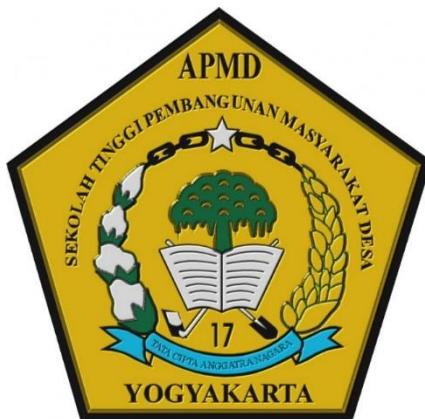


**PENGARUH KOMPETENSI AUDITOR, GAYA KEPEMIMPINAN,
DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP EFEKTIVITAS
PENGAWASAN INSPEKTORAT DAERAH ISTIMEWA
YOGYAKARTA**

TESIS

**Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Mencapai Derajat
Magister pada Program Studi Ilmu Pemerintahan**



diajukan oleh :

IRVAN DHANI PRABOWO

23610043

PROGRAM MAGISTER ILMU PEMERINTAHAN

SEKOLAH TINGGI PEMBANGUNAN MASYARAKAT DESA “APMD”

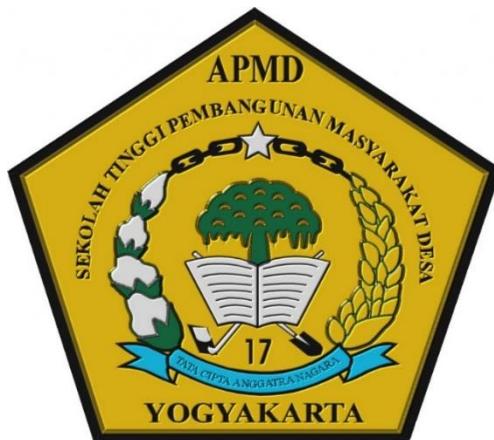
YOGYAKARTA

2025

**PENGARUH KOMPETENSI AUDITOR, GAYA KEPERIMIMPINAN,
DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP EFEKTIVITAS
PENGAWASAN INSPEKTORAT DAERAH ISTIMEWA
YOGYAKARTA**

TESIS

**Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Mencapai Derajat
Magister pada Program Studi Ilmu Pemerintahan**



diajukan oleh :

IRVAN DHANI PRABOWO

23610043

PROGRAM MAGISTER ILMU PEMERINTAHAN

SEKOLAH TINGGI PEMBANGUNAN MASYARAKAT DESA “APMD”

YOGYAKARTA

2025

HALAMAN PELAKSANAAN UJIAN

PENGARUH KOMPETENSI AUDITOR, GAYA KEPIMPINAN, DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP EFektivitas Pengawasan
INSPEKTORAT DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA

Disusun Oleh

IRVAN DHANI PRABOWO
23610043

Telah dipertahankan dihadapan Sidang Penguji Tesis
Program Studi Magister Ilmu Pemerintahan
Sekolah Tinggi Pembangunan Masyarakat Desa "APMD"
Pada tanggal 26 Mei 2025
dan dinyatakan telah memenuhi syarat lulus

PANITIA PENGUJI TESIS

Nama

1. Dr. Supardal, M.Si.
Ketua/Pembimbing

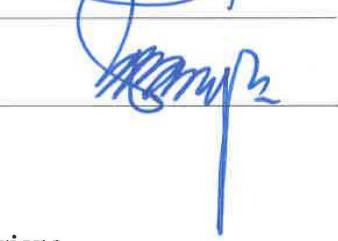
Tanda Tangan



2. Dr. Sugiyanto, S.Sos., M.M.
Penguji Samping I



3. Dr. Saryana, M.Si.
Penguji Samping II



Mengetahui,
Direktur Program Pascasarjana
Program Studi Magister Ilmu Pemerintahan



Dr. Sugiyanto, S.Sos., M.M.
NIDN: 0510096701

HALAMAN PENGESAHAN

TESIS

PENGARUH KOMPETENSI AUDITOR, GAYA KEPEMIMPINAN, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP EFEKTIVITAS PENGAWASAN INSPEKTORAT DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA

Disusun oleh:

Irvan Dhani Prabowo

23610043

Disahkan oleh Tim Penguji

Pada tanggal: 13 Juni 2025

Susunan Tim Penguji

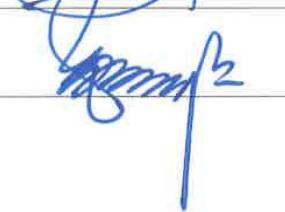
Nama

1. Dr. Supardal, M.Si.
Ketua/Pembimbing

2. Dr. Sugiyanto, S.Sos., M.M.
Penguji Samping I

3. Dr. Saryana, M.Si.
Penguji Samping II

Tanda Tangan



Mengetahui,
Direktur Program Pascasarjana
Program Studi Magister Ilmu Pemerintahan



Dr. Sugiyanto, S.Sos., M.M.
NIDN: 0510096701

PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini, saya:

Nama : IRVAN DHANI PRABOWO

NIM : 23610043

Program Studi : Magister Ilmu Pemerintahan

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa tesis berjudul PENGARUH KOMPETENSI AUDITOR, GAYA KEPEMIMPINAN, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP EFEKTIVITAS PENGAWASAN INSPEKTORAT DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA adalah benar karya saya sendiri. Hal-hal yang bukan karya saya dalam tesis tersebut telah disebutkan dalam teks dan dicantumkan dalam daftar pustaka.

Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan Ijazah dan gelar yang saya peroleh dari tesis tersebut.

Yogyakarta, 26 Mei 2025

Yang membuat pernyataan



IRVAN DHANI PRABOWO

HALAMAN MOTTO

"Kesuksesan bukanlah milik orang yang pintar, melainkan milik mereka yang mau berusaha dan tidak pernah menyerah."

"Integritas adalah dasar dari setiap pengawasan yang bermakna."

HALAMAN PERSEMBAHAN

Tesis ini penulis persembahkan untuk:

1. Allah SWT

Sebagai wujud rasa syukur atas limpahan rahmat dan karunia-Nya.

2. Kedua orang tua tercinta

Atas doa, kasih sayang, dukungan, dan pengorbanan yang tak ternilai sepanjang hidup penulis.

3. Istri dan keluarga tercinta (Ima, Ahza, Falah)

Yang senantiasa memberikan semangat, motivasi, dan cinta dalam setiap langkah perjalanan ini.

4. Dosen pembimbing dan seluruh civitas akademika STPMD “APMD” Yogyakarta

Atas ilmu dan bimbingan yang telah diberikan.

5. Seluruh pegawai Inspektorat Daerah Istimewa Yogyakarta

Yang telah memberikan kesempatan dan dukungan selama proses penelitian ini berlangsung.

6. Teman-teman seperjuangan

Yang telah menjadi bagian penting dalam perjalanan studi ini.

Semoga karya ini dapat memberi manfaat dan menjadi kontribusi kecil dalam memperbaiki sistem pengawasan pemerintahan daerah di Indonesia.

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas segala rahmat, taufik, dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan tesis yang berjudul "Pengaruh Kompetensi Auditor, Gaya Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja terhadap Efektivitas Pengawasan Inspektorat Daerah Istimewa Yogyakarta" sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister pada Program Studi Ilmu Pemerintahan, Sekolah Tinggi Pembangunan Masyarakat Desa "APMD" Yogyakarta.

Penulisan tesis ini tidak lepas dari dukungan, bantuan, dan doa dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih dan penghargaan setinggi-tingginya kepada:

1. Bapak Dr. Supardal, M.Si dosen pembimbing yang telah memberikan arahan, bimbingan, dan masukan yang sangat berarti dalam proses penyusunan tesis ini.
2. Bapak Dr. Sugiyanto, M.Si Direktur Magister Ilmu Pemerintahan dan seluruh jajaran dosen serta staf administrasi Program Magister Ilmu Pemerintahan Sekolah Tinggi Pembangunan Masyarakat Desa "APMD" Yogyakarta yang telah memberikan dukungan selama masa studi.
3. Pimpinan dan seluruh pegawai Inspektorat Daerah Istimewa Yogyakarta yang telah memberikan kesempatan dan data yang dibutuhkan dalam penelitian ini.
4. Keluarga tercinta yang senantiasa memberikan doa, motivasi, dan semangat tanpa henti.
5. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu, yang telah membantu baik secara langsung maupun tidak langsung.

Penulis menyadari bahwa tesis ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu, segala kritik dan saran yang membangun sangat penulis harapkan untuk perbaikan di masa yang akan datang.

Akhir kata, semoga tesis ini dapat memberikan manfaat dan kontribusi bagi pengembangan ilmu pengetahuan serta menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya.

Yogyakarta, 26 Mei 2025

Penulis

Irvan Dhani Prabowo

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PELAKSANAAN UJIAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
PERNYATAAN.....	iv
HALAMAN MOTTO	v
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
ABSTRAK	xv
ABSTRACT	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Kajian Literatur	10
C. Fokus Penelitian	16
D. Rumusan Masalah	16
E. Tujuan dan Manfaat Penelitian	17
1. Tujuan Penelitian	17
2. Manfaat Penelitian	17
F. Kerangka Konseptual	18
1. Kompetensi Auditor.....	19
2. Gaya Kepemimpinan.....	21
3. Lingkungan Kerja	24
4. Efektivitas Pengawasan.....	25

G. Kerangka Operasional.....	27
1. Teori Agensi.....	29
2. Teori Perilaku.....	30
BAB II METODOLOGI PENELITIAN	31
A. Jenis Penelitian.....	31
B. Lokasi Penelitian.....	31
C. Sumber Data.....	31
D. Teknik Pengumpulan Data.....	32
E. Teknik Pemilihan Sampel	33
F. Uji Validitas dan Reliabilitas	35
1. Uji Validitas	35
2. Uji Reliabilitas	35
G. Teknik Analisis Data.....	36
1. Uji Asumsi Klasik.....	36
2. Regresi Berganda	37
3. Uji Hipotesis	37
BAB III GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN.....	39
A. Profil Inspektorat DIY	39
1. Sejarah Inspektorat DIY.....	39
2. Tugas dan Fungsi	40
3. Tujuan dan Sasaran	41
4. Strategi dan Kebijakan	42
5. Struktur Organisasi	43
B. Gambaran Pengawasan Inspektorat DIY	44
BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN.....	49
A. Deskripsi Informan	49
1. Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	49
2. Profil Responden Berdasarkan Status Pernikahan	49

3. Profil Responden Berdasarkan Usia	50
4. Profil Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	50
5. Profil Responden Berdasarkan Lama Bekerja	51
B. Analisis Data	51
1. Uji Instrumen	52
2. Uji Asumsi Klasik	55
3. Regresi Berganda	58
4. Uji Hipotesis	59
5. Analisa Data Wawancara	62
C. Pembahasan	76
1. Pengaruh Kompetensi Auditor Terhadap Efektivitas Pengawasan	76
2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Efektivitas Pengawasan	77
3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Efektivitas Pengawasan	79
4. Pengaruh Kompetensi Auditor, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja secara Bersama-sama Terhadap Efektivitas Pengawasan	81
D. Kebaruan	86
BAB V PENUTUP	89
A. Kesimpulan	89
B. Saran	90
C. Keterbatasan Penelitian	90
DAFTAR PUSTAKA	91
LAMPIRAN	96

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Kerangka Operasional.....	28
Tabel 4. 1 Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	49
Tabel 4. 2 Profil Responden Berdasarkan Status Pernikahan	50
Tabel 4. 3 Profil Responden Berdasarkan Usia.....	50
Tabel 4. 4 Profil Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	51
Tabel 4. 5 Profil Responden Berdasarkan Lama Bekerja	51
Tabel 4. 6 Uji Validitas	53
Tabel 4. 7 Hasil Uji Reliabilitas	54
Tabel 4. 8 Hasil Uji Normalitas	56
Tabel 4. 9 Hasil Uji Multikolinieritas	57
Tabel 4. 10 Hasil Uji Koefisien Determinasi	59
Tabel 4. 11 Hasil Uji T	60
Tabel 4. 12 Hasil Uji F.....	62

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Kerangka Konseptual	19
Gambar 3. 1 Bagan Struktur Organisasi Inspektorat DIY	43

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. kudesioner.....	96
Lampiran 2. Draft Wawancara	102
Lampiran 3. Analisa Data.....	105
Lampiran 4. Surat IjinPenelitian	117
Lampiran 5. Dokumentasi penelitian	119

ABSTRAK

Tata kelola pemerintahan yang baik bergantung pada kerangka kerja pengawasan yang kuat untuk menjamin bahwa semua program dan kebijakan beroperasi sesuai dengan pedoman yang ditetapkan, transparan, dan tanpa pelanggaran apa pun. Inspektorat Daerah Istimewa Yogyakarta berfungsi sebagai badan pengawasan internal, yang memainkan peran penting dalam melacak pelaksanaan tata kelola daerah. Namun demikian, insiden korupsi dan masalah administratif yang sedang berlangsung di Daerah Istimewa Yogyakarta menyoroti bahwa efektivitas pengawasan masih kurang. Situasi ini memerlukan penyelidikan lebih lanjut untuk mengungkap unsur-unsur yang memengaruhi efektivitas pengawasan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh keahlian auditor, pendekatan kepemimpinan, dan lingkungan kerja terhadap efisiensi pengawasan pada Inspektorat Daerah Istimewa Yogyakarta, serta mengidentifikasi faktor-faktor yang memberikan pengaruh paling signifikan.

Penelitian ini menggunakan kerangka kerja metode campuran, yang terutama mengandalkan teknik kuantitatif sambil menggabungkan metode kualitatif sebagai pendekatan tambahan. Pengumpulan informasi dilakukan dengan cara observasi langsung, penyebaran kuesioner kepada 44 pegawai di Inspektorat Daerah Istimewa Yogyakarta, wawancara, dan telaah dokumen. Alat penelitian ini telah melalui uji validasi dan reliabilitas. Analisis data menggunakan regresi linier berganda untuk menguji dampak gabungan dan individual dari tiga variabel independen terhadap variabel dependen.

Temuan penelitian menunjukkan bahwa, secara gabungan, kompetensi auditor, pendekatan manajemen, dan lingkungan kerja memainkan peran penting dalam memengaruhi efektivitas pengawasan. Secara individual, ketiga variabel tersebut juga menunjukkan dampak yang positif dan signifikan. Di antara ketiganya, pendekatan kepemimpinan merupakan faktor yang paling berpengaruh terhadap efektivitas pengawasan. Hal ini menggarisbawahi peran penting yang dimainkan oleh para pemimpin dalam membimbing, menginspirasi, dan mengelola auditor untuk mencapai tujuan pengawasan yang optimal. Temuan penelitian ini diharapkan dapat memberikan arahan berharga bagi Inspektorat Daerah Istimewa Yogyakarta dalam mengembangkan pilihan-pilihan strategis yang bertujuan untuk meningkatkan pengawasan, sekaligus berfungsi sebagai alat akademis untuk memajukan penelitian yang berkaitan dengan tata kelola di bidang pengawasan.

Kata Kunci: Kompetensi Auditor, Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Efektivitas Pengawasan.

ABSTRACT

Good governance hinges on a robust monitoring framework to guarantee that all programs and policies operate in compliance with established guidelines, transparently, and without any infractions. The Inspectorate of the Special Region of Yogyakarta serves as an internal oversight body, playing a crucial role in tracking the execution of regional governance. Nevertheless, the ongoing incidents of corruption and administrative issues within the Special Region of Yogyakarta highlight that the oversight effectiveness is falling short. This situation necessitates further investigation to uncover the elements that affect supervisory effectiveness.

Data analysis employed multiple linear regression to examine the joint and individual impacts of the three independent variables on the dependent variable. The findings indicated that, in combination, auditor competence, management approach, and work environment play a crucial role in influencing supervision effectiveness. Information was gathered through firsthand observation, issuing questionnaires to 44 employees at the Yogyakarta Special Region Inspectorate, conducting interviews, and reviewing documents. The research tools were subjected to validation and reliability checks. The analysis of the data utilized multiple linear regression to assess the combined and separate effects of the three independent factors on the dependent variable.

Results from the research indicate that together, auditor skill, management style, and workplace conditions significantly impact the efficiency of supervision. Individually, all three variables demonstrate a positive and significant impact as well. Among them, leadership approach stands out as the most influential factor affecting supervisory effectiveness. This underscores the critical role leaders play in guiding, inspiring, and managing auditors for the achievement of optimal oversight objectives. This research aims to offer valuable insights to the Inspectorate of the Special Region of Yogyakarta in crafting strategic options to enhance monitoring, while simultaneously serving as a learning tool for future inquiries related to governance monitoring.

Keywords: Auditor Competence, Leadership Style, Work Environment, Supervision Effectiveness.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Jackson & Schuler mengartikan kompetensi sebagai kemampuan, pengetahuan, keterampilan, serta karakteristik lain yang diperlukan individu untuk melaksanakan pekerjaan dengan efektif. Sementara itu, Yusoff & Armstrong mendefinisikan kompetensi sebagai perpaduan antara pengetahuan, pengalaman, sikap atau atribut produktif, serta kombinasi yang seimbang dari keterampilan teknis dan fungsional untuk mencapai tujuan tertentu (Rahadi et al., 2021). Kompetensi auditor merupakan salah satu syarat auditor untuk dapat menjalankan tugasnya. Standar Audit Intern Pemerintah Indonesia (SAIPI) menyebutkan agar dapat menjalankan tanggung jawabnya, seorang auditor perlu memiliki latar belakang pendidikan, wawasan, keahlian, keterampilan, pengalaman, serta kompetensi lainnya. Auditor harus memiliki tingkat pendidikan formal yang sesuai, serta menguasai kompetensi standar yang meliputi kompetensi/kemampuan umum, kompetensi/keahlian teknis dalam pelaksanaan audit internal, serta kompetensi/kemampuan yang terakumulasi (Hadyan & Setyorini, 2022).

Thoha mengemukakan gaya kepemimpinan merujuk pada sikap dan atau tindakan yang diterapkan oleh pimpinan ketika berupaya mempengaruhi tindakan bawahannya. Hasibuan mengemukakan bahwa pendekatan seorang pemimpin dalam membentuk perilaku timnya sangat penting untuk mendorong kolaborasi dan kontribusi yang produktif dalam mencapai tujuan organisasi. Pendekatan kepemimpinan mencakup keterampilan seseorang dalam membimbing, memberi inspirasi, membujuk, dan mengawasi orang lain agar melaksanakan tugasnya dengan sukarela dan penuh kesadaran menuju tercapainya tujuan tertentu.

Nitisemito berpendapat bahwa lingkungan kerja mencakup unsur-unsur di sekitar tempat kerja seseorang yang memengaruhi kinerja mereka saat melaksanakan tugas yang diberikan. Lebih lanjut Ahyari menjelaskan lingkungan kerja sebagai lingkungan fisik tempat karyawan menjalankan perannya, beserta kondisi yang memengaruhi alur kerja mereka. Lingkungan ini terdiri dari berbagai komponen yang dapat memengaruhi kepuasan kerja karyawan dan karenanya memfasilitasi kinerja optimal saat melaksanakan tanggung jawabnya. Selain itu, lingkungan kerja mencakup fasilitas yang membantu karyawan dalam melaksanakan tugasnya, yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas mereka dalam organisasi.

Menurut Widiana, supervisi dicirikan sebagai inisiatif untuk memverifikasi tindakan dengan mengevaluasi hasil atau keluaran yang dicapai. Bila terjadi penyimpangan dari standar yang ditetapkan, tindakan segera diambil untuk menjamin bahwa semua hasil sesuai dengan tujuan yang ditetapkan. Lebih jauh, pengendalian dapat dilihat sebagai fase yang didedikasikan untuk "mengkonfirmasi" bahwa target manajemen terpenuhi, dengan demikian memastikan bahwa semua kegiatan dilakukan sebagaimana mestinya. Pandangan Mahmudi tentang efektivitas mengacu pada korelasi antara hasil dan tujuan; kontribusi yang lebih besar dari keluaran terhadap pencapaian tujuan akan meningkatkan efektivitas organisasi. Sementara itu, Usman mengartikan efektivitas sebagai derajat keberhasilan dalam mencapai tujuan dengan melaksanakan tindakan yang tepat untuk memastikan pencapaian yang optimal. Dari penafsiran tersebut, efektivitas pengawasan dapat dipahami sebagai suatu evaluasi terhadap seberapa baik suatu proses pengawasan memenuhi tujuan yang diharapkan.

