jumlah ampel 52 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pendidikan berkelanjutan secara simultan dan secara parsial berpengaruh terhadap kualitas hasil pemeriksaan.

Dengan mengikuti pendidikan berkelanjutan tentunya Aparat Pengawas Intern Pemerintah (APIP) akan mendapatkan sebuah pengetahuan dan teknologi yang baru, lalu pengetahuan dan teknologi yang baru tersebut akan mereka gunakan dalam setiap pekerjaan mereka sehingga dengan begitu akan mendorong terciptanya sebuah kualitas kerja yang baik.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa pendidikan berkelanjutan memberi dampak pada kinerja Aparat Pengawas Intern Pemerintah disebabkan oleh bertambahnya pengetahuan dalam bidang pekerjaannya.

Hipotesis 2: Pendidikan Berkelanjutan berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja Aparat Pengawas Intern Pemerintah

### **3. Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja APIP**

Menurut Trisnaningsih (2007) karyawan yang komitmen terhadap organisasinya, akan menunjukkan sikap dan perilaku yang positif terhadap organisasinya. Gaya kepemimpinan seorang pemimpin yang didukung adanya rasa komitmen terhadap organisasinya, maka akan sangat berpengaruh terhadap kinerja mereka. Penelitian Rachmawati (2009) menunjukkan bahwa komitmen organisasi diperlukan sebagai salah satu indikator kinerja karyawan, Tanpa komitmen maka pekerjaan - pekerjaan besar akan sulit terlaksana.

Penelitian Gustati (2011) yang menguji pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Auditor BPKP Sumatera Barat menunjukkan hasil bahwa Komitmen Organisasi Berprngaruh signifikan positif terhadap Kinerja Auditor BPKP Sumatera Barat.

Komitmen Organisasi yang tinggi sangat diperlukan dalam sebuah organisasi, karena terciptanya komitmen yang tinggi akan mempengaruhi kinerja seseorang. komitmen organisasi tidak bisa dilepaskan dari sebuah istilah loyalitas dan rasa memiliki yang sering mengikuti kata komitmen. Adanya tingkat loyalitas serta rasa memiliki organisasi akan berperan dalam mencapai tujuan dari instansi sehingga dengan begitu kinerja organisasinya akan meningkat.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa kualitas kinerja dapat meningkat seiring dengan adanya komitmen organisasi yang kuat dari para karyawan.

Hipotesis 3: Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja Aparat Pengawas Intern Pemerintah

#### **4. Pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja APIP**

Herliansyah dan Ilyas (2006) menyatakan bahwa secara spesifik pengalaman dapat diukur dengan rentang waktu yang telah digunakan terhadap suatu pekerjaan atau tugas. Penggunaan pengalaman didasarkan pada asumsi bahwa tugas yang dilakukan secara berulang-ulang memberikan peluang untuk belajar melakukannya dengan yang terbaik.

Standar Profesional Akuntan Publik menyatakan bahwa auditor disyaratkan memiliki pengalaman kerja yang cukup dalam profesi yang ditekuninya, serta dituntut untuk memenuhi kualifikasi teknis dan berpengalaman dalam industri-industri yang mereka audit (Arens dkk, 2004).

Penelitian Slamet (2009) yang menguji pengaruh Faktor Pengalaman dan Pelatihan terhadap kinerja Aparat Pengawas Fungsional Wilayah IV dilingkungan Inspektorat Jenderal Departemen Pekerjaan Umum, menunjukkan hasil bahwa Pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Aparat Pengawas Fungsional Wilayah IV dilingkungan Inspektorat Jenderal Departemen Pekerjaan Umum.

Pengalaman kerja akan mempengaruhi tingkat pengetahuan dan keahlian aparat pengawas Intern Pemerintah. Semakin banyak pengalaman yang aparat pengawas dapati maka akan semakin tinggi pula pengetahuan dan keahlian mereka tentang bidang tersebut, seorang aparat pengawas intern pemerintah yang berpengalaman tentunya akan lebih mudah mengetahui tindakan

kecurangan dan mendeteksi kekeliruan yang terjadi sehingga dengan sendirinya akan meningkat kinerjanya dalam melakukan pemeriksaan dan pengawasan.