Dalam penelitian ini, kompetensi auditor diidentifikasi sebagai variabel X1, pendekatan kepemimpinan mewakili variabel X2, lingkungan kerja diklasifikasikan sebagai variabel X3, dan efektivitas pengawasan sesuai dengan

variabel Y. Keterkaitan di antara variabel-variabel ini terbukti dalam temuan-temuan dari penyelidikan-penyelidikan sebelumnya. Investigasi tahun 2019 yang dipimpin oleh Ariandi mengungkap pengaruh penting keterampilan terhadap keberhasilan manajemen. Sebaliknya, penelitian-penelitian berikutnya tidak menunjukkan adanya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap efektivitas pengawasan, juga tidak menunjukkan adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap pengawasan. Dalam penelitian terpisah yang dilakukan oleh Hendriani dan rekan-rekannya pada tahun 2024, yang meneliti cara kerja pengambilan keputusan, hasilnya menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan sangat memengaruhi efektivitas pengambilan keputusan. Selain itu, penelitian oleh Mardiyoto dan rekan-rekannya pada tahun 2024, yang bertujuan pada efisiensi kerja, menemukan bahwa kondisi kerja di sekitar memengaruhi efisiensi keseluruhan di tempat kerja.

Dari temuan yang dibahas sebelumnya, dapat ditentukan bahwa fitur unik dari penelitian ini adalah mengeksplorasi bagaimana pendekatan kepemimpinan memengaruhi efektivitas pengawasan bersamaan dengan pengaruh lingkungan kerja terhadap efektivitas pengawasan. Lebih jauh, kekuatan penelitian ini dibandingkan dengan penelitian sebelumnya mencakup penggabungan tiga variabel X – kecakapan auditor, gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja – beserta satu variabel Y, efektivitas pengawasan. Penelitian sebelumnya tidak menganalisis keempat variabel secara bersamaan; sebaliknya, mereka biasanya hanya mempertimbangkan satu atau dua variabel tersebut dalam penelitian mereka.

Inspektorat daerah merupakan unit auditor internal pemerintah yang memiliki tanggung jawab dalam menjalankan fungsi pengawasan umum terhadap aktivitas pemerintahan daerah, termasuk tugas-tugas tambahan yang didelegasikan oleh kepala daerah. Sebagai lembaga pengawasan di lingkup pemerintahan daerah, inspektorat daerah memegang peran penting dan strategis

dalam menunjang pencapaian target serta keberhasilan pemerintah daerah sesuai dengan tujuan yang telah dirumuskan (Tuidano et al., 2017). Namun, pada praktiknya, inspektorat di tingkat daerah (atau mungkin di tingkat kementerian atau lembaga lain) juga belum mampu menjalankan fungsinya secara optimal sesuai harapan. Di banyak daerah, peran inspektorat masih jauh dari maksimal. Bahkan, dalam beberapa kasus, inspektorat hanya dijadikan tempat penempatan untuk mutasi bagi pejabat yang tetap membutuhkan status sebagai pejabat eselon (Ariandi, 2019).

Inspektorat Daerah Istimewa Yogyakarta dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 1 Tahun 2018 tentang Perangkat Daerah Pemerintah Daerah Yogyakarta. Peraturan ini kemudian diubah melalui Peraturan Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 1 Tahun 2022 yang menyempurnakan Peraturan Daerah sebelumnya tentang Perangkat Daerah Pemerintah Daerah Yogyakarta. Peraturan yang diperbarui ini menegaskan bahwa Inspektorat berwenang untuk mengawasi dan membina pelaksanaan tugas pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah, serta membantu tugas yang diemban oleh Perangkat Daerah (Inspektorat Daerah Istimewa Yogyakarta, 2022).

Hingga Oktober 2024, Inspektorat Daerah Istimewa Yogyakarta telah melaksanakan tugasnya dengan jumlah pegawai sebanyak 73 orang yang terdiri dari 72 orang pegawai pemerintah dan 1 orang PPPK. Jika dikaji berdasarkan kondisi optimal, terlihat bahwa jumlah pegawai di lingkungan Inspektorat masih jauh dari kata ideal. Untuk mengatasi kekurangan tersebut, Inspektorat telah mendapat persetujuan penambahan staf melalui pembentukan Tenaga Pembantu (Naban) sebanyak 7 orang sebagai staf fungsional umum. Penambahan Naban ini sejalan dengan arahan Menteri Dalam Negeri yang tertuang dalam Surat Edaran Menteri Nomor 700.1.1/8737/SJ tanggal 9 Desember 2022. Surat ini menitikberatkan pada peningkatan tugas Inspektorat Daerah dalam pengawasan

pemerintahan daerah, khususnya pada pasal 3 yang menitikberatkan pada peningkatan sumber daya manusia (SDM) pengawas. Arahan ini menginstruksikan Inspektorat DIY untuk memperkuat tim auditor dan Pengawas Urusan Pemerintahan Daerah (PPUPD) (Inspektorat DIY, 2022).

Selain itu, untuk mencapai tujuan pembangunan DIY, khususnya peningkatan kapasitas tata kelola, peran Inspektorat terkait dengan tugas pokoknya dalam kurun waktu 2022-2027 menghadapi tantangan dalam peningkatan layanannya, yang meliputi (Inspektorat DIY, 2022):

1. Masih dalam masa pemulihan pandemi Covid akan berpengaruh terhadap tata kerja pengawasan serta ketersediaan anggaran sehingga beberapa hal dalam proses pengawasan yang belum dapat dilaksanakan secara optimal.
2. Penugasan mandatori dari Kementerian dan Lembaga non Kementerian (K/L) yang harus dilaksanakan Inspektorat sangat dinamis dengan keterbatasan sumber daya yang dimiliki sehingga menuntut Inspektorat untuk memprioritaskan pengawasan kepada hal-hal berdasarkan tingkat risiko yang ada.
3. Kebutuhan pendidikan dan pelatihan yang dibutuhkan dalam pengawasan baik teknis maupun profesi untuk memperkuat kompetensi SDM yang dimiliki untuk meningkatkan kualitas hasil pengawasan.
4. Belum memadainya sistem informasi untuk mendukung pengawasan berbasis TIK yang memudahkan proses pengawasan dari perencanaan sampai dengan pelaporan serta transformasi sistem informasi digital dalam kepemerintahan.
5. Tuntutan untuk mewujudkan pemerintahan yang transparan dan bebas korupsi semakin meningkat.

Selain berbagai kendala yang dihadapi Inspektorat DIY sebagaimana disebutkan sebelumnya, terdapat banyak ketidaksesuaian antara kerangka teori dengan kenyataan yang dihadapi Inspektorat DIY, yang sering disebut sebagai gap dalam analisis ini. Kendala tersebut meliputi beberapa kejadian yang terjadi di DIY. Kejadian awal adalah korupsi di Stadion Mandala Krida DIY. Situasi ini mencuat pada tahun 2012 saat Balai Pemuda dan Olahraga (BPO) di bawah naungan Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Provinsi DIY mengusulkan pembangunan Stadion Mandala Krida. Edy Wahyudi, yang ditetapkan sebagai tersangka, mengontrak PT AG tanpa melalui proses tender, dengan Sugiharto, tersangka lainnya, bertindak sebagai Direktur Utama firma tersebut. Kemudian dilakukan proses lelang, di mana perusahaan milik tersangka Heri Sukamto, yaitu PT DMI dan PT PNN, diduga digiring untuk memenangkan tender. Selama pengerjaan proyek, ditemukan beberapa pekerja yang tidak memiliki sertifikasi teknis yang sesuai dan bukan merupakan pegawai tetap PT DMI. Tingkah laku para terduga pelaku tersebut telah menimbulkan kerugian negara yang ditaksir mencapai sekitar Rp 31,7 miliar (Ernes, 2023).

Peristiwa yang dideskripsikan berkaitan dengan kegiatan ilegal terkait penyalahgunaan aset desa. Kejaksaan Tinggi Yogyakarta telah menetapkan Krido Suprayitno, yang menjabat sebagai Kepala Dinas Pertanahan dan Tata Ruang Yogyakarta, sebagai tersangka dalam penyidikan tindak pidana korupsi terkait penyalahgunaan aset desa. Krido diduga menerima suap sejumlah uang tunai dan dua bidang tanah senilai sekitar Rp4,7 miliar dari seorang pengusaha yang terlibat dalam pemanfaatan tanah desa secara tidak sah. Selain itu, Kejaksaan Tinggi DIY telah menjerat dua tersangka lainnya, yakni Robinson Saalino, Direktur Utama PT Deztama Putri Sentosa, dan Agus Santoso, Kepala Desa Caturtunggal. Krido diduga menerima sejumlah suap dari Robinson. Suap pertama berupa dua bidang tanah di Desa Purwomartani, Kecamatan Kalasan, Sleman, masing-masing seluas sekitar 600 meter persegi dan 800 meter persegi,

dengan nilai Rp4,52 miliar. Suap berikutnya berupa kartu ATM yang dibiayai Robinson secara bertahap, yang berisi saldo hingga Rp211 juta. Robinson juga memberikan uang tunai kepada Krido secara langsung atau mentransfer dana ke rekening bank milik Krido. Perkiraan sementara, total nilai suap yang diterima Krido sekitar Rp4,731 miliar. Angka tersebut dapat bertambah seiring dengan berlanjutnya penyidikan Kejaksaan Tinggi DIY (Firdaus, 2023).

Kasus berikutnya adalah adanya pungutan liar di sejumlah lembaga pendidikan negeri di Daerah Istimewa Yogyakarta. Sekretaris Sarang Lidi, Yuliani Putri Sunardi, mengungkapkan bahwa pihaknya menerima laporan dari dua SMP yang berlokasi di Bantul. Laporan itu menyebutkan bahwa Ikatan Orang Tua Murid (POT) mengharuskan siswa kelas tujuh membeli satu set seragam seharga antara Rp1,1 juta hingga Rp1,3 juta, dengan harga yang berbeda berdasarkan ukuran. Paket tersebut terdiri dari bahan untuk satu set lengkap seragam adat putih, satu set pakaian putih biru, satu set seragam pramuka, satu set seragam tanda pengenal, satu set perlengkapan olahraga, jas almamater, dan berbagai keperluan sekolah. Selain itu, untuk siswi putri, paket tersebut berisi dua jilbab putih, satu jilbab cokelat, dan satu jilbab tanda pengenal. Aturan tersebut mengatur bahwa pembelian satu paket seragam saja tanpa opsi pembelian satuan atau cicilan. Yuliani menyebutkan bahwa harga tersebut jauh di atas harga normal. Ia telah menyampaikan hasil temuannya ke Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Bantul yang saat ini tengah menjalani proses persetujuan. Sementara itu, Didik Wardaya, Kepala Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Daerah Istimewa Yogyakarta, menyatakan bahwa sesuai Permendikbud No. 44/2012 tentang Biaya dan Sumbangan bagi Lembaga Pendidikan Dasar, sekolah dasar dan sekolah menengah pertama yang dibiayai pemerintah tidak diperbolehkan memungut biaya pendidikan. Sekolah tidak diperbolehkan mengenakan biaya kepada orang tua atau siswa karena biaya tersebut ditanggung oleh Bantuan Operasional Sekolah (BOS) dan APBD.

Namun, untuk sekolah menengah atas (SMAN/SMKN), sesuai PP No. 48/2008 tentang Dana Pendidikan, sumbangan diperbolehkan namun harus sesuai dengan kemampuan ekonomi siswa (Ria S. R. & Junianto, 2023).

Berdasarkan pada berbagai tantangan serta permasalahan/kasus-kasus di atas, peneliti berniat melakukan penelitian lebih lanjut mengenai efektivitas pengawasan pada Inspektorat DIY untuk melihat sejauh mana kinerja Inspektorat DIY selama ini, apakah sudah efektif atau belum, karena terbukti masih ditemukan berbagai tantangan dan permasalahan yang ada. Pengawasan pada dasarnya adalah salah satu fungsi manajemen yang krusial dan harus dijalankan dalam setiap organisasi. Hal ini dikarenakan tanpa pengawasan, terdapat peluang besar terjadinya penyelewengan, deviasi, atau pelaksanaan aktivitas yang menyimpang dari rencana yang telah ditetapkan (Putra, 2015). Selain itu, diharapkan keberadaan pengawasan mampu meminimalkan berbagai hambatan yang muncul serta memungkinkan penanganan secara cepat, sehingga kinerja dalam pelaksanaan aktivitas organisasi dapat ditingkatkan (Remus, 2017).

Salah satu bentuk pengawasan khusus dalam suatu organisasi adalah pengawasan terhadap pemerintah daerah. Pengawasan terhadap operasi pemerintah daerah merupakan proses yang dirancang untuk menjamin bahwa manajemen berjalan dengan lancar dan efektif sesuai dengan pedoman dan standar hukum yang ditetapkan. Oleh karena itu, seiring dengan terbentuknya dan berkembangnya struktur pemerintahan, inspektorat ditunjuk sebagai badan pengawasan internal yang bertanggung jawab untuk mengevaluasi dan memantau kinerja pemerintah (Ariandi, 2019). Beberapa unsur mempengaruhi pengawasan yang dilakukan oleh Inspektorat, seperti keterampilan auditor, pendekatan kepemimpinan, dan lingkungan tempat kerja.

Pegawai, yang dalam penelitian ini disebut juga auditor, harus memiliki keahlian yang memadai agar dapat berhasil menyelesaikan tugas yang diberikan saat melaksanakan program pengawasan dalam suatu badan pemerintah (Ariandi, 2019). Hal ini perlu dilakukan karena jika aparatur pengawas daerah tidak memiliki keterampilan yang memadai, maka efektivitas pengawasan tata kelola pemerintahan dapat menurun. Pada akhirnya, hal ini mungkin berdampak buruk pada hasil peran pengawasan. Oleh karena itu, sangat penting untuk mempekerjakan tim pengawas dengan sumber daya manusia berkualitas tinggi yang dilengkapi dengan keterampilan yang diperlukan untuk memastikan bahwa proses pengawasan berjalan secara efektif (Tuidano et al., 2017).

Berikutnya adalah gaya kepemimpinan. Seorang pemimpin suatu organisasi/instansi sebagai individu yang memegang peran sentral, memiliki pengaruh yang besar terhadap para pegawai. Gaya kepemimpinan pemimpin sangat mempengaruhi kinerja pegawai, proses pengendalian, pengambilan keputusan, serta kegiatan yang memastikan bahwa tugas-tugas diselesaikan sesuai dengan rencana awal dan untuk mengoreksi setiap penyimpangan yang terjadi (Budiman & Handayani, 2021). Pada pelaksanaan audit, peran dari pimpinan dalam mengarahkan auditornya agar audit dapat berjalan efektif dan efisien sangatlah penting (Hadyan & Setyorini, 2022).

Berikutnya adalah suasana tempat kerja. Suasana tempat kerja mengacu pada keadaan lingkungan tempat seorang pekerja bekerja. Dengan demikian, sudah seharusnya suatu organisasi menciptakan kondisi kerja yang sesuai bagi para stafnya untuk memastikan mereka bekerja secara efektif (Ismoyo, 2023). Suatu tempat kerja dapat dikatakan mendukung apabila para karyawan mampu memberikan kontribusi yang berharga bagi pertumbuhan organisasi, baik melalui keterlibatan langsung maupun peran pendukung (Sihaloho & Siregar, 2019). Lebih jauh lagi, suasana tempat kerja dapat sangat memengaruhi kesejahteraan emosional karyawan. Ketika para pekerja merasa nyaman di

lingkungannya, mereka cenderung merasa lebih betah dan tetap fokus pada tugas-tugas mereka, sehingga memungkinkan mereka untuk memanfaatkan jam kerja mereka secara efisien. Hal ini juga dapat menumbuhkan rasa positif yang lebih besar dalam mencapai tujuan kerja dan membantu dalam memenuhi tujuan yang ditetapkan oleh organisasi. Oleh karena itu, sangat penting bagi setiap organisasi untuk memprioritaskan tempat kerja untuk menjamin pengalaman yang aman dan menyenangkan bagi semua karyawan (Mardiyoto et al., 2024).

B. Kajian Literatur

Beberapa penelitian sebelumnya diantaranya:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Ariandi pada tahun 2019 dengan judul “Pengaruh Keterampilan Pegawai terhadap Efisiensi Pengawasan pada Inspektorat Kabupaten Lampung Tengah (Studi Kasus Audit Kinerja)” menunjukkan bahwa keterampilan pegawai sangat penting dalam meningkatkan efektivitas pengawasan di lingkungan Inspektorat Kabupaten Lampung Tengah.
 - a. Persamaan: variabel X sama-sama kompetensi dan variabel Y sama-sama efektivitas pengawasan.
 - b. Perbedaan:
 - 1) Variabel X yang dikenali oleh para peneliti dalam studi mereka, yang tidak ada dalam analisis ini, berkaitan dengan pendekatan kepemimpinan dan lingkungan tempat kerja.
 - 2) Lokasi penelitian ini Inspektorat Kabupaten Lampung Tengah, sedangkan lokasi pada penelitian yang dilakukan peneliti adalah Inspektorat Daerah Istimewa Yogyakarta.
 - 3) Waktu pada penelitian ini tahun 2019, sedangkan waktu penelitian peneliti tahun 2024.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Sihombing dkk pada tahun 2021 dengan judul “Pengaruh Auditor Skill, Auditor Neutrality, Auditor Background, dan Professional Conduct terhadap Audit Excellence pada Kantor Akuntan Publik di Kota Medan”. Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa: 1) Auditor skill berpengaruh terhadap audit excellence; 2) Auditor neutrality berpengaruh terhadap audit excellence; 3) Lamanya masa kerja auditor berpengaruh terhadap kualitas audit; 4) Perilaku profesional tidak berpengaruh terhadap kualitas audit; dan 5) Kemampuan auditor, ketidakberpihakannya, lamanya masa kerja, dan perilaku dalam lingkungan profesional semuanya memainkan peran penting dalam menentukan kualitas audit.
 - a. Rumus: variabel X mewakili konsep yang sama dengan tingkat keterampilan seorang auditor.
 - b. Perbedaan:
 - 1) Penelitian ini menekankan unsur-unsur X, khususnya netralitas auditor, pengalaman auditor, dan perilaku profesional, yang tidak terdapat dalam penelitian ini. Sebaliknya, analisis ini memasukkan unsur-unsur X, khususnya gaya manajemen dan lingkungan kerja, yang tidak termasuk dalam analisis ini.
 - 2) Aspek Y yang dikaji dalam penelitian ini adalah kualitas audit, berbeda dengan aspek-aspek Y yang diteliti dalam penelitian ini yang berfokus pada efektivitas pengawasan.
 - 3) Pemeriksaan ini dilakukan di Kantor Akuntan Publik yang berkedudukan di Wilayah Kota Medan, sedangkan pemeriksaan ini dilakukan di Inspektorat Daerah Istimewa Yogyakarta.
 - 4) Waktu penelitian ini tahun 2021, sedangkan waktu penelitian peneliti tahun 2024.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Hadyan dan Setyorini pada tahun 2022 dengan judul “Dampak Kompetensi, Otonomi, dan Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Efisiensi Audit Internal” menunjukkan bahwa kompetensi memegang peranan penting dalam meningkatkan efektivitas audit internal. Demikian pula, independensi memberikan kontribusi positif yang signifikan terhadap efektivitas audit internal. Meskipun demikian, model kepemimpinan transformasional tidak menunjukkan dampak nyata pada efektivitas audit internal dan malah tampak memengaruhinya secara negatif.
 - a. Persamaan: variabel X yang digunakan kompetensi dan gaya kepemimpinan.
 - b. Perbedaan:
 - 1) Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa faktor-faktor yang tidak diteliti dalam analisis peneliti merupakan variabel bebas, sedangkan aspek yang tidak diteliti dalam penelitian ini adalah yang terkait dengan lingkungan kerja.
 - 2) Penelitian ini menitikberatkan pada efektivitas audit internal, sedangkan unsur-unsur yang diteliti oleh peneliti adalah efektivitas pengawasan.
 - 3) Penelitian ini dilakukan di Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) yang berkedudukan di Daerah Istimewa Yogyakarta, berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti di Inspektorat yang berkedudukan di daerah yang sama.
 - 4) Jangka waktu penelitian ini adalah tahun 2022, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh peneliti dilakukan pada tahun 2024.

4. Sebuah penelitian yang dilakukan oleh Hendriani dan rekan-rekannya pada tahun 2024, berjudul "Dampak Gaya Kepemimpinan terhadap Efektivitas Pengambilan Keputusan," menunjukkan bahwa pendekatan kepemimpinan memiliki pengaruh yang nyata terhadap seberapa efektif keputusan dibuat.
 - a. Persamaan:
 - 1) Variabel X sama-sama gaya kepemimpinan.
 - 2) Waktu penelitian sama-sama dilakukan tahun 2024.
 - b. Perbedaan:
 - 1) Dalam penelitian yang dilakukan oleh peneliti, faktor-faktor yang tidak dianalisis dalam penilaian ini mencakup tingkat kompetensi dan lingkungan kerja.
 - 2) Dalam analisis ini, variabel Y berkaitan dengan efisiensi pengambilan keputusan, sedangkan dalam penelitian peneliti ini, variabel Y berkaitan dengan efisiensi pengawasan.
5. Penelitian yang dilakukan oleh Mardiyoto dan tim pada tahun 2024 dengan judul "Pengaruh Pengawasan dan Suasana Kerja terhadap Produktivitas Pekerja Gudang di PT. Cepat Nahkoda Setia Singa" mengungkapkan bahwa pengawasan berperan dalam meningkatkan efisiensi kerja, lingkungan tempat seseorang bekerja mempengaruhi kinerja secara keseluruhan, dan terdapat korelasi antara pengawasan dan suasana kerja.
 - a. Persamaan:
 - 1) Variabel X sama-sama lingkungan kerja.
 - 2) Waktu penelitian sama-sama dilakukan tahun 2024.

- b. Perbedaan:
- 1) Dalam penelitian ini, faktor-faktor X yang tidak ada dalam daftar peneliti berkaitan dengan pengawasan, sedangkan elemen-elemen X yang diteliti oleh peneliti yang tidak terlibat dalam penelitian ini terkait dengan teknik dan kemampuan kepemimpinan.
 - 2) Faktor-faktor Y yang dieksplorasi dalam penelitian ini berkisar pada kinerja pekerjaan, sedangkan elemen-elemen Y dalam evaluasi peneliti menekankan efektivitas pengawasan.
 - 3) Lokasi pada penelitian ini PT. Cepat Nahkoda Setia Singa, sedangkan lokasi pada penelitian yang dilakukan peneliti adalah Inspektorat Daerah Istimewa Yogyakarta.
6. Penelitian yang dilakukan Zakwan dkk pada tahun 2024 berjudul "Dampak Keterampilan Auditor, Otonomi Auditor, dan Netralitas Auditor terhadap Efektivitas Audit Internal dengan Dukungan Variabel Pimpinan Senior (Studi pada Perguruan Tinggi Hukum Negeri di Indonesia)". Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keterampilan, otonomi, dan imparisialitas auditor berpengaruh positif terhadap efisiensi audit internal. Meskipun demikian, dukungan dari manajemen senior tidak memengaruhi hubungan antara keterampilan auditor, otonomi, dan ketidakberpihakan dengan efektivitas audit internal.
- a. Persamaan:
- 1) Variabel X sama-sama kompetensi auditor.
 - 2) Waktu penelitian sama-sama dilakukan tahun 2024.
- b. Perbedaan:
- 1) Faktor X yang dibahas dalam penelitian ini, yang dikecualikan dari analisis yang dilakukan oleh peneliti, berkaitan dengan independensi dan netralitas auditor. Sebaliknya, faktor-faktor X

yang dikaji dalam penelitian ini, yang tidak termasuk, melibatkan pendekatan kepemimpinan dan kondisi tempat kerja.

- 2) Penelitian ini menyoroti elemen Y yang berkaitan dengan efektivitas proses audit internal, sementara elemen Y yang dianalisis dalam investigasi ini berfokus pada efisiensi peran pengawasan.
 - 3) Lokasi penelitian ini Perguruan Tinggi Negeri Badan Hukum di Indonesia, sedangkan lokasi pada penelitian yang dilakukan peneliti adalah Inspektorat Daerah Istimewa Yogyakarta.
7. Penelitian yang dilakukan oleh Wilona dan Defrizal pada tahun 2024 dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di LG Restaurant Bandar Lampung” mengungkapkan bahwa pendekatan kepemimpinan saja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya, lingkungan kerja memberikan kontribusi positif terhadap kinerja karyawan. Namun, jika kedua faktor tersebut dianalisis secara bersamaan, maka akan memengaruhi kinerja karyawan.
- a. Persamaan:
 - 1) Faktor independen X terdiri dari pendekatan manajemen dan pengaturan tempat kerja.
 - 2) Penelitian ini dilakukan pada tahun 2024 untuk kedua kasus tersebut.
 - b. Perbedaan:
 - 1) Variabel bebas X dalam penelitian peneliti mencakup kompetensi auditor, yang tidak muncul dalam penelitian ini.

- 2) Variabel terikat Y di sini mengacu pada kinerja, berbeda dengan variabel terikat Y dalam penelitian peneliti yang berfokus pada efektivitas pengawasan.
- 3) Lokasi pada penelitian ini adalah Restauran LG Bandar Lampung, sedangkan lokasi pada penelitian yang dilakukan peneliti adalah Inspektorat Daerah Istimewa Yogyakarta.

Berdasarkan evaluasi penelitian sebelumnya, dengan mempertimbangkan persamaan dan perbedaannya, jelas bahwa penelitian ini unik karena penelitian sebelumnya belum menganalisis pengaruh gabungan dari empat elemen: kecakapan auditor, gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja terhadap efektivitas pengawasan. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengatasi kelalaian ini dengan memeriksa efek kolektif dari kemampuan auditor, gaya manajemen, dan suasana tempat kerja terhadap efisiensi pengawasan.

C. Fokus Penelitian

Mengacu pada konteks dan telaah pustaka yang ada, isu sentral atau fokus penelitian ini berkenaan dengan pengaruh kompetensi auditor, strategi manajemen, dan lingkungan kerja terhadap efektivitas pengawasan yang dilakukan oleh Inspektorat DIY.

D. Rumusan Masalah

Masalahnya dapat diungkapkan dengan cara ini:

1. Bagaimana kemampuan auditor mempengaruhi efisiensi pengawasan?
2. Bagaimana gaya kepemimpinan memengaruhi keberhasilan pengawasan?
3. Dengan cara apa saja suasana tempat kerja memengaruhi keberhasilan pengawasan?

4. Apa efek gabungan keterampilan auditor, pendekatan kepemimpinan, dan atmosfer tempat kerja terhadap efisiensi pengawasan?

E. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi:

1. Pengaruh keahlian auditor terhadap efektivitas pengawasan.
2. Bagaimana pendekatan kepemimpinan memengaruhi efektivitas pengawasan.
3. Bagaimana lingkungan tempat kerja memengaruhi efektivitas pengawasan.
4. Pengaruh kolektif tingkat keterampilan auditor, gaya manajemen, dan suasana tempat kerja terhadap efektivitas pengawasan.

2. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini diuraikan di bawah ini:

a. Manfaat Akademis

Hasil penelitian ini bertujuan untuk meningkatkan pemahaman di bidang sains, khususnya dalam Ilmu Pemerintahan, mengenai bagaimana keterampilan auditor, pendekatan kepemimpinan, dan suasana kerja memengaruhi efektivitas pengawasan. Selain itu, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber yang berharga bagi peneliti lain yang tertarik untuk melakukan penelitian yang sebanding.

b. Manfaat Praktis

1) Bagi Inspektorat Daerah Istimewa Yogyakarta

Penelitian ini bertujuan untuk mendukung Inspektorat Daerah Istimewa Yogyakarta dalam mengevaluasi seberapa efektif pengawasan terhadap stafnya, khususnya mengenai dampak

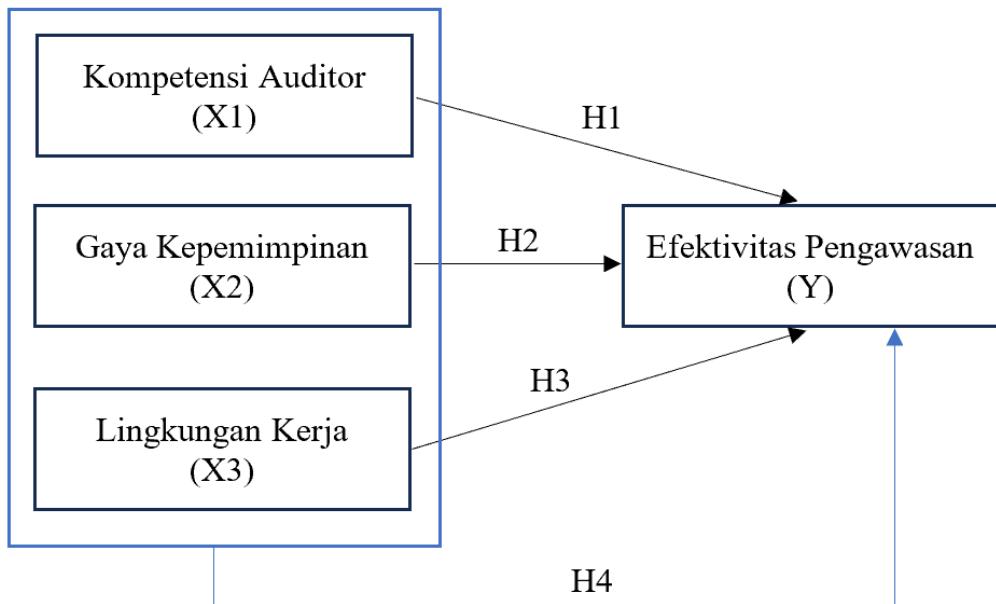
keterampilan auditor, teknik manajemen, dan kondisi tempat kerja. Dengan demikian, jika ditemukan kekurangan dalam pengawasan entitas pemerintah, penyesuaian dan perbaikan dapat dilakukan.

2) Bagi Masyarakat

Hasil penelitian ini bertujuan untuk mengabdi kepada masyarakat dengan meningkatkan kemampuan pengawasan Inspektorat, sehingga menghasilkan prosedur pemerintahan yang lebih terbuka. Hasilnya, anggota masyarakat dapat memperoleh jaminan yang lebih besar bahwa kebijakan dan program pemerintah tunduk pada pengawasan yang tepat. Selain itu, pengawasan yang efektif dapat memainkan peran penting dalam mengekang korupsi, yang berdampak positif pada masyarakat dengan menegakkan integritas dan kredibilitas pemerintah dalam persepsi publik.

F. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual menggambarkan keterkaitan antar variabel pada suatu penelitian (Sugiyono, 2020). Kerangka ini menjelaskan hubungan antar konsep/variabel yang diukur/diamati/diteliti (Notoadmojo, 2018). Pada penelitian ini kerangka konseptual disajikan pada gambar sebagai berikut.



Gambar 1. 1 Kerangka Konseptual

1. Kompetensi Auditor

Kompetensi mencakup pemahaman, kemampuan, bakat, dan pola pikir yang dimiliki karyawan untuk melaksanakan tugasnya, memainkan peran penting dalam mencapai hasil yang selaras dengan tujuan strategis organisasi. Kompetensi juga mencerminkan kemampuan karyawan untuk menggunakan keterampilan mereka secara efektif di tempat kerja. Lebih jauh, kompetensi dapat dilihat sebagai perpaduan antara pengalaman belajar kolaboratif, pengembangan keahlian, dan penggunaan teknologi yang efektif yang mendorong keunggulan kompetitif bagi organisasi.

Charles E. Jhonson membagi kompetensi sebagai berikut (Nyoto, 2019):

- a. Kemampuan individu, khususnya keterampilan yang berkaitan dengan pertumbuhan dan pengembangan berbagai komponen karakter seseorang (kompetensi individu).

- b. Kecakapan kerja, yang berkaitan dengan keterampilan yang dibutuhkan untuk pelaksanaan dan penyelesaian tugas tertentu dalam bidang profesional.
- c. Kompetensi sosial, yakni kemampuan yang berkaitan dengan interaksi dan kepentingan dalam kehidupan bermasyarakat, mengingat manusia adalah makhluk sosial.

Indikator dari kompetensi auditor adalah sebagai berikut (Wibowo, 2018):

- a. Pengetahuan

Pengetahuan terdiri dari informasi yang telah dipelajari auditor untuk menjalankan peran dan kewajibannya secara efektif sesuai dengan keterampilan profesionalnya. Keterampilan auditor memainkan peran penting dalam mengidentifikasi kekuatan atau kesulitan yang dihadapi dalam melaksanakan tanggung jawab yang dialokasikan oleh organisasi. Auditor yang memiliki pengetahuan yang kuat dapat meningkatkan efisiensi organisasi atau lembaga.

- b. Kemampuan/ Keterampilan

Kemampuan dan pengetahuan berkaitan dengan upaya yang dilakukan oleh auditor untuk melaksanakan tugas yang diberikan oleh perusahaan dengan cara yang paling efisien dan efisien.

- c. Sikap perilaku

Perspektif auditor menggambarkan serangkaian tindakan yang ditunjukkan oleh auditor saat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan peraturan dan ketentuan yang relevan dengan organisasi atau perusahaan.

2. Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan melibatkan keterlibatan individu dalam membentuk keyakinan dan perilaku orang lain (Sugiyanto et al., 2020). Sebagaimana dikemukakan Kartono, kepemimpinan merupakan keterampilan bawaan yang mencakup potensi, kekuatan, dan kemahiran, baik dalam aspek teknis maupun relasional yang melampaui kemampuan rata-rata individu yang dipimpin. Lebih jauh, kepemimpinan berkaitan dengan pikiran, perasaan, tindakan, sikap, dan perilaku yang ditunjukkan oleh pemimpin saat mereka menjalankan perannya dalam suatu kelompok atau organisasi dengan bawahan atau orang lain (Megow et al., 2021).

Gaya kepemimpinan mengacu pada metode yang digunakan pemimpin untuk memengaruhi timnya, yang terwujud dalam pola perilaku atau ciri kepribadian yang unik. Pemimpin adalah seseorang yang memiliki visi atau rencana dan terlibat dengan anggota kelompoknya melalui gaya atau metode tertentu. Dalam skenario ini, kepemimpinan bertindak sebagai elemen penting yang memotivasi, menyegarkan, dan mengoordinasikan organisasi untuk mencapai tujuan yang ditetapkan.

Terdapat tiga jenis gaya kepemimpinan, yaitu sebagai berikut (Hasnawati et al., 2021):

a. Gaya kepemimpinan Otokratis (*Authoritarian*)

Diantaranya memiliki beberapa karakteristik: 1) Pengambilan keputusan dan penentuan kebijakan sepenuhnya ditetapkan pemimpin; 2) Pemimpin mengarahkan metode serta proses kerja secara ketat, menyebabkan ketidakpastian bagi bawahan mengenai langkah berikutnya dalam cakupan yang lebih besar; 3) Pimpinan cenderung menugaskan secara sepihak tugas individu maupun kerja tim dalam organisasi; 4) Pemimpin bersikap subjektif dalam memberikan pujian atau kritik terhadap kinerja

anggota dan menghindari keterlibatan aktif dalam kelompok, kecuali saat diperlukan untuk menampilkan keahliannya.

b. Gaya Kepemimpinan Demokratis (*Democratic*)

Di antara ciri-ciri tersebut terdapat beberapa hal: 1) Diskusi kelompok menetapkan kebijakan, dan keputusan dibuat berdasarkan saran pemimpin; 2) Aktivitas dipertimbangkan secara kolektif, dengan tujuan bersama dikembangkan melalui langkah-langkah yang luas, dan jika bimbingan dibutuhkan, pemimpin menyajikan dua atau lebih opsi untuk dipilih; 3) Anggota menikmati otonomi untuk berkolaborasi dengan siapa pun yang mereka pilih, sementara pembagian tugas diputuskan oleh kelompok; 4) Individu yang bertanggung jawab tetap tidak memihak saat memberikan puji dan kritik, bertujuan untuk menjadi anggota utama tim dengan cara yang kooperatif, dan tidak mengambil alih wewenang yang berlebihan atas tugas.

c. Gaya Kepemimpinan Kebebasan (*Laissez-Faire*)

Diantaranya memiliki beberapa karakteristik: 1) Kelompok atau individu diberikan kebebasan penuh dalam pengambilan keputusan, dengan keterlibatan pemimpin yang sangat minimal; 2) Pemimpin hanya menyediakan berbagai bahan yang diperlukan dan siap memberikan informasi jika diminta, namun tidak terlibat dalam diskusi; 3) Pemimpin tidak berperan dalam menentukan tugas; 4) Sesekali memberikan komentar atas aktivitas anggota atau menjawab pertanyaan secara objektif.

Indikator pendekatan kepemimpinan diuraikan sebagai berikut (Handoko, 2011):

a. Kemampuan mengambil keputusan

Seorang pemimpin harus berupaya meningkatkan dan mengembangkan unit kerja yang dipimpinnya, memiliki kemampuan untuk mengatasi berbagai tantangan yang muncul, serta mempertimbangkan semua aspek dalam setiap pengambilan keputusan di dalam organisasi.

b. Kemampuan memotivasi

Seorang pemimpin memiliki kemampuan untuk mengarahkan dan memotivasi anggota tim secara strategis untuk mencapai tujuan dan beragam sasaran yang ditetapkan oleh organisasi.

c. Kemampuan komunikasi

Seorang pemimpin memiliki kemampuan menyampaikan gagasan, pesan, atau perspektif kepada orang lain, baik melalui komunikasi lisan yang lugas atau bernuansa, memastikan bahwa informasi yang dibagikan jelas dan mudah dipahami.

d. Kemampuan mengendalikan bawahan

Seorang pimpinan perlu memiliki keterampilan dalam mengelola dan mengarahkan pegawai guna memastikan tercapainya tujuan organisasi.

e. Tanggung jawab

Pimpinan wajib memikul tanggung jawab atas tindakan dan kesejahteraan bawahannya, ini mencakup kewajiban untuk mengambil keputusan serta menanggung konsekuensi dari hasil yang telah dicapai.

3. Lingkungan Kerja

Tempat kerja yang sempurna adalah tempat kerja yang mendukung produktivitas dan kepositifan. Keadaan ini krusial untuk mencapai hasil efisiensi yang lebih baik. Lingkungan kerja yang mendukung dapat berkembang melalui jalur komunikasi yang kuat antara manajemen dan staf, selain persahabatan di antara rekan kerja. Sangat penting bagi organisasi untuk menumbuhkan kepercayaan yang mendalam antara pemimpin dan tim mereka, serta membina hubungan yang baik di antara rekan kerja, untuk membangun tempat kerja yang mendukung, bebas dari keraguan, dan penuh dengan dorongan. Ketika suasana yang mendukung ini tercapai, membangun lingkungan kerja yang produktif menjadi lebih mudah. Skenario seperti itu akan semakin meningkatkan motivasi setiap karyawan untuk bekerja, yang pada akhirnya menguntungkan organisasi secara keseluruhan (Enny W., 2019).

Suasana tempat kerja dibentuk oleh elemen-elemen ini (Enny W., 2019):

- a. Aspek individu, mencakup unsur seperti wawasan, keahlian, kapasitas, rasa percaya diri, dorongan internal, serta tingkat komitmen.
- b. Aspek kepemimpinan, mencakup unsur seperti kemampuan dalam memberikan semangat, inspirasi, arahan, serta dukungan dari atasan.
- c. Faktor-faktor yang berkaitan dengan tim, meliputi aspek-aspek seperti dorongan dan dorongan yang diberikan oleh rekan kerja, kepercayaan bersama di antara para peserta, dan kekompakan dan persatuan secara keseluruhan yang ada dalam kelompok.
- d. Faktor-faktor yang berkaitan dengan sistem, yang meliputi unsur-unsur seperti proses operasional, sumber daya yang tersedia, struktur organisasi, dan prinsip-prinsip budaya yang dijunjung tinggi dalam entitas.
- e. Unsur-unsur situasional, meliputi situasi yang menimbulkan tekanan dan perubahan, yang timbul dari lingkungan luar maupun dalam.

Indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut (Budiasa, 2021):

a. Suasana kerja

Lingkungan kerja secara keseluruhan atau lingkungan fisik tempat staf melaksanakan tugasnya.

b. Hubungan antar rekan kerja

Interaksi antar rekan kerja atau hubungan antara pimpinan dengan stafnya.

c. Fasilitas dan perlengkapan kerja

Fasilitas-fasilitas dan perlengkapan kerja yang diberikan oleh organisasi kepada pegawai untuk mewujudkan terciptanya lingkungan kerja yang nyaman guna menunjang kegiatan operasional organisasi agar berjalan lancar.

4. Efektivitas Pengawasan

Efisiensi memegang peranan penting dalam mencapai target atau tujuan yang ditetapkan oleh berbagai organisasi, inisiatif, atau program. Suatu prosedur dianggap efisien jika berhasil mencapai tujuan atau sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya (Albizzia et al., 2018). Supriyono menyatakan bahwa efektivitas dapat dipahami sebagai keterkaitan antara hasil yang dicapai dengan sasaran yang harus dicapai. Apabila hasil yang diperoleh melampaui tujuan yang ditetapkan, maka hal tersebut menunjukkan tingkat efektivitas yang tinggi (Yana et al., 2020).