Berdasarkan penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwa semakin berpengalaman Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) maka akan semakin baik pula kualitas kinerjanya.

Hipotesis 4: Pengalaman Kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja Aparat Pengawas Intern Pemerintah.

#### **D. Kerangka Konseptual**

Kinerja Aparat Pengawas Intern Pemerintah (APIP) merupakan gambaran mengenai sejauh mana keberhasilan/kegagalan Aparat Pengawas Intern Pemerintah (APIP) dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya sebagai pengawas terhadap penyelenggaraan pemerintahan. Kinerja Aparat Pengawas Intern Pemerintah (APIP) itu dapat diukur dengan Latar belakang pendidikan, pendidikan berkelanjutan, komitmen organisasi dan pengalaman kerja

Latar belakang pendidikan Aparat Pengawas Intern Pemerintah (APIP) adalah satu indikator yang mempengaruhi kinerja Aparat Pengawas Intern Pemerintah (APIP). Latar belakang pendidikan merupakan jenjang pendidikan dimulai dari SLTA sampai dengan program pasca sarjana yang dimiliki oleh Aparat Pengawas Intern Pemerintah (APIP). Selain itu program pelatihan yang diikuti oleh Aparat Pengawas Intern Pemerintah (APIP) harus dievaluasi secara periodik juga menjadi indikator dari latar belakang pendidikan dan menjadi salah

satu faktor yang mempengaruhi kualitas kinerja Aparat Pengawas Intern Pemerintah (APIP).

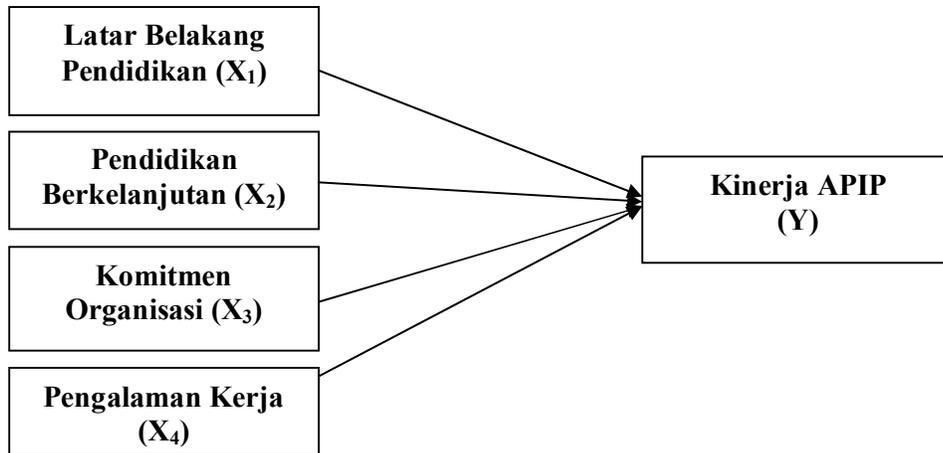
Pendidikan berkelanjutan Aparat Pengawas Intern Pemerintah (APIP) indikatornya adalah berbagai macam pelatihan yang pernah diikuti baik itu dalam atau luar negeri. Materi pelatihan itu meliputi perkembangan muktahir dalam metodologi dan standar pemeriksaan, prinsip akuntansi, penilaian atas pengendalian intern, prinsip manajemen atau supervise, pemeriksaan atas sistem informasi, sampling pemeriksaan, analisis laporan keuangan, manajemen keuangan, statistik, disain evaluasi, dan analisis data. Sementara itu Aparat Pengawas Intern Pemerintah (APIP) juga harus memiliki sertifikasi Jabatan Fungsional Auditor (JFA) karena sertifikasi tersebut dapat membantu Aparat Pengawas Intern Pemerintah (APIP) dalam pelaksanaan tugasnya. Semakin banyak pelatihan yang diikuti oleh Aparat Pengawas Intern Pemerintah (APIP) akan meningkatkan kualitas kinerjanya.

Komitmen adalah kesanggupan untuk bertanggung jawab terhadap hal-hal yang dipercayakan kepada seorang, Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi, akan menggunakan informasi dan pengetahuan yang dimiliki untuk melakukan pengawasan sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya, dengan adanya komitmen organisasi yang tinggi berimplikasi pada meningkatnya kinerja aparat pengawas intern pemerintah.