Efektivitas adalah kemampuan dalam menentukan tujuan serta menggunakan fasilitas dan sumber daya yang sesuai guna mencapai hasil secara tepat dan cepat, baik hasil tersebut berhasil maupun tidak. Efektivitas diartikan sebagai suatu hal yang dianggap krusial pada suatu organisasi dikarenakan menjadi tolok ukur berhasil tidaknya dalam mewujudkan tujuan. Efektivitas dapat diartikan sebagai keberhasilan dalam mencapai sasaran secara optimal,

sesuai dengan yang telah direncanakan. Konsep ini menekankan pencapaian hasil kerja yang maksimal, yaitu pemenuhan target yang telah ditetapkan dalam jangka waktu yang sesuai (Ariandi, 2019).

Pengawasan adalah upaya yang dilakukan ketika aktivitas aparatur Pemerintah Daerah menyimpang dari rencana yang sudah ditetapkan. Selain itu, pengawasan juga mencakup tindakan yang bersifat korektif terhadap hasil kerja yang tidak sesuai dengan perencanaan. Esensi dari pengawasan yaitu mencegah secara dini atas segala bentuk penyimpangan dalam melaksanakan tugas organisasi (Ariandi, 2019).

Berdasarkan definisi yang diberikan, dapat disimpulkan bahwa efektivitas pengawasan diukur berdasarkan kompetensi tugas pengawasan—seperti pemantauan, penilaian, dan pengaturan—dalam mendukung pelaksanaan tugas dan kewajiban organisasi sebagaimana yang diuraikan dalam strategi yang telah ditetapkan sebelumnya. Sebaliknya, efektivitas kerja terhubung dengan seberapa baik individu atau kelompok memenuhi hasil yang diharapkan dengan mengoptimalkan sumber daya yang ada. Akibatnya, perbedaan antara efektivitas supervisi dan efektivitas kerja terletak pada fokus dan subjek evaluasinya masing-masing. Efektivitas pengawasan berpusat pada pelaksanaan tugas dan tanggung jawab organisasi sesuai rencana yang ditetapkan, sedangkan efektivitas kerja menekankan pada penilaian hasil tugas yang diselesaikan.

Indikator dari efektivitas pengawasan adalah sebagai berikut (Handoko, 2018):

- a. Akurat

Akurasi menekankan pentingnya kesesuaian data dan informasi yang dikumpulkan selama proses pengawasan dengan sistem pengawasan yang digunakan. Ketepatan ini akan menentukan seberapa efektif langkah korektif yang dilakukan.

b. Terpusat

Pemusatan pada titik-titik pengawasan strategis menunjukkan bahwa pengawasan perlu diarahkan pada isu-isu prioritas atau penyimpangan yang menuntut penanganan segera.

c. Tepat waktu

Segera menunjukkan bahwa data yang terkait dengan prosedur observasi harus diberikan tanpa penundaan, sehingga tindakan yang diperlukan dapat segera dilaksanakan sebagai respons terhadap informasi yang diterima segera.

d. Fleksibel

Fleksibel berarti bahwa proses pengawasan harus terbuka terhadap berbagai masukan yang membangun supaya dapat mengidentifikasi permasalahan secara akurat. Apabila pengawasan bersifat kaku maka efektivitas tidak akan optimal.

e. Bersifat sebagai petunjuk dan operasional

Sistem pelacakan yang berhasil dapat berfungsi sebagai kerangka kerja dan alat fungsional untuk mengawasi proses pemantauan secara efektif dan menyeluruh.

G. Kerangka Operasional

Kerangka kerja operasional berfungsi sebagai gambaran terorganisir dari struktur kognitif yang digunakan untuk menguraikan faktor-faktor yang telah ditetapkan dan relevan dengan subjek penelitian (PT Ebiz Prima Nusa, 2023). Kerangka kerja ini merinci variabel-variabel yang diteliti oleh peneliti sesuai dengan konsep yang dieksplorasi (Salmaa, 2023).

Kerangka operasional pada penelitian ini disajikan di bawah ini:

Tabel 1. 1 Kerangka Operasional

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
Kompetensi Auditor (X1)	Pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki oleh auditor/pegawai Inspektorat DIY.	1. Pengetahuan 2. Kemampuan/ Keterampilan 3. Sikap perilaku (Wibowo, 2018)	Likert
Gaya Kepemimpinan (X2)	Cara pimpinan Inspektorat DIY dalam memimpin bawahan/pegawaiinya.	1. Kemampuan mengambil keputusan 2. Kemampuan memotivasi 3. Kemampuan komunikasi 4. Kemampuan mengendalikan bawahan 5. Tanggung jawab	Likert

		(Handoko, 2011)	
Lingkungan Kerja (X3)	Lingkungan di Inspektorat DIY yang dapat mempengaruhi pegawai dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya.	1. Suasana kerja 2. Hubungan antar rekan kerja 3. Fasilitas dan perlengkapan kerja (Budiasa, 2021)	Likert
Efektivitas Pengawasan (Y)	Penilaian sejauh mana kegiatan pengawasan di Inspektorat DIY, apakah telah mencapai tujuan atau belum.	1. Akurat 2. Terpusat 3. Tepat waktu 4. Fleksibel 5. Bersifat sebagai petunjuk dan operasional (Handoko, 2018)	Likert

1. Teori Agensi

Berdasarkan teori keagenan, satu atau beberapa individu, yang dikenal sebagai prinsipal, menyewa agen melalui kontrak yang memberi kompensasi kepada agen karena telah memenuhi tujuan yang ditetapkan oleh prinsipal. Karena agen bertindak atas nama prinsipal, prinsipal memberi agen kewenangan untuk membuat pilihan. Petersen mengidentifikasi lima aspek utama yang menjadi ciri dinamika prinsipal-agen, sebagaimana diuraikan oleh Wibowo pada tahun 2023:

- a. Berbagai masalah dapat muncul mengenai agen, seperti kurangnya motivasi, ketergantungan, atau kepercayaan.
- b. Kegiatan yang dilakukan oleh agen mempengaruhi hasil yang ingin dicapai oleh prinsipal.
- c. Faktor eksternal yang tidak dapat diduga, selain tindakan agen, juga mempengaruhi hasil.
- d. Suatu hasil ada dalam beberapa bentuk.
- e. Ada ketidakseimbangan dalam informasi.

Arrow mengusulkan dua konsep mengenai informasi asimetris: kerangka tindakan tersembunyi dan kerangka informasi tersembunyi. Dalam kerangka tindakan tersembunyi, prinsipal tidak dapat mengamati perilaku agen, tetapi hanya mampu mengevaluasi hasil yang dihasilkan oleh perilaku tersebut. Sebaliknya, dalam kerangka informasi tersembunyi, prinsipal menyadari tindakan agen tetapi tidak memiliki informasi penting yang diperlukan untuk melakukan tindakan tersebut, seperti yang dicatat oleh Wibowo pada tahun 2023.

2. Teori Perilaku

Teori perilaku merupakan kerangka psikologis yang menafsirkan tindakan manusia sebagai hasil dari interaksi dinamis antara manusia dan lingkungannya. Dalam teori ini, individu dipandang sebagai makhluk netral yang dibentuk oleh warisan genetiknya, tanpa kualitas moral yang melekat (Auliya, 2018).

Behavioralisme berfokus pada bagaimana tindakan manusia berkembang melalui hubungan stimulus dan respons, yang menunjukkan bahwa faktor lingkungan secara signifikan mengondisikan perilaku. Kekuatan pendorong utama di balik tindakan manusia adalah kebutuhan untuk menyesuaikan diri dengan lingkungannya (Auliya, 2018).

Perspektif Skinner tentang regulasi perilaku bergantung pada konsep pengkondisian operan, yang didasarkan pada keyakinan bahwa perubahan perilaku terjadi sebagai akibat dari konsekuensi tertentu yang mengikuti perilaku tersebut (Auliya, 2018).

BAB II

METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Studi ini menggunakan strategi yang memadukan berbagai teknik penelitian, yang disebut metode campuran. Metode campuran adalah strategi yang menggabungkan teknik numerik dan deskriptif dalam satu studi tunggal untuk mencapai kumpulan data yang lebih menyeluruh, valid, dapat diandalkan, dan objektif (Sugiyono, 2015). Menurut Creswell, memanfaatkan teknik ini menjadi sangat berharga ketika hanya mengandalkan penelitian kuantitatif atau kualitatif tidak cukup mengatasi masalah tertentu; dengan demikian, menggabungkan kedua pendekatan dapat menghasilkan wawasan yang lebih mendalam (Sugiyono, 2015). Dalam penelitian ini, alasan di balik penggunaan metode campuran berasal dari kebutuhan untuk mengintegrasikan perspektif kuantitatif dan kualitatif, di mana data dikumpulkan melalui pendistribusian survei untuk aspek kuantitatif, dan wawancara dilakukan untuk wawasan kualitatif.

B. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini adalah Inspektorat Daerah Istimewa Yogyakarta yang beralamat di Jl. Cendana No. 40, Kelurahan Semaki, Kecamatan Umbulharjo, Kota Yogyakarta, Daerah Istimewa Yogyakarta, dengan kode pos 55166.

C. Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh dari sumber-sumber berikut:

1. Sumber data primer

Sumber data langsung adalah data yang diperoleh peneliti secara langsung dari sumber aslinya tanpa melalui perantara (Sugiyono, 2018).

Jenis data ini diperoleh melalui survei dan wawancara.

2. Sumber data sekunder

Sumber data turunan meliputi rincian yang tidak dikumpulkan peneliti langsung dari sumber asli, melainkan dikumpulkan melalui perantara seperti orang atau catatan (Sugiyono, 2018). Kategori data ini diakses melalui pemeriksaan dokumentasi.

D. Teknik Pengumpulan Data

Metode yang digunakan dalam pengumpulan data meliputi:

1. Observasi

Metode utama yang digunakan oleh peneliti adalah mengamati, yaitu mengamati secara cermat tindakan atau perilaku untuk memperoleh wawasan yang diperlukan untuk penelitiannya (Hikmawati, 2020). Dalam penelitian khusus ini, peneliti melakukan pengamatan langsung terhadap subjek yang diteliti, khususnya Inspektorat Daerah Istimewa Yogyakarta.

2. Kuesioner

Survei berfungsi sebagai teknik pengumpulan informasi dengan menyajikan serangkaian pertanyaan tertulis yang harus dijawab oleh peserta (Hikmawati, 2020). Peneliti membagikan survei untuk diisi oleh individu yang terlibat dalam penelitian.

Kerangka evaluasi yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan skala Likert. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Sudaryono dan rekannya, tujuan dari skala Likert adalah untuk menilai emosi, pandangan, dan persepsi seseorang atau kelompok terhadap keadaan atau

kejadian sosial (Rohmad & Sarah, 2021). Pilihan respons dalam survei penelitian ini diuraikan sebagai berikut (Rohmad & Sarah, 2021):

SS	= Sangat Setuju	skoring 5
S	= Setuju	skoring 4
CS	= Cukup Setuju	skoring 3
TS	= Tidak Setuju	skoring 2
STS	= Sangat Tidak Setuju	skoring 1

3. Wawancara

Wawancara merupakan metode komunikasi yang dilakukan antara dua individu, terstruktur dalam gaya tanya jawab untuk bertukar wawasan dan konsep, yang bertujuan untuk mengembangkan pemahaman tentang subjek tertentu (Hikmawati, 2020). Dalam penelitian ini, peneliti terlibat dalam percakapan dengan individu yang berpengetahuan dan relevan dengan topik yang disajikan oleh peneliti.

4. Studi dokumentasi

Dokumentasi mengacu pada pelestarian kejadian historis, yang dapat mencakup dokumen tertulis, materi visual, atau karya kreatif (Hikmawati, 2020). Peneliti melakukan studi dokumentasi dengan memeriksa materi referensi, publikasi akademis, artikel, dan literatur terkait lainnya.

E. Teknik Pemilihan Sampel

Sampel berasal dari populasi yang lebih besar, artinya keberadaan sampel bergantung pada populasi itu sendiri. Koleksi ini mencakup partisipan atau komponen yang diidentifikasi oleh peneliti berdasarkan ciri dan kuantitas tertentu untuk memungkinkan dilakukannya investigasi dan penarikan kesimpulan (Hikmawati, 2020). Subjek yang terlibat dalam penelitian ini adalah

seluruh pegawai di Inspektorat DIY yang berjumlah total 80 orang, yang meliputi 72 orang pegawai negeri sipil (PNS), 1 orang pegawai dengan perjanjian khusus (PPPK), dan 7 orang pembantu (Naban).

Metode yang digunakan untuk memilih sampel memanfaatkan teknik sampling probabilitas. Metode ini menjamin bahwa semua anggota populasi total mempunyai kesempatan yang sama untuk dipilih untuk berpartisipasi dalam sampel yang diperiksa (Hikmawati, 2020).

Ukuran sampel dihitung dengan menggunakan rumus Slovin.

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

n : Jumlah sampel

N : Jumlah populasi

e : Persentase batas toleransi (*margin of error*) 10%

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{80}{1 + 80 (0,1)^2}$$

$$n = \frac{80}{1 + 80 (0,01)}$$

$$n = \frac{80}{1 + 0,8}$$

$$n = \frac{80}{1,8}$$

$$n = 44,44 \rightarrow \text{dibulatkan menjadi } 44$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, peserta survei berjumlah 44 orang pegawai Inspektorat DIY.

F. Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Validitas berfungsi sebagai standar untuk investigasi penelitian, menilai seberapa baik partisipan memahami pertanyaan yang diajukan oleh peneliti. Tingkat validitas yang lebih rendah menunjukkan bahwa partisipan mungkin tidak sepenuhnya memahami pertanyaan yang diajukan (Sahir, 2021). Untuk menilai efektivitas komponen tertentu dalam suatu alat, uji signifikansi biasanya dilakukan pada koefisien korelasi, dengan menetapkan tingkat signifikansi sebesar 0,05. Suatu item dianggap valid jika menunjukkan korelasi substansial dengan skor keseluruhan (Ghozali, 2018).

- Bila nilai r yang dihitung lebih besar dari nilai r yang disajikan dalam tabel dan bernilai positif, item tersebut dianggap valid.
- Sebaliknya, bila nilai r yang dihitung lebih kecil dari nilai r dalam tabel, item tersebut diklasifikasikan sebagai tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Keandalan mengukur seberapa stabil respons dari partisipan. Metrik keandalan direpresentasikan secara numerik, sering kali sebagai koefisien; koefisien yang lebih besar menunjukkan keandalan atau keseragaman yang lebih kuat dalam jawaban responden (Sahir, 2021). Jika nilai Cronbach Alpha melebihi 0,70, item tersebut dianggap reliabel, atau konstruk atau variabel tersebut dianggap dapat dipercaya. Sebaliknya, jika nilai Cronbach Alpha turun di bawah 0,70, item tersebut dianggap tidak reliabel (Ghozali, 2018).

G. Teknik Analisis Data

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Evaluasi kenormalan dilakukan untuk memastikan apakah variabel bebas dan variabel terikat menganut distribusi normal. Model regresi yang kuat biasanya selaras dengan asumsi kenormalan, yang dikonfirmasi melalui representasi visual dan penilaian statistik, dalam kondisi berikut (Sahir, 2021):

- Ketika tingkat signifikansi (sig.) melebihi 0,05, hipotesis berlaku, yang menunjukkan bahwa data sesuai dengan distribusi normal.
- Sebaliknya, jika tingkat signifikansi (sig.) kurang dari 0,05, hipotesis ditolak, yang menunjukkan bahwa data tidak mematuhi distribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Evaluasi multikolinearitas dilakukan untuk menentukan seberapa kuat variabel independen saling terkait dalam model regresi. Teknik untuk mengidentifikasi multikolinearitas melibatkan penggunaan Variance Inflation Factor, yang sering disebut sebagai VIF. VIF berfungsi sebagai alat untuk mengidentifikasi keberadaan multikolinearitas dalam variabel independen. Ketika statistik R^2 mendekati satu, hal itu menunjukkan multikolinearitas yang signifikan, yang mengarah pada eskalasi dalam VIF. Jika R^2 sama dengan satu, nilai VIF menjadi tak terhingga. Semakin tinggi skor VIF, semakin kuat potensi multikolinearitas untuk terjadi. VIF yang melampaui 10 menunjukkan adanya multikolinearitas di antara variabel independen.

2. Regresi Berganda

Regresi berganda merupakan metode statistik yang diterapkan ketika terdapat banyak variabel, khususnya yang dicirikan oleh satu variabel dependen di samping dua atau lebih variabel independen. Berikut ini adalah rumus persamaan regresi berganda (Sahir, 2021):

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n$$

Keterangan:

Y = Variabel dependen

X₁, X₂ = Variabel independen

a = Konstanta (apabila nilai x sebesar 0, maka Y akan sebesar a atau konstanta)

b₁, b₂ = Koefisien regresi (nilai peningkatan atau penurunan)

3. Uji Hipotesis

a. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Nilai R², yang disebut sebagai koefisien determinasi, digunakan untuk menilai sejauh mana variabel independen memengaruhi variabel dependen. Penurunan atau mendekati nol pada koefisien ini selama analisis regresi menunjukkan penurunan dampak semua variabel independen terhadap variabel dependen. Sebaliknya, jika koefisien determinasi mendekati 100%, hal itu menandakan peningkatan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Sahir, 2021).

b. Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Uji F menilai apakah variabel-variabel independen secara kolektif memengaruhi variabel dependen. Untuk melakukan penilaian ini, seseorang harus membandingkan statistik F yang dihitung dengan tabel distribusi F pada tingkat signifikansi 5%.

Perhitungan derajat kebebasan menggunakan rumus $df = (n - k - 1)$, di mana n menunjukkan jumlah keseluruhan partisipan dan k menunjukkan jumlah total variabel independen. Berikut hipotesisnya (Sahir, 2021):

- H_0 : Variabel independen tidak memiliki dampak signifikan terhadap variabel dependen jika dievaluasi secara kolektif.
- H_a : Variabel independen memiliki dampak signifikan terhadap variabel dependen jika dikaji secara kolektif.

c. Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji T)

Uji parsial atau uji-T dilakukan untuk mengevaluasi koefisien regresi secara individual, untuk menentukan pentingnya pengaruh setiap variabel independen terhadap variabel dependen. Hipotesisnya diuraikan di bawah ini (Sahir, 2021):

- H_0 : Nilai t yang dihitung lebih kecil atau sama dengan t tabel, yang menunjukkan bahwa variabel independen tidak memberikan pengaruh parsial terhadap variabel dependen.
- H_a : Nilai t yang dihitung melebihi t tabel, yang menyiratkan bahwa variabel independen memiliki pengaruh parsial terhadap variabel dependen.

BAB III

GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

A. Profil Inspektorat DIY

1. Sejarah Inspektorat DIY

Sesuai dengan Peraturan Daerah Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 7 Tahun 2008 tentang Pedoman Organisasi dan Operasional, Bagian III Pasal 3 menyatakan bahwa Inspektorat, yang juga dikenal sebagai Nayana Praja, berfungsi sebagai badan yang bertanggung jawab untuk memantau pelaksanaan kegiatan pemerintah daerah. Badan ini dipimpin oleh seorang Inspektur yang melapor langsung kepada Gubernur dan mendapat arahan administratif dan teknis dari Sekretaris Daerah. Gubernur memegang wewenang untuk mengangkat dan memberhentikan Inspektur, dengan tetap mempertimbangkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Tanggung jawab Inspektorat meliputi pengawasan operasi pemerintah di tingkat provinsi, membantu pemerintahan daerah di kota dan distrik, dan menjamin pemerintahan yang efektif di wilayah tersebut.

Lembaga ini awalnya disebut Inspektorat Daerah II Daerah Istimewa Yogyakarta, kemudian berkembang menjadi Badan Pengawas Daerah (Bawasda) DIY. Dengan diberlakukannya Peraturan Daerah Nomor 1 Tahun 2018 tentang Organisasi Pemerintahan Daerah di Daerah Istimewa Yogyakarta, maka dibentuklah beberapa perangkat daerah, salah satunya adalah Inspektorat DIY. Tata kelola, tugas, dan fungsi Inspektorat juga dituangkan dalam Peraturan Gubernur DIY Nomor 1 Tahun 2022.

2. Tugas dan Fungsi

Fungsi Inspektorat adalah untuk mendukung Gubernur dalam mendorong dan mengawasi pelaksanaan program pemerintah di bawah yurisdiksi Pemerintah Daerah, yang juga mencakup pemantauan kegiatan pendukung yang dilakukan oleh Perangkat Daerah.

Dalam memenuhi tanggung jawabnya, Inspektorat memegang peran khusus sebagai berikut:

- a. Menyusun rencana kerja Inspektorat.
- b. Merumuskan kebijakan serta memfasilitasi kegiatan pengawasan.
- c. Memberikan arahan dan mengawasi pelaksanaan kewenangan pemerintah daerah.
- d. Melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan hal-hal tertentu.
- e. Melakukan pemeriksaan, penyelidikan, penilaian, dan evaluasi dalam lingkup tanggung jawab pengawasan.
- f. Bekerja sama dalam proyek-proyek yang dirancang untuk memberantas korupsi.
- g. Mengawasi pelaksanaan program-program yang difokuskan pada reformasi birokrasi.
- h. Menilai, menganalisis, dan mendokumentasikan pelaksanaan kegiatan pengawasan.
- i. Mempromosikan, mendorong, dan mengawasi pelaksanaan fungsi pemerintahan di lingkungan Kabupaten/Kota dan penanganan masalah pemerintahan di daerah.
- j. Mengadvokasi, memotivasi, dan mengawasi pelaksanaan penyelenggaraan pemerintahan negara yang menyangkut

- pengawasan daerah yang menjadi kewenangan daerah Kabupaten atau Kota.
- k. Menyelenggarakan berbagai aktivitas administrasi kesekretariatan.
 - l. Memfasilitasi pembinaan dalam rangka reformasi birokrasi di lingkungan Inspektorat.
 - m. Memfasilitasi penyusunan kebijakan terkait proses bisnis Inspektorat.
 - n. Mengembangkan dan mengintegrasikan teknologi serta komunikasi dalam Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik di lingkungan Inspektorat.
 - o. Menyusun dokumen terkait pelaksanaan tugas Inspektorat.
 - p. Melaksanakan tugas tambahan yang diberikan Gubernur sesuai dengan tugas dan wewenang Inspektorat.

3. Tujuan dan Sasaran

Sebagai lembaga yang menjalankan fungsi pengawasan, Inspektorat diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap Visi dan Misi Kepala Daerah melalui komponen Penjaminan Mutu. Tugas utama Inspektorat adalah mengawasi efektivitas dan hasil kinerja kantor-kantor daerah yang berada di Daerah Istimewa Yogyakarta, serta memastikan kepatuhan terhadap standar layanan dan operasional yang ditetapkan guna mendukung pencapaian visi dan misi Kepala Daerah. Untuk mencapai tujuan tersebut, Inspektorat Daerah Istimewa Yogyakarta telah menetapkan tujuan dan sasaran khusus:

a. Tujuan

Format khusus pernyataan misi mendefinisikan tujuan atau hasil yang diharapkan yang dijadwalkan untuk jangka waktu tertentu, khususnya selama 1 hingga 5 tahun mendatang.

Terkait dengan penilaian Rencana Strategis Inspektorat Daerah Istimewa Yogyakarta Tahun 2017-2022, tujuan utama yang ditetapkan adalah untuk menjamin adanya jaminan mutu pelaksanaan tata kelola di lingkungan Pemerintah Daerah DIY.

b. Sasaran

Representasi konkret dan terukur dari tujuan yang ingin dicapai atau dicapai. Sasarannya berpusat pada tindakan dan penggunaan sumber daya dalam melaksanakan fungsi Inspektorat DIY. Sasaran yang ditetapkan adalah untuk meningkatkan standar pengawasan dan regulasi internal.

4. Strategi dan Kebijakan

Untuk mewujudkan kemampuan kelembagaan instansi daerah yang sesuai dengan kebutuhan dan kekuatan daerah, Inspektorat DIY melaksanakan rencana yang melibatkan penataan dan peningkatan kelembagaan, peningkatan efektivitas dan efisiensi operasional pemerintahan daerah, penguatan budaya birokrasi, dan percepatan pelaksanaan Reformasi Birokrasi. Berdasarkan strategi tersebut, terdapat sejumlah arah kebijakan yang dapat ditempuh, yaitu:

- a. Menyusun kebijakan terkait kelembagaan dan tata kelola pemerintahan daerah.
- b. Mengembangkan pedoman untuk menilai peran pekerjaan dan meningkatkan pertumbuhan kinerja karyawan.
- c. Meningkatkan penerapan nilai-nilai pemerintahan.
- d. Mempercepat pelaksanaan inisiatif reformasi administrasi.

Selain itu, Inspektorat DIY menetapkan sasaran untuk meningkatkan tingkat kepatuhan dalam penyelenggaraan pelayanan publik. Strategi yang digunakan untuk mencapai sasaran tersebut

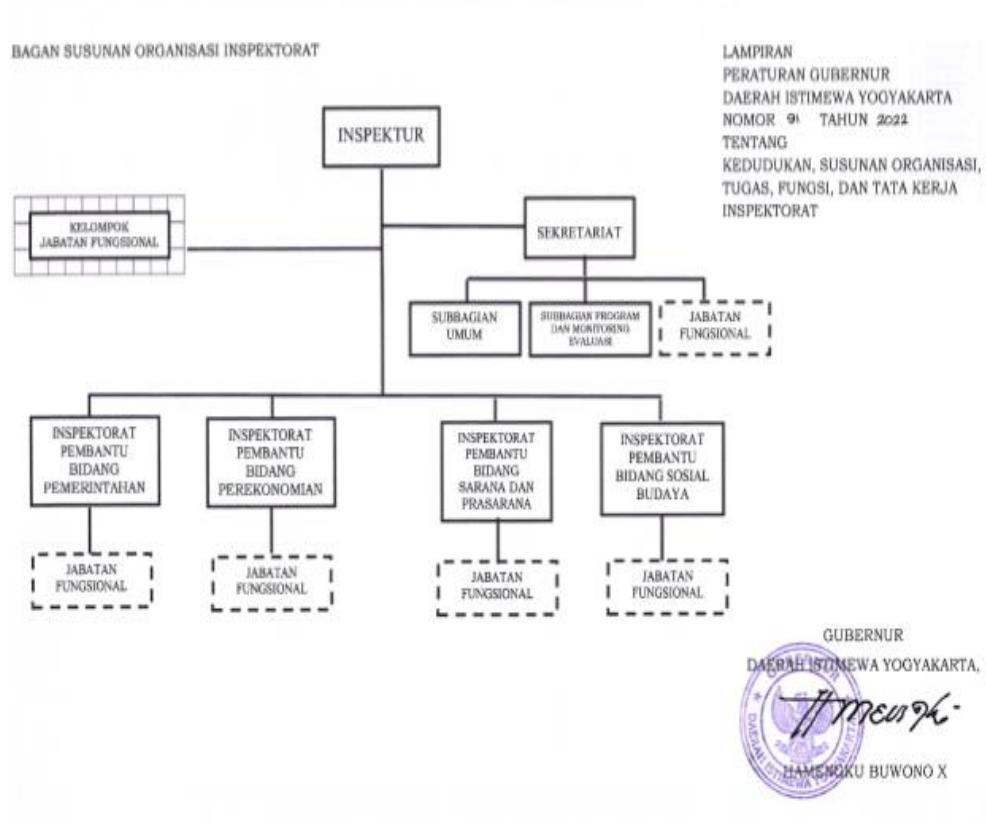
meliputi peningkatan kualitas layanan publik serta pengembangan standarisasi pelayanan.

Adapun arah kebijakan yang dapat ditempuh meliputi:

- a. Menyusun kebijakan serta melakukan pemantauan dan evaluasi terhadap pelayanan publik.
- b. Merumuskan kebijakan serta mengawasi dan mengevaluasi standar dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah.

5. Struktur Organisasi

Bagan struktur organisasi Inspektorat yaitu:



Gambar 3. 1 Bagan Struktur Organisasi Inspektorat DIY

B. Gambaran Pengawasan Inspektorat DIY

Pengawasan terhadap penyelenggaraan Pemerintahan Daerah diatur dalam PP No. 12 Tahun 2017 yang mengatur arah dan pengaturan penyelenggaraan Pemerintahan Daerah, meliputi aspek pembinaan dan pengawasan. Yang dimaksud dengan pembinaan dan pengawasan adalah:

1. Metode yang digunakan dalam penyelenggaraan Pemerintahan Daerah menitikberatkan pada prakarsa Pemerintah dan/atau Gubernur sebagai wakil Pemerintah di daerah untuk mewujudkan tujuan penyelenggaraan otonomi daerah.
2. Pemantauan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah merupakan rangkaian tindakan, tahapan, dan tugas yang dirancang untuk menjamin terselenggaranya penyelenggaraan pemerintahan daerah secara efektif sesuai dengan peraturan perundang-undangan dan standar yang berlaku.

APIP atau Aparat Pengawasan Intern Pemerintah terdiri dari auditor dan PPUPD. Tugas auditor adalah:

1. Reviu Laporan Keuangan Pemerintah Daerah.
2. Audit pengelolaan belanja dan Pengadaan Barang dan Jasa (PBJ).
3. Audit Kinerja.
4. *Stock opname* kas.
5. Audit penerimaan daerah.
6. Monitoring penyerapan anggaran pendapatan dan belanja daerah termasuk PBJ.
7. *Probitiy Audit.*
8. Reviu SSH, ASB, HPSK.
9. Pengawasan Dana Alokasi Khusus.
10. Pengawasan Penerimaan Negara Bukan Pajak.
11. Pengawasan tujuan tertentu berindikasi kerugian keuangan daerah.
12. Perhitungan kerugian keuangan daerah.

13. Asistensi/supervisi pengelolaan belanja daerah dan PBJ.
14. Pengawasan peningkatan penggunaan produk dalam negeri (P3DN).
15. Pemberian keterangan ahli.

Sedangkan ketugasannya PPUPD adalah:

1. Pengawasan terhadap Penegakan Standar Pelayanan Dasar.
2. Pemantauan Kepatuhan terhadap Peraturan, Standar, Proses, dan Kriteria dalam Pengelolaan Kegiatan.
3. Pengawasan umum ke kabupaten/kota.
4. Pemeriksaan kinerja penyelenggaran urusan pemerintahan konkuren.
5. Pengawasan dampak atas pelaksanaan urusan pemerintahan.
6. Reviu RPJPD, RPJMD dan Renstra Perangkat Daerah dan serta perubahannya.
7. Reviu RKPD dan perubahannya.
8. Reviu Rencana Kerja Perangkat Daerah dan perubahannya.
9. Reviu dan evaluasi LPPD.
10. Asistensi dan supervisi pelaksanaan urusan pemerintahan konkuren.
11. Monitoring dan evaluasi serta supervisi pelaksanaan urusan pemerintahan daerah.
12. Pengawasan pelayanan publik.
13. Pemberian keterangan ahli terkait urusan pemerintahan.
14. Reviu mutasi, rotasi dan promosi ASN.
15. Pengawasan tujuan tertentu terkait penyalahgunaan wewenang/ pelanggaran disiplin ASN.

Sebagai Aparat Pengawasan Intern Pemerintah, yang disebut APIP, yang bertugas melakukan pengawasan untuk menjamin terselenggaranya penyelenggaraan pemerintahan dengan integritas, kejelasan, akuntabilitas, dan kebersihan, Inspektorat Daerah memegang peranan penting dalam melaksanakan tugas fungsional dan administratifnya. Hal ini penting untuk

mewujudkan visi, misi, dan inisiatif pemerintah. Berkaitan dengan tugas-tugas manajemen fundamental, Inspektorat Daerah memiliki kedudukan yang sama dengan tugas-tugas perencanaan dan pelaksanaan. Untuk mencapai tujuan tersebut, sangat penting untuk menetapkan standar kompetensi yang relevan dengan pengawasan yang dilakukan. Inspektorat DIY telah memenuhi kompetensi sumber daya manusia fundamental dengan memperoleh sertifikasi sebagai auditor atau PPUPD; namun, masih ada kebutuhan untuk berbagai sertifikasi kompetensi khusus yang sesuai dengan kecakapan dalam bidang pengawasan tertentu.

Mengingat semakin tingginya tuntutan masyarakat akan administrasi yang terbuka dan beretika, Inspektorat DIY harus terus berupaya mencapai kemajuan-kemajuan baru untuk meningkatkan efisiensinya. Peningkatan tersebut harus direncanakan dan dilaksanakan secara cermat dan bertahap, dengan tetap menjaga konsistensi dan keberlanjutan untuk memperkuat akuntabilitas kinerja, dengan menggeser fokus dari sekadar menghimpun masukan menjadi mencapai keseimbangan antara keluaran dan hasil. Sesuai dengan visi yang telah ditetapkan oleh Kepala Daerah tahun 2017-2022, yaitu untuk mengangkat harkat dan martabat manusia di Jogja, khususnya terkait dengan misi kedua yang difokuskan pada terwujudnya Pemerintahan yang Demokratis, transformasi ini bertujuan untuk mewujudkan reformasi tata kelola pemerintahan yang baik. Inspektorat DIY memiliki tanggung jawab untuk memastikan bahwa penyelenggaraan pemerintahan di lingkungan Pemerintah Daerah DIY yang secara teknis dilaksanakan oleh seluruh Perangkat Daerah telah sesuai dengan ketentuan yang berlaku melalui pengawasan yang efektif dan peningkatan kerangka pengendalian internal. Upaya yang telah dilakukan oleh Inspektorat DIY dalam kurun waktu 2017-2021 diarahkan untuk mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan.

1. Inisiatif layanan manajemen kantor.
2. Inisiatif yang ditujukan untuk meningkatkan fasilitas dan infrastruktur bagi pegawai negeri.
3. Inisiatif yang difokuskan pada peningkatan kemampuan personel pegawai negeri.
4. Inisiatif yang dirancang untuk meningkatkan dan memajukan kerangka kerja pelaporan keuangan dan kinerja.
5. Inisiatif yang dimaksudkan untuk memperkuat pengawasan internal dan sistem pemantauan pemerintah.

Inisiatif utama yang sedang dilaksanakan difokuskan pada peningkatan kerangka pengawasan internal dan regulasi pemerintah, yang menargetkan jaminan kualitas dalam pelaksanaan layanan pemerintah di Daerah Istimewa Yogyakarta, dan meningkatkan standar pengawasan dan pengendalian internal.

Adapun hasil temuan Inspektorat DIY selama dua tahun terakhir, yaitu tahun 2023-2024, diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Keterlambatan pembayaran pajak kendaraan bermotor.
2. Pembayaran biaya perjalanan yang dikeluarkan di luar wilayah setempat tidak mematuhi ketentuan perundang-undangan yang berlaku.
3. Perjalanan dinas *workshop* nasional tidak sesuai ketentuan.
4. Biaya yang terkait dengan perjalanan di area tersebut tidak sesuai dengan peraturan yang ditetapkan.
5. Pembelian jasa periklanan dan promosi, serta film dan fotografi, tidak mematuhi persyaratan hukum.
6. Belanja sosialisasi tidak sesuai peraturan perundang-undangan.
7. Prosedur pengadaan untuk produk dan layanan tidak mengikuti pedoman yang ditetapkan dalam peraturan pengadaan pemerintah.
8. Dokumen kontraktual untuk paket pengadaan layanan konsultasi tidak memenuhi standar dokumentasi pengadaan.

9. Kontrak kerja dengan pihak ketiga belum dilaksanakan sesuai ketentuan.
10. Pelaksanaan paket pekerjaan jasa konsultansi tidak sesuai kontrak.
11. Standar Operasional Prosedur administrasi pemerintahan belum sesuai ketentuan.
12. Pembayaran uang transport, honorarium, makan minum, alat praktik dan sewa peralatan tidak dapat dipertanggungjawabkan.
13. Terdapat belanja yang tidak sesuai dengan perencanaan dan rincian.
14. Belanja pemeliharaan bangunan gedung tempat pendidikan tidak sesuai ketentuan.
15. Komposisi dan anggota komite sekolah belum sesuai ketentuan.
16. Pengadaan barang/jasa BOS reguler tahun anggaran 2022 belum sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
17. Pembayaran BPJS kesehatan tidak sesuai ketentuan.
18. Terdapat aset yang berasal dari hibah/bantuan dari pemerintah pusat yang belum tercatat dalam daftar barang inventaris/aset.
19. Pemeliharaan sarana prasarana sekolah belum sepenuhnya dilaksanakan sesuai ketentuan.
20. Terdapat pengeluaran sekolah yang tidak dapat dipertanggungjawabkan.
21. Terdapat belanja pengadaan *e-book* namun *e-book* tersebut belum dimanfaatkan pihak sekolah.
22. Pelaksanaan belanja pemeliharaan meja dan kursi siswa tidak sesuai ketentuan.
23. Pengelolaan barang persediaan belum sepenuhnya dilaksanakan sesuai ketentuan.
24. Laporan pelaksanaan kegiatan sekolah belum dibuat.
25. Penyampaian laporan realisasi penggunaan dana BOS tidak sesuai ketentuan.

BAB IV

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Informan

Segmen ini menekankan hal-hal spesifik mengenai individu yang terlibat dalam penelitian. Partisipan dipilih berdasarkan standar tertentu dan memiliki signifikansi terhadap topik yang dibahas. Tujuan penggambaran partisipan adalah untuk menguraikan sejarah, sifat, dan peran mereka dalam penelitian ini. Penggambaran partisipan mencakup identitas umum yang menjaga anonimitas, termasuk aspek-aspek seperti jenis kelamin, status hubungan, usia, tingkat pendidikan tertinggi, dan lama bekerja.

1. Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan data yang disajikan pada tabel 4.1, 54,5% atau setara dengan 24 orang adalah laki-laki, sedangkan 45,5% atau setara dengan 20 orang adalah perempuan. Oleh karena itu, laki-laki merupakan bagian terbesar dari responden.

Tabel 4. 1 Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid	Cumulative
			Percent	Percent
Valid	Laki-Laki	24	54.5	54.5
	Perempuan	20	45.5	100.0
	Total	44	100.0	100.0

dd

2. Profil Responden Berdasarkan Status Pernikahan

Menurut tabel 4.2, terdapat 42 orang yang berpartisipasi dalam survei, yang mewakili 95,5% yang sudah menikah, sedangkan 2 orang peserta, yang mewakili 4,5%, melaporkan bahwa mereka masih lajang. Dengan demikian, sebagian besar responden telah menikah.

Tabel 4. 2 Profil Responden Berdasarkan Status Pernikahan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Belum Menikah	2	4.5	4.5	4.5
Menikah	42	95.5	95.5	100.0
Total	44	100.0	100.0	

3. Profil Responden Berdasarkan Usia

Dari tabel 4.3, terlihat jelas bahwa jumlah individu dalam kelompok umur 31 sampai 40 tahun dan 41 sampai 50 tahun adalah sama, dengan kedua kelompok berjumlah 38,6% atau 17 individu. Di sisi lain, mereka yang berusia 50 tahun ke atas merupakan 22,7% atau 10 peserta. Dengan demikian, segmen responden terbesar berada dalam rentang usia 31 hingga 50 tahun.

Tabel 4. 3 Profil Responden Berdasarkan Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid				
≥ 51 Tahun	10	22.7	22.7	22.7
31 - 40 Tahun	17	38.6	38.6	61.4
41 - 50 Tahun	17	38.6	38.6	100.0
Total	44	100.0	100.0	

4. Profil Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Berdasarkan Tabel 4.4, terlihat bahwa sebagian besar peserta telah menyelesaikan pendidikan S1, yaitu sebesar 59,1% atau setara dengan 26 orang. Sedangkan yang berpendidikan S2 sebanyak 40,9% atau setara dengan 18 responden. Dengan demikian, mayoritas responden berpendidikan tertinggi S1.

Tabel 4. 4 Profil Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid S1	26	59.1	59.1	59.1
S2	18	40.9	40.9	100.0
Total	44	100.0	100.0	

5. Profil Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Berdasarkan informasi yang ditampilkan pada tabel 4.5, jelaslah bahwa separuhnya, atau 22 orang, telah bekerja selama 11 hingga 15 tahun. Sebagian dari 31,8% atau 14 peserta telah menduduki jabatan mereka selama 16 tahun atau lebih. Sementara itu, 13,6% atau 6 orang telah bekerja selama lebih dari 5 tahun, sementara 4,5% atau 2 orang memiliki riwayat kerja selama 6 hingga 10 tahun. Oleh karena itu, jelas bahwa mayoritas responden termasuk dalam kelompok dengan durasi kerja 11 hingga 15 tahun.

Tabel 4. 5 Profil Responden Berdasarkan Lama Bekerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid >= 16 Tahun	14	31.8	31.8	31.8
>= 5 Tahun	6	13.6	13.6	45.5
11 - 15 Tahun	22	50.0	50.0	95.5
6 - 10 Tahun	2	4.5	4.5	100.0
Total	44	100.0	100.0	

B. Analisis Data

Menganalisis data merupakan langkah penting dalam penelitian yang menekankan pemeriksaan dan penafsiran informasi yang dikumpulkan, sehingga memungkinkan untuk menanggapi pertanyaan penelitian dan mengonfirmasi hipotesis yang disarankan. Analisis data ini akan diorganisasikan ke dalam empat fase utama, khususnya evaluasi instrumen, penilaian asumsi klasik, perhitungan regresi berganda, dan validasi hipotesis.