Pengalaman kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja Aparat Pengawas Intern Pemerintah (APIP). Semakin banyak pengalaman Aparat Pengawas Intern Pemerintah (APIP), maka kualitas kinerjanya akan

semakin baik dan semakin mudah Aparat Pengawas Intern Pemerintah (APIP) mengetahui tindakan kecurangan dan mendeteksi kekeliruan yang terjadi.

Untuk itu dapat digambarkan kerangka konseptual sebagai berikut:



**Gambar 1. Kerangka Konseptual**

### **E. Hipotesis**

Berdasarkan latar belakang masalah dan teori yang dikemukakan diatas maka penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut:

H<sub>1</sub>: Latar belakang pendidikan berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP).

H<sub>2</sub>: Pendidikan berkelanjutan berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP).

H<sub>3</sub>: Komitmen organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP).

H<sub>4</sub>: Pengalaman kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP).

## **BAB V**

### **KESIMPULAN, KETERBATASAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Kesimpulan yang dapat diambil dari pengaruh latar belakang pendidikan, pendidikan berkelanjutan, komitmen organisasi dan pengalaman kerja terhadap Kinerja APIP pada Inspektorat Provinsi Sumatera Barat adalah sebagai berikut :

1. Latar belakang pendidikan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja APIP pada Inspektorat Provinsi Sumatera Barat.
2. Pendidikan berkelanjutan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja APIP pada Inspektorat Provinsi Sumatera Barat.
3. Komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja APIP pada Inspektorat Provinsi Sumatera Barat.
4. Pengalaman kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja APIP pada Inspektorat Provinsi Sumatera Barat

#### **B. Keterbatasan Penelitian**

Meskipun peneliti telah berusaha merancang dan mengembangkan penelitian sedemikian rupa, namun masih terdapat beberapa keterbatasan dalam penelitian ini, diantaranya yaitu:

1. Sampel penelitian terbatas pada satu Instansi saja yaitu Inspektorat Provinsi Sumatera Barat. Penelitian ini kemungkinan akan menunjukkan hasil yang

berbeda jika ditambah sampel pada Inspektorat daerah lain sebagai objek penelitiannya.

2. Jumlah responden yang sedikit dikarenakan adanya beberapa orang aparat di Inspektorat Provinsi Sumatera Barat yang jadi akan responden dimutasi ke instansi lain.

### **C. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, ada beberapa saran yang dapat dipertimbangkan oleh beberapa pihak:

1. Bagi APIP pada Inspektorat Provinsi Sumatera Barat disarankan untuk mengikuti pendidikan berkelanjutan dan meningkatkan komitmen terhadap Inspektorat itu sendiri agar dapat tercipta suatu kinerja aparat yang baik.
2. Untuk penelitian selanjutnya, diharapkan menambah sampel dengan memperluas tempat dan variabel penelitian untuk menemukan variabel-variabel lain yang berpengaruh kuat dengan kinerja APIP serta lebih memfokuskan penelitian pada Aparat Pengawas Intern Pemerintah yang mempunyai Jabatan Fungsional Auditor (JFA)
3. Kebijakan mutasi di Inspektorat Provinsi Sumatera Barat sebaiknya disesuaikan dengan keahlian dan kompetensi masing-masing agar nantinya kinerja aparat di Inspektorat lebih maksimal.