1. Uji Instrumen

Efektivitas pengumpulan data yang akurat sangat bergantung pada penggunaan alat yang dapat dipercaya dan diandalkan, karena alat yang memenuhi persyaratan ini dapat menjamin bahwa informasi yang dihasilkan benar-benar mewakili apa yang ingin dinilai dan sejalan dengan tujuan penelitian. Pengujian instrumen mencakup penilaian validasi dan penilaian keandalan.

a. Uji Validitas

Pemeriksaan ini dirancang untuk mengevaluasi seberapa efektif alat yang digunakan dapat mengukur secara akurat dan andal konstruk yang menjadi inti penelitian. Langkah ini sangat penting, karena mengonfirmasi bahwa setiap pertanyaan atau item dalam alat tersebut benar-benar sesuai dan mencerminkan aspek yang terkait dengan variabel penelitian yang dianalisis. Dengan kata lain, penilaian validitas tidak hanya menjamin instrumen menghasilkan data, tetapi juga memastikan bahwa data tersebut benar-benar penting dan selaras dengan konsep atau teori dasar. Selama proses evaluasi, validitas instrumen ditentukan dengan menyandingkan nilai-r yang dihitung dengan tabel-r, di mana, untuk ukuran sampel ($n = 44$), nilai tabel-r adalah 0,3044. Item yang memperoleh nilai-r yang melebihi 0,3044 dianggap valid karena menunjukkan korelasi substansial dengan skor keseluruhan dan mematuhi tujuan pengukuran. Di sisi lain, item yang gagal memenuhi ambang batas ini dianggap kurang efektif dalam mencerminkan konstruk yang diinginkan, sehingga perlu dipertimbangkan untuk dimodifikasi atau dihilangkan dari alat penelitian guna memastikan temuan tetap tepat dan dapat dipercaya.

Tabel 4. 6 Uji Validitas

Variabel	No. Item	r-hitung	Keterangan
Kompetensi Auditor (X1)	1	0,802	Valid
	2	0,857	Valid
	3	0,814	Valid
	4	0,868	Valid
	5	0,869	Valid
	6	0,890	Valid
	7	0,899	Valid
	8	0,899	Valid
	9	0,852	Valid
	10	0,917	Valid
Gaya Kepemimpinan (X2)	1	0,717	Valid
	2	0,764	Valid
	3	0,908	Valid
	4	0,855	Valid
	5	0,934	Valid
	6	0,943	Valid
	7	0,813	Valid
	8	0,831	Valid
	9	0,797	Valid
	10	0,840	Valid
Lingkungan Kerja (X3)	1	0,836	Valid
	2	0,808	Valid
	3	0,795	Valid
Efektivitas Pengawasan (Y)	4	0,836	Valid
	5	0,783	Valid
	6	0,777	Valid
	7	0,859	Valid
	8	0,736	Valid
	9	0,849	Valid
	10	0,841	Valid
	1	0,839	Valid
	2	0,722	Valid
	3	0,698	Valid

Berdasarkan hasil evaluasi validitas, setiap pertanyaan dalam survei dianggap valid karena koefisien korelasi (r -hitung) untuk setiap pertanyaan melampaui batas R -tabel sebesar 0,3044 pada tingkat signifikansi 5%. Hal ini menunjukkan bahwa setiap pertanyaan survei menunjukkan hubungan yang signifikan dengan konsep yang diukur, sehingga menghasilkan penentuan bahwa alat tersebut berhasil mencerminkan variabel yang ingin dinilai. Validitas ini selanjutnya menegaskan bahwa setiap item dalam kuesioner relevan untuk mengukur dimensi atau elemen yang ditargetkan, memastikan bahwa data yang dikumpulkan akan memfasilitasi proses analisis, menghasilkan hasil yang dapat diandalkan. Akibatnya, instrumen yang divalidasi dapat berfungsi sebagai alat yang tepat untuk pengumpulan data guna memenuhi tujuan penelitian.

b. Uji Reliabilitas

Evaluasi ini bertujuan untuk menentukan apakah instrumen yang diuji menghasilkan hasil yang stabil ketika digunakan beberapa kali dalam kondisi yang sama. Kriteria yang sering digunakan untuk menilai keandalan adalah koefisien Alpha Cronbach, yang menunjukkan bahwa suatu variabel dianggap andal ketika skor Alpha Cronbach melampaui 0,70.

Tabel 4. 7 Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
1.	Kompetensi Auditor (X1)	0,962	Reliabel
2.	Gaya Kepemimpinan (X2)	0,951	Reliabel
3.	Lingkunga Kerja (X3)	0,939	Reliabel
4.	Efektivitas Pengawasan (Y)	0,914	Reliabel

Berdasarkan temuan dari penilaian reliabilitas, kuesioner telah menunjukkan tingkat keandalan yang signifikan, sehingga menjadikannya alat ukur yang dapat dipercaya untuk tujuan penelitian. Penjelasannya adalah skor Cronbach's Alpha untuk setiap variabel dalam survei melampaui standar

minimum yang ditetapkan sebesar 0,70. Skor ini mencerminkan bahwa setiap item dalam instrumen menunjukkan tingkat konsistensi internal yang kuat, yang memastikan bahwa respons dari peserta dapat diandalkan dan bukan sekadar kebetulan. Alat dengan reliabilitas tinggi menghasilkan hasil yang konsisten, bahkan ketika diberikan beberapa kali dalam kondisi yang sama, sehingga memastikan bahwa temuan dapat diandalkan untuk memfasilitasi proses analisis dan kesimpulan.

2. Uji Asumsi Klasik

Evaluasi ini merupakan langkah penting dalam analisis regresi yang berupaya untuk memastikan bahwa data yang digunakan sesuai dengan kondisi yang ditetapkan, sehingga menjamin bahwa temuan analisis tersebut valid dan dapat dipercaya. Evaluasi ini berupaya untuk mendeteksi kemungkinan pelanggaran asumsi dasar yang dapat memengaruhi ketepatan model regresi. Evaluasi ini mencakup penilaian normalitas dan penilaian multikolinearitas.

a. Uji Normalitas

Pemeriksaan ini merupakan proses dalam analisis regresi yang berupaya memverifikasi bahwa residual dalam kerangka regresi menunjukkan distribusi normal. Kenormalan residual merupakan asumsi penting yang diperlukan untuk analisis regresi linier, karena hal ini memengaruhi keandalan uji statistik yang digunakan untuk evaluasi hipotesis. Ketika residual menyimpang dari distribusi normal, hasil analisis regresi dapat menjadi bias dan membahayakan ketepatan temuan penelitian.

Pemeriksaan kenormalan residual ini menggunakan pendekatan Kolmogorov-Smirnov. Teknik ini diterapkan untuk menilai distribusi kumulatif data residual terhadap distribusi kumulatif normal yang diantisipasi. Analisis ini menghasilkan nilai untuk statistik uji beserta nilai-p yang membantu dalam proses pengambilan keputusan. Jika nilai-p lebih besar dari tingkat signifikansi

yang ditetapkan sebesar 0,05, hal ini menunjukkan bahwa residual menunjukkan distribusi normal. Sebaliknya, jika nilai-p di bawah 0,05, hal ini menandakan bahwa residual tidak selaras dengan distribusi normal, yang menunjukkan pelanggaran asumsi normalitas.

Tabel 4. 8 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		44
Normal <u>Parameters^{a,b}</u>	Mean	.0000000
	Std.	2.18783834
	Deviation	
Most Extreme	Absolute	.122
Differences	Positive	.115
	Negative	-.122
Test Statistic		.122
Asymp. Sig. (2-tailed)		.099

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Berdasarkan hasil penilaian normalitas residual dengan menggunakan teknik Kolmogorov-Smirnov, angka Asymp. Sig. (2-tailed) yang ditetapkan adalah 0,099. Angka ini melebihi ambang batas signifikansi, khususnya $\alpha = 0,05$, yang mengarah pada kesimpulan bahwa residual dalam kerangka regresi mematuhi asumsi normalitas dari perspektif statistik. Temuan ini menunjukkan bahwa data residual tidak menunjukkan perbedaan besar dari distribusi normal, yang menyiratkan bahwa model regresi cocok untuk pemeriksaan lebih lanjut tanpa kekhawatiran bias yang timbul dari pelanggaran premis normalitas. Akibatnya, integritas hasil analisis regresi dipertahankan, yang memungkinkan

uji hipotesis berdasarkan distribusi normal residual dilakukan dengan presisi dan keandalan yang lebih tinggi.

b. Uji Multikolinieritas

Untuk mendeteksi multikolinearitas, dua metrik yang banyak digunakan adalah VIF dan Toleransi. VIF menilai derajat interelasi di antara variabel independen dalam model; peringkat VIF yang tinggi (melebihi 10) menandakan multikolinearitas yang intens. Sebaliknya, Toleransi, yang ditentukan oleh rumus $1/VIF$, rendah (di bawah 0,1), yang menunjukkan adanya multikolinearitas. Pemeriksaan multikolinearitas ini bertujuan mengidentifikasi hubungan yang tidak diinginkan antara variabel independen, sehingga memungkinkan modifikasi pada model regresi untuk meningkatkan ketepatan dan ketergantungan temuan.

Tabel 4. 9 Hasil Uji Multikolinieritas

Model	B	Std. Error	Beta	Coefficients ^a		Collinearity Statistics			
				Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	6.132	3.274				1.873	.068		
X1	.276	.109	.314	.2543	.015	.420	2.379		
X2	.306	.114	.352	2.695	.010	.375	2.668		
X3	.261	.123	.287	2.116	.041	.348	2.870		

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil evaluasi multikolinearitas yang ditunjukkan oleh nilai Toleransi dan VIF, dapat disimpulkan bahwa model regresi bebas dari masalah multikolinearitas yang signifikan. Nilai Toleransi untuk semua variabel berada di atas ambang batas 0,1 (khususnya 0,420, 0,375, dan 0,348), yang

menunjukkan bahwa tidak ada korelasi signifikan di antara variabel independen. Lebih jauh, nilai VIF yang dihitung (2,379, 2,668, dan 2,870) berada di bawah batas tipikal (yaitu 10), yang menandakan bahwa inflasi varians tinggi yang terkait dengan multikolinearitas tidak terjadi. Temuan ini menyiratkan bahwa model regresi kuat, dan interkoneksi di antara variabel independen tidak mengorbankan ketepatan estimasi koefisien regresi.

3. Regresi Berganda

Regresi berganda adalah pendekatan statistik yang digunakan untuk menilai pengaruh beberapa variabel independen terhadap satu variabel dependen secara bersamaan. Metode ini digunakan untuk mengeksplorasi hubungan rumit di antara berbagai faktor yang memengaruhi variabel yang diteliti, selain mengidentifikasi seberapa besar kontribusi masing-masing variabel independen terhadap variasi variabel dependen. Persamaan untuk regresi berganda direpresentasikan dalam notasi matematika berikut.

$$Y = 6,132 + 0,276X_1 + 0,306X_2 + 0,261X_3$$

Menurut analisis regresi yang disajikan, suku konstanta adalah 6,132. Hal ini menunjukkan bahwa tanpa adanya variabel bebas X1, X2, dan X3—yang menunjukkan keterampilan auditor, gaya manajemen, dan lingkungan kerja—hasil untuk Y, atau efektivitas dalam pengawasan, akan menjadi 6,132. Setiap koefisien regresi untuk variabel independen menunjukkan sejauh mana dampaknya pada variabel efektivitas pengawasan (Y). Nilai 0,276 yang dikaitkan dengan keahlian auditor (X1) menunjukkan bahwa peningkatan keahlian auditor (X1) sebesar satu unit akan meningkatkan efektivitas pengawasan (Y) sebesar 27,6, dengan asumsi semua variabel lainnya tetap stabil. Demikian pula, koefisien 0,306 yang terkait dengan pendekatan kepemimpinan (X2) dan 0,261 yang terkait dengan kondisi tempat kerja (X3) mengungkapkan bahwa kenaikan satu unit pada setiap variabel independen akan menghasilkan

peningkatan efektivitas pengawasan (Y) sebesar 30,6% dan 26,1%, masing-masing, dengan asumsi aspek lainnya tetap tidak berubah. Dengan demikian, persamaan ini menggambarkan adanya korelasi yang menguntungkan antara keahlian auditor (X1), pendekatan kepemimpinan (X2), dan kondisi tempat kerja (X3) terhadap efektivitas pengawasan (Y), dengan ketiga variabel independen tersebut secara kolektif memengaruhi efektivitas pengawasan (Y).

4. Uji Hipotesis

Evaluasi teori ini menggunakan beberapa evaluasi statistik, khususnya penilaian R² untuk menentukan koefisien determinasi, di samping penilaian T dan penilaian F.

a. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Penilaian R², yang disebut sebagai koefisien determinasi, mengukur sejauh mana variabel independen dalam suatu model menjelaskan perubahan atau perbedaan dalam variabel dependen. Skala R² berkisar dari 0 hingga 1, di mana angka yang mendekati 1 menunjukkan pengaruh yang lebih kuat dari variabel independen terhadap fluktuasi variabel dependen, sedangkan angka yang mendekati 0 menandakan pengaruh yang lebih rendah.

Tabel 4. 10 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.863 ^a	.744	.725	2.268

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Nilai Koefisien Determinasi (R²) sebesar 0,744 menunjukkan bahwa sekitar 74,4% variasi variabel dependen, yaitu efektivitas supervisi, dapat dikaitkan dengan variabel independen yang diidentifikasi dalam model ini,

khususnya kemampuan auditor, gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja. Hal ini menandakan bahwa model regresi yang diterapkan berhasil mencerminkan sebagian besar perubahan efektivitas supervisi yang dipengaruhi oleh ketiga faktor tersebut di atas. Sebaliknya, 25,6% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang belum diteliti dalam penelitian ini.

b. Uji T

Uji T dilakukan untuk mengevaluasi asumsi yang terkait dengan pentingnya koefisien regresi untuk setiap variabel independen.

Tabel 4. 11 Hasil Uji T

Model	Coefficients ^a					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error				
1	(Constant)	6.132	3.274		1.873	.068
	X1	.276	.109	.314	2.543	.015
	X2	.306	.114	.352	2.695	.010
	X3	.261	.123	.287	2.116	.041

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil uji-T, keahlian auditor ditunjukkan dengan nilai signifikansi sebesar 0,015, yang berada di bawah 0,05. Selain itu, nilai t sebesar 2,543 melampaui ambang batas t tabel sebesar 1,68. Hal ini menunjukkan bahwa kecakapan auditor (X1) sangat penting dalam meningkatkan efektivitas pengawasan (Y). Sederhananya, peningkatan kecakapan auditor dapat menyebabkan peningkatan yang signifikan dalam efektivitas pengawasan.

Terkait variabel gaya kepemimpinan (X2), signifikansi yang dihitung adalah 0,010, yang lebih kecil dari 0,05, dan t-hitung tercatat sebesar 2,695, melampaui angka t-tabel sebesar 1,68. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan secara signifikan memengaruhi efektivitas supervisi; akibatnya,

peningkatan metode kepemimpinan akan menghasilkan efek yang menguntungkan pada efisiensi supervisi.

Sebagai kesimpulan, terkait variabel yang mewakili lingkungan kerja (X3), tingkat signifikansi berada pada angka 0,041, yang berada di bawah batas 0,05, beserta t-hitung sebesar 2,116, yang melampaui nilai t-tabel sebesar 1,68. Hasil ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja secara signifikan memengaruhi efektivitas pengawasan, yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang ditingkatkan dapat mengarah pada peningkatan efektivitas pengawasan.

c. Uji F

Uji F merupakan teknik yang digunakan dalam analisis regresi untuk mengevaluasi dampak kumulatif variabel independen terhadap variabel dependen dalam suatu model. Tujuan utama evaluasi ini adalah untuk menentukan apakah ada hubungan signifikan antara faktor independen dan faktor dependen saat dianalisis secara kolektif. Dengan kata lain, uji F membantu dalam mengevaluasi kesesuaian model regresi dan kapasitasnya untuk memperjelas hubungan di antara variabel yang diperiksa.

Nilai yang dihitung yang dihasilkan dari uji F akan dinilai terhadap nilai F yang terdapat dalam tabel pada tingkat signifikansi tertentu, yang biasanya ditetapkan pada $\alpha = 0,05$. Jika nilai F yang dihitung melampaui nilai F yang terdapat dalam tabel, atau jika tingkat signifikansi turun di bawah 0,05, hipotesis nol (H_0), yang menyatakan bahwa tidak ada dampak gabungan dari variabel independen terhadap variabel dependen, akan ditolak. Ini menandakan bahwa semua variabel independen secara bersama-sama memiliki pengaruh yang berarti terhadap variabel dependen.

Tabel 4. 12 Hasil Uji F

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	598.084	3	199.361	38.744	.000 ^b
	Residual	205.825	40	5.146		
	Total	803.909	43			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Berdasarkan hasil analisis data yang ditampilkan dalam tabel ANOVA yang diberikan di atas, tingkat signifikansi yang dicapai adalah 0,000, yang berada di bawah batas signifikansi 0,05. Selain itu, F-hitung berada pada angka 38,744, yang melampaui angka F-tabel sebesar 2,60. Temuan-temuan ini menunjukkan bahwa variabel-variabel independen, seperti kompetensi auditor, gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja, secara kolektif memiliki dampak yang substansial terhadap variabel dependen, yaitu efektivitas pengawasan. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa ketiga elemen ini bekerja sama untuk meningkatkan efektivitas pengawasan dalam model yang disajikan, yang menjadikan pertimbangan dan pengelolaannya penting dalam ranah manajemen organisasi.

5. Analisa Data Wawancara

Analisis data wawancara bertujuan untuk menginterpretasikan dan memahami makna dari informasi yang disampaikan oleh informan. Proses ini melibatkan pengumpulan data berupa tanggapan, pendapat, dan pengalaman yang diungkapkan oleh informan secara mendalam.

Dalam penelitian ini, para peserta akan berbagi pandangan mereka tentang kemampuan auditor, pendekatan kepemimpinan, dan suasana tempat kerja yang berkaitan dengan efektivitas peran pengawasan Inspektorat DIY.

Kemampuan auditor, pendekatan kepemimpinan, dan suasana tempat kerja merupakan tiga elemen penting yang memengaruhi efektivitas pengawasan dalam Inspektorat DIY, di mana auditor yang terampil, kepemimpinan yang efektif, dan suasana kerja yang kondusif sangat penting untuk meningkatkan kualitas dan keberhasilan fungsi pengawasan di Inspektorat DIY.

Berikut adalah profil informan pada penelitian ini:

- a. Nama : Udi Mulyanto (UM)
Jenis Kelamin : Laki-laki
Status Pernikahan : Menikah
Usia : 41 – 50 Tahun
Pendidikan Terakhir : S2
Lama Bekerja : 11 – 15 Tahun
- a. Nama : Endro Tyatmoko (ET)
Jenis Kelamin : Laki-laki
Status Pernikahan : Menikah
Usia : 31 – 40 Tahun
Pendidikan Terakhir : S2
Lama Bekerja : 11 – 15 Tahun
- b. Nama : G.B. Elrangga (GBE)
Jenis Kelamin : Laki-laki
Status Pernikahan : Menikah
Usia : 31 – 40 Tahun
Pendidikan Terakhir : S1
Lama Bekerja : ≥ 5 Tahun
- c. Nama : Novi Cahyo Prabowo (NCP)
Jenis Kelamin : Laki-laki
Status Pernikahan : Menikah
Usia : 41 – 50 Tahun
Pendidikan Terakhir : S1
Lama Bekerja : 11 – 15 Tahun

d. Nama : M. Irsyad Aji S. (MIAS)
Jenis Kelamin : Laki-laki
Status Pernikahan : Menikah

Usia : 31 – 40 Tahun
Pendidikan Terakhir : S1
Lama Bekerja : 6 – 10 Tahun

a. Kompetensi Auditor

Hasil uji-T mengenai nilai B tak terstandardisasi sebesar 0,276 dan nilai-t turunan sebesar 2,543 menunjukkan bahwa kapabilitas auditor secara positif dan signifikan memengaruhi efektivitas pengawasan di Inspektorat Daerah. Kesimpulan ini sejalan dengan wawasan yang diperoleh dari wawancara, yang mengungkapkan bahwa auditor internal memiliki pemahaman komprehensif tentang keterampilan yang diperlukan dan berdedikasi untuk menegakkan independensi dan imparisialitas dalam proses audit mereka. Keterlibatan auditor dalam pelatihan dan sertifikasi yang relevan meningkatkan keterampilan mereka, sehingga memperkuat integritas dan efisiensi fungsi pengawasan. Oleh karena itu, temuan statistik ini memperkuat bukti kualitatif yang diperoleh dari wawancara, yang menyoroti bahwa peningkatan kompetensi auditor secara langsung memengaruhi efektivitas pengawasan yang mereka lakukan.