## DAFTAR PUSTAKA

- Albar, Zulkifli. 2009. “Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pendidikan Berkelanjutan, Komitmen Organisasi, Sistem Reward, Pengalaman dan Motivasi Auditor Terhadap Kinerja Auditor Inspektorat Provinsi Sumatera Utara”. *Tesis*. Universitas Sumatera Utara.
- Anshori, Musich dan Sri Iswati. 2006. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Bahan Ajar. Surabaya. Fakultas Ekonomi Universitas Airlangga.
- Carolita, Metha Kartika dan Shiddiq Nur Rahardjo. 2012. Pengaruh Pengalaman Kerja, Independensi, Objektivitas, Integritas, Kompetensi, dan Komitmen Organisasi terhadap Kualitas Hasil Audit. *Diponegoro Journal Of Accounting*. Volume 1, Nomor 2, Halaman 1-11.
- Anthony, Robert dan Vijay Govindarajan. 2005. *Management Control System*. Jakarta: Salemba Empat.
- Arens, A. Alvin, Randal J.E dan Mark S.B. 2008. *Auditing and Assurance Services An Integrated Approach*. Edisi Keduabelas. Jakarta: Erlangga.
- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Batubara, Khairudin. 2009. Pengaruh pengalaman dan pengetahuan Aparat Pengawas Intern Pemerintah terhadap pendeteksian penyimpangan dengan institusi sebagai variabel intervening di Inspektorat Kabupaten Deli Serdang. *Tesis*. Universitas Sumatera Utara.
- Batubara, Rizal Iskandar, 2008. “Analisis Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Kecakapan Profesional, Pendidikan Berkelanjutan, dan Independensi Pemeriksa Terhadap Kualitas Hasil Pemeriksaan (Studi Empiris Pada Bawasko Medan)”. *Tesis*. Universitas Sumatera Utara.
- Belianus, Patria Latuheru. 2005. “Pengaruh Partisipasi Anggaran terhadap Senjangan Anggaran dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Pemoderasi” (Studi Empiris pada Kawasan Industri Maluku)”. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan*, Vol 7. No. 2. November 2005:117-130.
- Dwiyogi, Fredy Triyana. 2008. Model Pembelajaran Kooperatif tipe *Round Table* pada Mata Diklat DTM terhadap Peningkatan Prestasi Belajar Tingkat I di SMK Negeri 8 Bandung. *Skripsi*. Universitas Pendidikan Indonesia. Bandung.
- Effendi, Taofik Mardiansyah. 2011. Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Bagian Dyeing PT. Kewalram Indonesia. *Skripsi*. Universitas Pendidikan Indonesia. Bandung.

- Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Edisi IV. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gustati. 2011. “Hubungan Antara Komponen Standar Umum Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP), Motivasi, dan Komitmen Organisasi Dengan Kinerja Auditor BPKP (Studi Pada Auditor Perwakilan Badan Pengawasan Keuangan Dan Pembangunan Provinsi Sumatera Barat).“ *Jurnal Akuntansi & Manajemen*. Vol 6 No.2
- Herliansyah, Yudhi dan Meifida Ilyas. 2006. “Pengaruh Pengalaman Auditor Terhadap Penggunaan Bukti Tidak Relevan Dalam Auditor Judgement”. Makalah. Simposium Nasional Akuntansi IX.
- Ilyas, H. 1999. *Manajemen Motivasi*. Jakarta: PT. Prehalindo
- Indriantoro, dan Supomo. 1999. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: BPF
- Lamatenggo, Moh.Bahransyah, dkk. 2011. “Faktor- Faktor Kompetensi Inspektorat dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Inspektorat Kabupaten Gorontalo.“ *Jurnal Universitas Hasanudin*. Makassar.
- Mabruri, Havidz dan Jaka Winarna. 2010. “Analisis Faktor-Faktor Mempengaruhi Hasil Audit di Lingkungan Pemerintah Daerah”. Makalah. *Simposium Nasional Akuntansi XIII*.
- Mardisar, Diani dan R. N. Sari. 2007. “Pengaruh Akuntabilitas dan Pengetahuan Terhadap Kualitas Hasil Kerja Auditor.“ Makalah. *Simposium Nasional Akuntansi XI*.
- Mardiasmo. 2005. *Perpajakan (edisi revisi)*. Yogyakarta. Penerbit Andi Yogyakarta.
- Marganingsih, Arywarti dan Dwi Martani. 2009. “Analisis Antesenden Perilaku Auditor Internal dan Konsekuensinya Terhadap Kinerja : Studi Empiris pada Auditor di Lingkungan Aparat Pengawasan Intern Pemerintah – Lembaga Pemerintah Non Departemen”. Makalah. *Simposium Nasional Akuntansi XII*.
- Mathis, Robert. L & Jackson John. H. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Salemba Empat.
- Mayangsari, 2003. “Analisis Pengaruh Independensi, Kualitas Audit, Serta Mekanisme Corporate Governance Integritas Laporan Keuangan.“ Makalah. *Simposium Nasional Akuntansi VI*.