Kompetensi yang wajib dipunyai oleh auditor internal di Inspektorat Daerah mencakup berbagai aspek penting, seperti kemampuan analisis data, komunikasi, empati, kepemimpinan, dan keterampilan teknis.

Auditor harus mengetahui/memahami tentang tugas audit yang dilakukan, sebagaimana hasil wawancara dengan informan Udi Mulyanto (UM) mengemukakan sebagai berikut:

“Setiap penugasan terkait dengan fungsi APIP di Pemda sudah tentu kita harus memahami, pun seandainya ada hal baru akan diadakan PKS maupun Bimtek”. (Wawancara Rabu, 4 Desember 2024, jam 15.05 WIB)

Kompetensi utama yang harus dimiliki auditor Inspektorat Daerah untuk menjalankan tugasnya dengan baik sebagaimana hasil wawancara dengan informan Endro Tyatmoko (ET) mengemukakan sebagai berikut:

“Pengetahuan tentang standar audit dan kode etik serta pemahaman terhadap ketentuan-ketentuan yang berlaku.” (Wawancara Rabu, 4 Desember 2024, jam 15.10 WIB)

Auditor diharapkan memiliki pengetahuan tentang standar audit seperti dapat menganalisis data dengan cermat dan menyampaikan temuan audit yang valid. Selain itu, kode etik serta pemahaman terhadap ketentuan-ketentuan yang berlaku seperti kemampuan untuk berkomunikasi dengan baik, sangatlah penting agar temuan dan rekomendasi perbaikan dapat diterima dengan baik oleh pihak yang diaudit. Kemampuan berempati juga turut berperan dalam menciptakan hubungan yang baik dengan auditee, sementara kepemimpinan diperlukan untuk mengkoordinasikan tim audit serta berkomunikasi dengan pimpinan terkait. Di sisi lain, pemahaman teknis terhadap standar audit, hukum, serta pengelolaan keuangan dan administrasi menjadi kunci agar hasil audit dapat dipertanggungjawabkan dengan tepat.

Pelatihan atau sertifikasi khusus yang dimiliki relevan dengan pekerjaan di Inspektorat Daerah, sebagaimana hasil wawancara dengan informan G.B. Elrangga (GBE) mengemukakan sebagai berikut:

“Sertifikat Auditor Internal, Sertifikasi Akuntansi Pemerintah (AP), Sertifikasi Auditor Keuangan, PBJ, Sertifikasi Akuntansi dan Keuangan Pemerintahan (SKAKP), dan lain-lain.” (Wawancara Kamis, 5 Desember 2024, jam 16.20 WIB)

Dalam hal pelatihan dan sertifikasi, auditor internal di Inspektorat Daerah telah mengikuti berbagai pelatihan fungsional dan sertifikasi yang relevan, seperti Sertifikasi Auditor Ahli dan Sertifikasi Pengadaan Barang dan Jasa (PBJ), yang memperkuat kemampuan teknis mereka. Selain itu, pelatihan dalam bidang manajemen risiko dan audit kinerja juga sering dijadikan sebagai bagian dari pengembangan kompetensi auditor. Sertifikasi ini tidak hanya memberikan dasar teoritis, tetapi juga keterampilan praktis yang mendukung pelaksanaan tugas sehari-hari.

Proses penyampaian temuan audit dilakukan dengan cara yang transparan dan sistematis. Auditor menekankan pentingnya konfirmasi temuan dengan pimpinan dan melakukan *exit meeting* untuk memperoleh persetujuan atas rekomendasi perbaikan, sebagaimana hasil wawancara dengan informan Novi

Cahyo Prabowo (NCP) mengemukakan sebagai berikut:

“Dengan berkomunikasi dengan pimpinan auditan secara efektif terhadap temuan dan rekomendasi perbaikan yang diberikan.”
(Wawancara Rabu, 4 Desember 2024, jam 14.50 WIB)

Temuan dan rekomendasi dituangkan dalam laporan hasil audit atau surat penegasan yang disampaikan kepada auditee setelah melalui verifikasi dan klarifikasi.

Auditor juga memastikan bahwa independensi dan objektivitas tetap terjaga dalam setiap audit yang dilakukan. Salah satu langkah penting untuk menjaga integritas audit adalah dengan memastikan tidak ada hubungan kekeluargaan atau konflik kepentingan antara auditor dan pihak yang diaudit, serta menandatangani surat pernyataan independensi di awal setiap penugasan sebagaimana hasil wawancara dengan informan Novi Cahyo Prabowo (NCP) mengemukakan sebagai berikut:

“Untuk independensi auditor perlu memastikan bahwa dirinya tidak memiliki hubungan kekerabatan dengan auditan, untuk obyektifitas

auditor perlu memastikan bahwa hasil audit yang diperoleh didasarkan bukti data yang cukup, kuat dan relevan.” (Wawancara Rabu, 4 Desember 2024, jam 14.50 WIB)

b. Gaya Kepemimpinan

Hasil yang diperoleh dari uji-T menunjukkan nilai B tak terstandar sebesar 0,306 beserta nilai t sebesar 2,695. Hal ini menunjukkan bahwa metode kepemimpinan memegang peranan penting dalam meningkatkan efektivitas pengawasan di Inspektorat Daerah, melebihi pengaruh keterampilan yang dimiliki oleh auditor. Hal ini sejalan dengan wawasan yang diperoleh dari wawancara, yang menyoroti peran penting yang dimainkan para pemimpin dalam mencapai audit yang berhasil. Gaya kepemimpinan yang menekankan dialog terbuka, pendampingan berkelanjutan, dan pengawasan tim yang cakap sangat penting untuk meningkatkan standar audit dan profesionalisme auditor. Dengan bertanggung jawab untuk menjaga kualitas audit dan pelaksanaan tanggung jawab, para pemimpin dapat menumbuhkan lingkungan kerja yang mendukung yang memungkinkan auditor untuk menjalankan peran mereka dengan lebih efisien. Akibatnya, wawasan statistik ini memperkuat temuan wawancara bahwa kepemimpinan yang efektif tidak hanya mendukung kinerja auditor individu tetapi juga meningkatkan pengawasan keseluruhan yang dilakukan oleh Inspektorat Daerah.

Dari wawancara mengenai pendekatan kepemimpinan dalam proses audit di Inspektorat Daerah, terlihat jelas bahwa para pemimpin menunjukkan strategi yang beragam yang bertujuan untuk menawarkan panduan yang jelas, motivasi yang berkelanjutan, dan komunikasi yang efisien dalam tim audit. Setelah melakukan penilaian secara cermat terhadap temuan-temuan dan mempertimbangkan berbagai aspek, maka pimpinan akan sampai pada suatu keputusan akhir, sebagaimana disebutkan dalam wawancara dengan narasumber G.B. Elrangga (GBE), sebagai berikut:

“Pimpinan akan mengambil keputusan atas temuan audit dengan mempertimbangkan faktor-faktor seperti dampak temuan, kepraktisan rekomendasi perbaikan, sumber daya yang tersedia, serta kebijakan organisasi. Proses ini harus dilakukan secara hati-hati, objektif, dan transparan agar setiap keputusan yang diambil mendukung perbaikan yang berkelanjutan dalam pengelolaan keuangan dan administrasi pemerintahan daerah. Tindak lanjut yang jelas dan pemantauan yang ketat juga sangat penting untuk memastikan bahwa perbaikan yang disarankan benar-benar dilakukan.” (Wawancara Kamis, 5 Desember 2024, jam 16.20 WIB)

Pimpinan juga melakukan rapat internal rutin dan memberikan pembinaan yang mendalam untuk memastikan progres dan kualitas tugas audit. Selain itu, pimpinan memberikan motivasi dalam setiap pertemuan kepada tim auditor, seperti menekankan pentingnya kerja sama tim dan penghargaan terhadap pencapaian, seperti pemberian *reward* bagi tim yang berhasil mencapai target audit. Berdasarkan hasil wawancara dengan informan informan M. Irsyad Aji S. (MIAS) mengemukakan sebagai berikut:

“Dalam setiap kesempatan pimpinan selalu memotivasi tim auditor.” (Wawancara Jumat, 6 Desember 2024, jam 08.50 WIB)

Dalam hal komunikasi, pimpinan memiliki kemampuan yang baik untuk menyampaikan tugas secara jelas kepada tim auditor dan selalu terbuka untuk diskusi mengenai kesulitan yang dihadapi selama proses audit. Pimpinan juga memberikan bimbingan yang sangat dibutuhkan oleh anggota tim yang menghadapi hambatan, baik pada aspek teknis maupun aspek non-teknis. Pimpinan melakukan koordinasi berjenjang dengan tim, memastikan semua temuan dan rekomendasi disampaikan secara sistematis dan dapat diterima oleh pihak yang diaudit, sebagaimana hasil wawancara dengan informan G.B. Elrangga (GBE) mengemukakan sebagai berikut:

“Kemampuan berkomunikasi yang baik sangat penting bagi pimpinan untuk menyampaikan tugas yang perlu dilakukan oleh tim auditor. Komunikasi yang jelas, terbuka, dan konstruktif tidak hanya membantu tim memahami tugas dengan tepat, tetapi juga meningkatkan kolaborasi,

motivasi, dan kualitas audit. Selain itu, dengan komunikasi yang efektif, pimpinan dapat memastikan bahwa tim audit dapat mengatasi tantangan yang dihadapi selama proses audit dan tetap fokus pada tujuan yang lebih besar.” (Wawancara Kamis, 5 Desember 2024, jam 16.20 WIB)

Selain itu, tanggung jawab terbesar yang dihadapi pimpinan adalah menjaga integritas dan profesionalisme dalam seluruh proses audit, serta memastikan bahwa setiap temuan audit dapat memberikan dampak positif bagi perbaikan tata kelola pemerintahan daerah, sebagaimana hasil wawancara dengan informan Udi Mulyanto (UM) mengemukakan sebagai berikut:

“Pimpinan bertanggung jawab dalam melakukan penjaminan, konsultasi dan pemberian peringatan dini terkait pengelolaan keuangan pemda DIY.” (Wawancara Rabu, 4 Desember 2024, jam 15.05 WIB)

Temuan dari uji-T mengenai nilai B tak terstandardisasi sebesar 0,306 dan nilai-t sebesar 2,695 mengungkapkan bahwa tipe kepemimpinan yang diterapkan berdampak signifikan dan positif terhadap efektivitas pengawasan di Inspektorat Daerah, dan dampak ini lebih terasa dibandingkan dengan kompetensi auditor. Hal ini sejalan dengan wawasan dari wawancara yang menyoroti peran penting pemimpin dalam memfasilitasi audit yang berhasil. Pendekatan kepemimpinan yang mengutamakan komunikasi yang transparan, bimbingan yang berkelanjutan, dan koordinasi tim yang cakap meningkatkan kualitas audit dan profesionalisme auditor. Dengan mengambil tanggung jawab untuk menjaga integritas audit dan pelaksanaan tugas yang efektif, para pemimpin dapat menumbuhkan lingkungan kerja kolaboratif yang memungkinkan auditor untuk melaksanakan tanggung jawab mereka dengan lebih sukses. Akibatnya, hasil statistik ini memperkuat kesimpulan wawancara bahwa kepemimpinan yang efektif tidak hanya meningkatkan produktivitas auditor individu tetapi juga peran pengawasan komprehensif yang dilakukan oleh Inspektorat Daerah.

c. Lingkungan Kerja

Hasil uji-T menunjukkan nilai B tak terstandar sebesar 0,261 beserta nilai-t terhitung sebesar 2,116, yang menunjukkan bahwa tempat kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap efisiensi pengawasan di Inspektorat Daerah. Namun, dampak ini kurang terasa dibandingkan dengan gaya kepemimpinan ($B = 0,306$) dan kompetensi auditor ($B = 0,276$). Hal ini sejalan dengan temuan dari wawancara, yang mengungkapkan bahwa suasana di Inspektorat Daerah secara efektif mendorong produktivitas, tetapi peluang untuk peningkatan masih ada, khususnya yang berkaitan dengan pemeliharaan fasilitas dan pembagian tugas. Dukungan dari manajemen dan komunikasi terbuka telah diakui sebagai komponen penting dalam menumbuhkan tempat kerja yang baik yang meningkatkan efisiensi pengawasan. Dengan demikian, meskipun lingkungan kerja bukanlah penentu utama keberhasilan pengawasan ketika dibandingkan dengan keterampilan auditor dan pendekatan kepemimpinan, tetap penting untuk berkonsentrasi pada penyempurnaan pemeliharaan fasilitas dan pembagian tugas untuk meningkatkan fungsi pengawasan.

Merujuk pada hasil wawancara terkait lingkungan kerja di Inspektorat Daerah, dapat dilihat bahwa suasana kerja secara keseluruhan sangat baik, sebagaimana hasil wawancara dengan informan M. Irsyad Aji S. (MIAS) mengemukakan sebagai berikut:

“Lingkungan kerja di Inspektorat daerah sangat kondusif.” (Wawancara Jumat, 6 Desember 2024, jam 08.50 WIB)

Lingkungan kerja di Inspektorat Daerah yang kondusif pada gilirannya akan berkontribusi pada peningkatan kinerja tim, sebagaimana hasil wawancara dengan informan Udi Mulyanto (UM) mengemukakan sebagai berikut:

“Iya, kondusif bersih dan tersedia berbagai fasilitas pendukung.” (Wawancara Rabu, 4 Desember 2024, jam 15.05 WIB)

Suasana yang mendukung ini mencakup berbagai aspek, mulai dari kebersihan ruang kerja hingga fasilitas pendukung yang memadai. Beberapa

fasilitas yang disebutkan adalah sarana komputer, laptop, meja kursi, alat tulis kantor (ATK), dan akses teknologi yang cukup baik, meskipun beberapa responden menekankan pentingnya pemeliharaan rutin dan peningkatan alat bantu yang ada, seperti perangkat komputer yang belum tersedia untuk semua pegawai.

Selain itu, hubungan antar anggota tim audit di Inspektorat Daerah terjalin dengan baik dan saling mendukung. Kerjasama antar rekan kerja terjalin dengan harmonis dapat memperkuat tim dan mendukung pencapaian tujuan audit. Berdasarkan hasil wawancara dengan informan M. Irsyad Aji S. (MIAS) mengemukakan sebagai berikut:

“Hubungan kerja antar anggota dan tim terjalin dengan baik.” (Wawancara Jumat, 6 Desember 2024, jam 08.50 WIB)

Dukungan dari pimpinan terhadap pelaksanaan tugas audit juga sangat dihargai oleh tim auditor. Berdasarkan hasil wawancara dengan informan Endro Tyatmoko (ET) dikemukakan sebagai berikut:

“Didukung. Memberikan motivasi pada penugasan, terutama pada penugasan yang penting.” (Wawancara Rabu, 4 Desember 2024, jam 15.10 WIB)

Pimpinan dianggap sangat mendukung, baik dalam bentuk komunikasi yang terbuka dan sering mengadakan pembinaan rutin, maupun dalam hal menyediakan fasilitas dan dukungan moral selama penugasan. Pimpinan turut serta dalam proses audit dengan memberikan arahan dan solusi apabila tim menghadapi kesulitan, serta memotivasi tim untuk mencapai target yang telah ditetapkan. Bahkan, pimpinan berperan dalam memberikan dukungan langsung berupa bantuan komunikasi dengan pihak terkait apabila terdapat permasalahan atau ketidaksepakatan selama audit berlangsung.

Dari sisi fasilitas fisik, ruang kerja cukup nyaman dan dapat dimanfaatkan dengan baik. Meskipun demikian, ada beberapa usulan untuk memperbaiki sarana dan prasarana, seperti pengadaan komputer bagi semua pegawai yang memerlukan agar dapat mendukung efisiensi kerja. Berdasarkan hasil wawancara dengan informan M. Irsyad Aji S. (MIAS) mengemukakan sebagai berikut:

“Kondisi ruang kerja sudah bagus, akses teknologi juga sudah bagus. Hanya perangkat pendukung seperti komputer belum tersedia untuk semua pegawai.” (Wawancara Jumat, 6 Desember 2024, jam 08.50 WIB)

Lingkungan kerja di Inspektorat Daerah cukup mendukung produktivitas, meskipun ada ruang untuk perbaikan, terutama terkait dengan pemeliharaan fasilitas dan pembagian beban kerja yang lebih seimbang antar anggota tim. Dukungan pimpinan yang kuat dan komunikasi yang terbuka juga merupakan faktor kunci dalam membangun lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung keberhasilan audit.

d. Efektivitas Pengawasan

Berdasarkan persamaan regresi:

$$Y = 6,132 + 0,276X_1 + 0,306X_2 + 0,261X_3$$

Dimana:

Y = Efektivitas Pengawasan

X_1 = Kompetensi Auditor

X_2 = Gaya Kepemimpinan

X_3 = Lingkungan Kerja

Nilai konstanta sebesar 6,132 menunjukkan bahwa meskipun kompetensi auditor, gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja bernilai nol, efektivitas pengawasan masih memiliki dasar nilai yang positif. Ini mencerminkan bahwa perencanaan yang matang, analisis risiko yang cermat, dan fleksibilitas dalam menghadapi tantangan lapangan menjadi fondasi penting

yang menopang efektivitas pengawasan, terlepas dari faktor-faktor internal lainnya.

Namun, keberadaan dan penguatan variabel-variabel independen ini secara signifikan meningkatkan efektivitas pengawasan. Kompetensi auditor

($B = 0,276$) memastikan bahwa temuan pengawasan akurat dan bermanfaat untuk perbaikan langsung. Gaya kepemimpinan ($B = 0,306$) menjadi faktor paling dominan, mengarahkan strategi pengawasan, menguatkan sinergi tim, dan memastikan peningkatan kualitas berkelanjutan. Lingkungan kerja ($B = 0,261$) berperan mendukung stabilitas dan kelancaran proses pengawasan, meskipun ada

ruang untuk peningkatan fasilitas dan distribusi beban kerja.

Berdasarkan data hasil wawancara terkait dengan efektivitas pengawasan di Inspektorat Daerah, dapat dilihat bahwa pelaksanaan pengawasan dilakukan dengan pendekatan yang terstruktur dan berfokus pada hasil yang akurat dan valid, yaitu menggunakan aplikasi yang menampung temuan hasil pengawasan, sebagaimana hasil wawancara dengan informan M. Irsyad Aji S. (MIAS) mengemukakan sebagai berikut:

“Di inspektorat daerah sudah ada aplikasi yang menampung temuan hasil pengawasan.” (Wawancara Jumat, 6 Desember 2024, jam 08.50 WIB)

Tujuan dari aplikasi ini adalah untuk menjamin keakuratan pencatatan semua data dan hasil terkait pengawasan. Aplikasi yang membantu proses pengawasan adalah aplikasi SIM HP untuk pencatatan hasil pengawasan. Pengawasan selanjutnya dilakukan melalui evaluasi berlapis dan validasi menyeluruh untuk memverifikasi bahwa temuan didasarkan pada bukti yang kredibel dan relevan.

Dalam menentukan area yang akan diaudit, kriteria utama yang digunakan adalah penilaian risiko dari berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pemerintahan daerah. Berdasarkan hasil wawancara dengan informan Novi Cahyo Prabowo (NCP) dikemukakan bahwa:

“Dalam menentukan area yang akan diaudit fokus pada sasaran strategik yang paling berdampak terhadap masyarakat.” (Wawancara Rabu, 4 Desember 2024, jam 14.50 WIB)

Program kerja pengawasan disusun berdasarkan hasil analisa risiko ini, dengan prioritas diberikan pada area yang memiliki risiko tinggi dan yang berpotensi memberikan dampak besar terhadap pengelolaan pemerintahan daerah. Hal ini juga mencakup pengawasan terhadap area yang memiliki anggaran besar atau yang menjadi prioritas nasional, sebagaimana hasil wawancara dengan informan Endro Tyatmoko (ET) mengemukakan sebagai berikut:

“Kita membuat program kerja pengawasan dan melaksanakannya dengan tertib.” (Wawancara Rabu, 4 Desember 2024, jam 15.10 WIB)

Pentingnya fleksibilitas dalam pengawasan sangat ditekankan dalam wawancara ini, sebagaimana hasil wawancara dengan informan Novi Cahyo Prabowo (NCP) mengemukakan sebagai berikut:

“Fleksibilitas sangat penting. Karena suatu kelemahan yang dijumpai, sebenarnya memiliki alasan mengapa itu terjadi, jika kelemahan itu terjadi dapat berdampak besar maka harus diprioritaskan.” (Wawancara Rabu, 4 Desember 2024, jam 14.50 WIB)

Fleksibilitas diperlukan untuk mengadaptasi kondisi yang dinamis dalam pelaksanaan audit. Fleksibilitas ini memungkinkan auditor untuk menemukan solusi atas permasalahan yang timbul di lapangan tanpa melanggar aturan yang ada. Sebagai contoh, fleksibilitas penting dalam penyesuaian terhadap perubahan kebijakan atau situasi yang tidak terduga selama proses audit. Meskipun demikian, fleksibilitas tetap harus dijalankan dalam kerangka aturan yang berlaku dan standar yang telah ditetapkan.