- Mifti, Sri Dkk. 2009. "Pengawasan Internal Dan Kinerja : suatu kajian di Inspektorat Jenderal Dalam Negeri" *Jurnal Ekonomi Bisnis* No. 3 Vol. 14
- Muhidin, A. Sambas dan Maman Abdurrahman. 2007. *Analisa Korelasi, Regresi dan Jalur Dalam Penelelitian*. Bandung: Pustaka Setia
- Mulyono, Agus, 2009. "Analisis Faktor-Faktor Kompetensi Aparatur Inspektorat dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Inspektorat Kabupaten Deli Serdang". *Tesis*. Universitas Sumatera Utara.
- Oktavia, Venny. 2005. "Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Hubungan Partisipasi Anggaran dan Kinerja Manajerial". *Skripsi*. Universitas Bung Hatta. Padang
- Peraturan Badan Pemeriksa Keuangan RI Nomor 01 Tahun 2007 tentang Standar Pemeriksaan Keuangan Negara, Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia Tahun 2007.
- Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor PER/04/M.PAN/03/2008 tanggal 31 Maret 2008 tentang Kode Etik Aparat Pengawasan Intern Pemerintah.
- Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor PER/05/M.PAN/03/2008 tanggal 31 Maret 2008 tentang Standar Audit Aparat Pengawasan Intern Pemerintah.
- Peraturan Pemerintah Nomor 79 Tahun 2005 tentang Pembinaan dan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintah Daerah.
- Peraturan Daerah Provinsi Sumatera Barat Nomor 10 tahun 2012 tentang Perubahan kedua atas Peraturan Daerah Nomor 3 tahun 2008 tentang pembentukan Organisasi dan Tata Kerja Inspektorat, Bapedda dan Lembaga Teknis Daerah Provinsi Sumatera Barat.
- Putri dan Bandi. 2002. "Pengaruh Pengalaman dan Pelatihan Pada Struktur Pengetahuan Auditor Tentang Kekeliruan". *Simposium Nasional Akuntansi* 5. Semarang.
- Rachmawati, 2009. "Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan Bidang Keuangan". *Skripsi*. Universitas Diponegoro.
- Slamet, A.U, 2009. "Pengaruh Pengalaman dan Pendidikan Terhadap Kinerja Aparat pengawas fungsional Wilayah IV dilingkungan Inspektorat Jenderal Depatemen Pekerjaan Umum." *Jurnal. STIE Gotong Royong*. Jakarta.

Subhan. 2011. "Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Kompetensi Tehnis, Pelatihan Berkelanjutan dan Pengalaman Kerja terhadap Kualitas Hasil Pemeriksaan (Studi Pada Inspektorat Kabupaten Pamekasan). *Jurnal. Universitas Madura*.

Sudjana. 1996. *Metode Statistika*. Bandung: Tarsito

Sukriah, Ika Dkk. 2009. Pengaruh Pengalaman Kerja, Independensi, Obyektivitas, Integritas, dan Kompetensi terhadap Kualitas Hasil Pemeriksaan. *Jurnal. Simposium Nasional Akuntansi XII*. Palembang.

Trisnaningsih, Sri. 2007. "Independensi Auditor dan Komitmen Organisasi Sebagai Mediasi pengaruh Pemahaman Good Governance, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Auditor." *Simposium Nasional Akuntansi X*. Makassar.

Undang Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah.

Undang Undang Nomor 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan antara Pemerintahan Pusat dan Daerah.

[www.accet.org](http://www.accet.org) The Accrediting Commission of The Continuing Education.

[www.menpan.go.id](http://www.menpan.go.id).

[www.singgalang.co.id](http://www.singgalang.co.id). *Laporan Keuangan 2011 : Sumbar kembali raih WDP*. diakses tanggal 1 Desember 2012.

[www.sitimasruroh.blogspot.com](http://www.sitimasruroh.blogspot.com). 2011. *Pengawasan Internal oleh Inspektorat*. Artikel.

[www.sumbarprov.go.id](http://www.sumbarprov.go.id).

# LAMPIRAN