Selanjutnya mengenai hasil temuan pengawasan, dapat dijadikan sebagai acuan dalam menjalankan proses pengawasan secara maksimal dan komprehensif untuk memastikan pengawasan yang optimal di masa mendatang.

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan Endro Tyatmoko (ET) dikemukakan sebagai berikut:

“ Hasil pengawasan dapat menjadi kerangka kerja untuk membangun proses pengawasan yang efektif dan menyeluruh. Dengan menganalisis hasil pengawasan, penyempurnaan dapat diterapkan tidak hanya pada OPD yang dievaluasi tetapi juga secara luas di seluruh OPD dalam Pemerintah Daerah.” (Wawancara Rabu, 4 Desember 2024, jam 15.10 WIB)

Temuan ini tidak hanya digunakan untuk melakukan perbaikan pada OPD yang diperiksa, tetapi juga sebagai dasar untuk memperbaiki proses pengawasan secara keseluruhan. Temuan pengawasan yang tercatat dengan baik dan dianalisis dengan seksama menjadi langkah penting untuk menghindari kejadian berulang dan memperbaiki sistem pengelolaan pemerintahan daerah.

Secara keseluruhan, hasil wawancara menunjukkan bahwa efektivitas pengawasan di Inspektorat Daerah sangat dipengaruhi oleh perencanaan yang matang, penentuan area pengawasan berdasarkan analisis risiko, serta fleksibilitas dalam menghadapi tantangan di lapangan. Temuan pengawasan tidak hanya membantu dalam melakukan perbaikan langsung, tetapi juga menjadi acuan untuk meningkatkan kualitas pengawasan di masa depan.

Oleh karena itu, efisiensi pengawasan di Inspektorat Daerah tidak hanya bergantung pada strategi dan teknik, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh mutu personel, kepemimpinan yang memotivasi, dan suasana tempat kerja yang mendukung. Perpaduan optimal dari keempat aspek ini menjadi kunci untuk menghasilkan pengawasan yang berkualitas tinggi dan berkelanjutan.

C. Pembahasan

1. Pengaruh Kompetensi Auditor Terhadap Efektivitas Pengawasan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi auditor memegang peranan penting dalam menentukan efektivitas pengawasan. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan Ariandi pada tahun 2019 yang juga mengungkapkan bahwa kompetensi pegawai sangat memengaruhi efektivitas pengawasan. Hal ini menegaskan perlunya peningkatan kompetensi untuk menghasilkan hasil pengawasan yang lebih baik. Kompetensi menjadi faktor utama yang menentukan keberhasilan pengawasan dalam suatu organisasi, khususnya dalam konteks pemerintahan daerah. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan keterampilan auditor tidak hanya mempengaruhi kualitas kinerja mereka tetapi juga mempengaruhi pengawasan tata kelola secara keseluruhan.

Dalam penelitian ini, tingkat keterampilan auditor memegang peranan penting dalam keberhasilan kegiatan pengawasan. Hal ini sejalan dengan temuan wawancara yang menunjukkan auditor dengan keahlian dan pemahaman teknis yang memadai dapat melaksanakan tugas pengawasan secara lebih efisien dan efektif. Kompetensi yang dibutuhkan meliputi pemahaman terhadap standar audit, keterampilan analisis data yang baik, dan kemampuan untuk mengikuti perubahan di lapangan. Menurut narasumber, auditor dengan kompetensi yang baik dapat melaksanakan tanggung jawabnya dengan lebih cepat dan tepat, yang pada gilirannya akan memengaruhi kualitas pengawasan yang dilakukan.

Dalam wawancara dengan auditor di Inspektorat DIY, banyak yang menyatakan bahwa kompetensi auditor bukan saja ditentukan oleh kemampuan teknis, akan tetapi juga oleh kemampuan untuk berkomunikasi dengan tim dan audit, serta kemampuan untuk menyelesaikan permasalahan yang muncul selama proses audit. Salah satu responden menekankan pentingnya komunikasi dan koordinasi dalam tim audit, yang merupakan bagian dari kompetensi

interpersonal yang harus dimiliki auditor. Hal ini menggarisbawahi pentingnya pengembangan kompetensi soft skills selain kompetensi teknis untuk mencapai pengawasan yang efektif.

Mengenai dampak keahlian auditor terhadap efektivitas pengawasan, hasil penelitian ini menegaskan perlunya peningkatan kompetensi yang berkelanjutan. Wawancara yang dilakukan selama penelitian ini mengungkapkan bahwa auditor, yang tidak hanya memiliki kecakapan teknis tetapi juga kemampuan komunikasi yang kuat, kemampuan beradaptasi terhadap perubahan, dan kapasitas untuk mengelola berbagai dinamika, jauh lebih berhasil dalam melaksanakan tanggung jawab pengawasan mereka. Oleh karena itu, badan pengawas seperti Inspektorat Daerah harus memastikan bahwa mereka menawarkan pelatihan dan sumber daya yang memadai kepada auditor mereka, yang memungkinkan mereka memperoleh keterampilan penting yang dibutuhkan untuk kinerja optimal dalam peran pengawasan mereka. Secara bertahap, auditor yang terus-menerus menyempurnakan kompetensi mereka akan berkontribusi secara signifikan untuk meningkatkan standar pengawasan dan meminimalkan kemungkinan kesalahan atau masalah yang berulang dalam administrasi pemerintah daerah.

2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Efektivitas Pengawasan

Temuan dari penelitian ini menunjukkan bahwa cara pemimpin bekerja memiliki dampak signifikan terhadap efektivitas pengawasan. Hal ini menunjukkan bahwa keberhasilan pengawasan tidak hanya bergantung pada kemampuan teknis auditor tetapi juga pada metode kepemimpinan yang digunakan dalam Inspektorat Daerah. Hal ini sejalan dengan wawasan yang dikumpulkan dari tanggapan wawancara, di mana salah satu peserta menekankan bahwa keterlibatan kepemimpinan melalui dialog terbuka, dorongan, dan bimbingan eksplisit sangat penting untuk mendorong hasil audit yang efektif.

Dukungan semacam ini memengaruhi moral dan kinerja tim audit secara keseluruhan. Oleh karena itu, pendekatan kepemimpinan yang kolaboratif dan berpartisipasi aktif dalam proses audit telah terbukti bermanfaat untuk mencapai pengawasan yang sukses.

Namun, temuan ini bertolak belakang dengan penelitian sebelumnya oleh Hadyan dan Setyorini pada tahun 2022, yang menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional tidak meningkatkan efektivitas audit internal. Temuan mereka menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional bahkan dapat berdampak buruk pada kinerja audit internal. Hal ini dapat diinterpretasikan dengan memahami bahwa meskipun kepemimpinan transformasional berfokus pada memotivasi dan memberi energi kepada anggota tim, kepemimpinan ini mungkin tidak sesuai atau produktif dalam situasi pengawasan, yang biasanya memerlukan tindakan yang lebih cepat dan operasional daripada perencanaan strategis atau jangka panjang. Studi ini menyiratkan bahwa elemen nyata seperti kapasitas untuk menawarkan panduan yang jelas, pendampingan, dan manajemen tim secara langsung dapat memiliki signifikansi lebih besar dalam kerangka pengawasan.

Dari sisi wawancara yang dilakukan dalam penelitian ini, banyak responden yang menyatakan bahwa kepemimpinan yang terlibat langsung dalam proses audit lebih efektif daripada hanya memberikan motivasi atau inspirasi. Salah satu responden bahkan menekankan pentingnya kepemimpinan yang dapat memberikan dukungan konkret, seperti fasilitasi sarana dan komunikasi langsung terkait permasalahan yang dihadapi oleh auditor di lapangan. Hal ini mengindikasikan bahwa gaya kepemimpinan yang pragmatis dan fungsional, yang berfokus pada pengelolaan dan pemberian dukungan langsung kepada tim audit, lebih berpengaruh terhadap efektivitas pengawasan daripada gaya kepemimpinan transformasional yang cenderung lebih bersifat teoritis dan inspiratif.

Sebagai tambahan, temuan dari wawancara ini mempertegas bahwa keterlibatan pimpinan dalam pengawasan, baik dalam hal pemantauan langsung maupun dalam memberikan arahan yang jelas, dapat mempercepat penyelesaian masalah yang muncul selama proses audit. Pimpinan yang terlibat aktif dalam pengawasan dapat memberikan solusi praktis terhadap hambatan yang dihadapi auditor, yang pada gilirannya meningkatkan efektivitas audit. Hal ini berbeda dengan temuan penelitian (Hadyan & Setyorini, 2022) yang menganggap gaya kepemimpinan transformasional kurang berpengaruh dalam konteks audit internal, yang lebih mengutamakan pengendalian yang ketat dan perhatian terhadap detail teknis.

Singkatnya, perbedaan yang diamati antara penelitian ini dan temuan sebelumnya oleh Hadyan dan Setyorini pada tahun 2022 menunjukkan bahwa cara kepemimpinan dipraktikkan memainkan peran penting dalam keberhasilan supervisi, namun gaya kepemimpinan terbaik bergantung pada konteks dan suasana kerja tertentu. Ketika mempertimbangkan pengawasan di Inspektorat Daerah, pendekatan kepemimpinan yang lebih praktis dan pragmatis tampaknya memiliki dampak yang lebih besar daripada pendekatan transformasional. Hasilnya, sementara penelitian yang dilakukan oleh Hadyan dan Setyorini pada tahun 2022 menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional mungkin tidak efektif dalam mengelola pengawasan internal, penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan yang melibatkan secara aktif dan memberikan bantuan yang autentik dapat meningkatkan efektivitas pengawasan.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Efektivitas Pengawasan

Temuan penelitian ini mengungkap bahwa lingkungan kerja berdampak signifikan terhadap efektivitas supervisi, sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Mardiyoto et al., 2024, yang mengamati bahwa proses supervisi dan lingkungan tempat kerja secara signifikan memengaruhi hasil kerja karyawan.

Hal ini menyoroti pentingnya lingkungan kerja yang kondusif dan positif untuk meningkatkan kinerja dan efisiensi supervisi. Dalam rangka pengawasan di Inspektorat Daerah, lingkungan kerja yang mendukung dan menyenangkan juga mempengaruhi keberhasilan auditor dalam melaksanakan kegiatan pengawasan.

Dalam wawancara yang dilakukan untuk penelitian ini, peserta menyebutkan bahwa tempat kerja yang mendukung dan menyenangkan memiliki dampak signifikan terhadap efisiensi pengawasan. Beberapa responden menekankan bahwa lingkungan kerja yang harmonis, dengan adanya fasilitas yang mendukung serta adanya dukungan dari sesama anggota tim, dapat meningkatkan produktivitas dan mempermudah pelaksanaan tugas audit. Sebaliknya, lingkungan yang penuh tekanan, tidak nyaman, atau kurang mendukung dapat menurunkan semangat kerja dan mempengaruhi kualitas hasil pengawasan. Dengan demikian, membangun lingkungan kerja yang kondusif serta nyaman di Inspektorat Daerah merupakan salah satu kunci untuk memastikan efektivitas pengawasan dapat berjalan secara optimal.

Perbandingan dengan hasil penelitian Mardiyoto dan rekan-rekannya (2024) menunjukkan bahwa unsur pengawasan dan suasana kerja tidak hanya mempengaruhi kinerja personal tetapi juga memegang peranan penting terhadap efektivitas metode pengawasan secara keseluruhan. Tempat kerja yang positif dalam Inspektorat Daerah meningkatkan interaksi antara anggota tim dan pemimpin mereka, yang mengarah pada komunikasi yang lebih efisien. Selama wawancara, banyak responden menyoroti bahwa tempat kerja yang mendukung memungkinkan mereka untuk berkonsentrasi pada tanggung jawab audit tanpa terganggu oleh masalah eksternal atau ketidaknyamanan di tempat kerja.

Meskipun hasil wawancara dari penelitian ini menunjukkan bahwa suasana tempat kerja sangat penting untuk meningkatkan efektivitas pengawasan, hasilnya juga menunjukkan bahwa kepemimpinan yang kuat sangat penting untuk membina dan mempertahankan lingkungan kerja yang

baik. Pendekatan kepemimpinan yang mendorong komunikasi terbuka dapat meningkatkan kekompakan tim dan menciptakan lingkungan yang produktif. Banyak individu yang diwawancara menekankan pentingnya dukungan kepemimpinan dalam membina suasana yang konstruktif dan mengatasi tantangan tim, yang penting untuk menciptakan tempat kerja yang nyaman dan meningkatkan efektivitas pengawasan.

Penelitian ini menggarisbawahi bahwa pengawasan yang efektif tidak hanya bergantung pada pengawasan yang baik; sebaliknya, tempat kerja yang mendukung berperan penting dalam meningkatkan kualitas pengawasan. Dalam konteks ini, temuan penelitian (Mardiyoto et al., 2024) menyoroti bahwa suasana tempat kerja merupakan elemen penting yang harus diperhatikan untuk meningkatkan efektivitas kerja atau pengawasan. Oleh karena itu, membangun lingkungan kerja yang kondusif dengan menitikberatkan pada sumber daya yang mendukung, hubungan yang sehat antar anggota tim, dan gaya kepemimpinan yang mendukung merupakan langkah penting dalam meningkatkan efektivitas pengawasan di lingkungan Inspektorat Daerah.

4. Pengaruh Kompetensi Auditor, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja secara Bersama-sama Terhadap Efektivitas Pengawasan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kemampuan auditor, cara mereka memimpin, dan kondisi tempat kerja semuanya berkontribusi secara signifikan terhadap keberhasilan tanggung jawab pengawasan yang dilaksanakan oleh Inspektorat Daerah. Hal ini menunjukkan bahwa efisiensi pengawasan tidak hanya dipengaruhi oleh keterampilan auditor tetapi juga sangat dipengaruhi oleh pendekatan kepemimpinan dan aspek positif dari lingkungan kerja. Hal ini sejalan dengan umpan balik dari wawancara, yang mengungkapkan bahwa auditor yang menunjukkan kompetensi tinggi, ditambah

dengan kepemimpinan yang efektif dan lingkungan kerja yang kondusif, sering kali lebih berhasil dalam memenuhi tugas pengawasan mereka dan mencapai hasil yang unggul.

Berbeda dengan penelitian sebelumnya (Wilona & Defrizal, 2024) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan tidak terlalu memengaruhi kinerja karyawan di restoran LG Bandar Lampung, terdapat perbedaan kontekstual yang signifikan. Hasil penelitian ini menunjukkan adanya hubungan positif antara pendekatan kepemimpinan dengan efektivitas pengawasan. Hal ini menunjukkan bahwa cara pemimpin terlibat memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pengawasan dalam pemerintahan daerah. Salah satu faktor yang dapat memperjelas perbedaan ini adalah bahwa dalam konteks pengawasan pemerintah, pendekatan kepemimpinan yang secara aktif mendukung dan membimbing dapat meningkatkan kualitas pengawasan, sementara dalam lingkungan yang lebih operasional seperti restoran, gaya kepemimpinan tersebut mungkin tidak memengaruhi kinerja karyawan secara signifikan.

Lebih jauh, temuan Zakwan dan koleganya pada tahun 2024 menunjukkan bahwa kemampuan, ketidakberpihakan, dan netralitas auditor meningkatkan keberhasilan audit internal. Hal ini menyoroti peran penting keahlian auditor dalam menjamin pengawasan yang efektif. Hal ini berkorelasi dengan umpan balik wawancara dari penelitian ini, di mana banyak peserta menyatakan bahwa kompetensi auditor tingkat tinggi—yang mencakup pengetahuan tentang standar audit, keterampilan analitis yang luar biasa, dan kecakapan teknis—sangat memengaruhi keberhasilan pengawasan. Penelitian ini menyoroti perlunya mengembangkan kompetensi auditor untuk menegakkan standar kualitas pengawasan yang tinggi, konsisten dengan temuan dari wawancara yang menunjukkan bahwa peningkatan kompetensi meningkatkan kemampuan auditor untuk melaksanakan tugas secara efektif.

Namun, meskipun kompetensi auditor terbukti berpengaruh positif, gaya kepemimpinan juga memainkan peran penting dalam mendukung efektivitas pengawasan. Penelitian oleh (Hendriani et al., 2024) menyatakan gaya kepemimpinan memiliki dampak signifikan terhadap pengambilan keputusan, sejalan dengan temuan penelitian ini bahwa pimpinan yang terlibat langsung dalam pengawasan dan memberikan dukungan kepada tim audit dapat memperbaiki kualitas keputusan yang diambil selama proses audit. Dalam wawancara, banyak responden yang menekankan bahwa dukungan dari pimpinan dalam bentuk arahan yang jelas, motivasi, dan penyelesaian masalah di lapangan sangat mendukung kelancaran pelaksanaan audit, yang pada akhirnya meningkatkan efektivitas pengawasan.

Mengenai lingkungan kerja, temuan dari penelitian ini mengungkapkan bahwa lingkungan yang mendukung dapat meningkatkan efektivitas pengawasan. Sumber daya yang memadai, suasana kerja yang menyenangkan, dan kerja sama tim yang kuat di antara rekan kerja sangat memengaruhi kinerja auditor dan efektivitas pengawasan secara keseluruhan. Hal ini sejalan dengan temuan wawancara yang menyoroti bagaimana lingkungan kerja yang mendukung, dilengkapi dengan sumber daya penting dan komunikasi yang jelas, dapat meningkatkan motivasi dan efisiensi auditor. Penelitian (Mardiyoto et al., 2024) lebih lanjut mendukung kesimpulan ini, dengan menyoroti bahwa lingkungan kerja secara positif memengaruhi efektivitas kerja, yang di sini diterjemahkan menjadi peningkatan hasil pengawasan di Inspektorat Daerah.

Perbedaan dari penelitian Mardiyoto et al. (2024), yang berfokus pada output karyawan di PT. Cepat Nahkoda Setia Singa, terletak pada penekanan penelitian ini pada bagaimana suasana kerja yang nyaman mendorong pengawasan yang efektif. Elemen-elemen seperti lingkungan kekeluargaan, fasilitas yang memadai, dan hubungan interpersonal yang kuat di antara tim tidak hanya meningkatkan kontribusi individu tetapi juga memfasilitasi koordinasi

yang lebih baik selama audit. Selain itu, para narasumber mencatat bahwa lingkungan kerja yang mendukung sangat krusial dalam membina komunikasi efektif dalam tim, yang pada akhirnya meningkatkan kualitas pengawasan.

Selain itu, gaya kepemimpinan yang adaptif juga terlihat berpengaruh dalam menciptakan lingkungan kerja yang baik. Pimpinan yang mampu memahami kebutuhan tim, memberikan dukungan yang tepat, dan mengarahkan dengan bijak cenderung menciptakan suasana kerja yang positif dan produktif. Hal ini terungkap dalam wawancara, di mana banyak auditor yang menyatakan bahwa pimpinan yang mendengarkan keluhan tim dan memberikan solusi konkret sangat memfasilitasi penanganan permasalahan yang dihadapi dalam pelaksanaan audit. Melalui pendekatan kepemimpinan ini, auditor merasakan pengakuan dan dukungan, yang pada gilirannya meningkatkan antusiasme mereka terhadap pekerjaan dan dorongan secara keseluruhan.

Namun, hasil penelitian juga menunjukkan bahwa meskipun faktor-faktor seperti tingkat keterampilan, pendekatan manajemen, dan lingkungan kerja memberikan kontribusi positif terhadap efektivitas pengawasan, keseragaman dalam penerapan kebijakan dan kejelasan mengenai peran dan tugas tetap menjadi aspek yang krusial. Auditor yang memiliki pemahaman yang jelas tentang tanggung jawab mereka dan mendapat manfaat dari para pemimpin yang secara efektif menangani dinamika tim cenderung memperoleh hasil yang lebih baik. Lebih jauh, wawancara mengungkapkan bahwa banyak auditor merasa lebih berhasil ketika beroperasi dalam lingkungan yang terstruktur dengan jelas, khususnya dalam hal organisasi dan alokasi tugas.

Penelitian ini menggambarkan bahwa pengawasan yang berhasil di Inspektorat Daerah tidak hanya dipengaruhi oleh keterampilan teknis auditor tetapi juga oleh pendekatan kepemimpinan yang mendukung dan suasana kerja yang efektif. Meskipun penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Wilona & Defrizal, 2024) tidak menunjukkan hubungan yang bermakna antara pendekatan

manajerial dan produktivitas pekerja, penelitian ini menunjukkan bahwa dalam bidang pengawasan, partisipasi proaktif para pemimpin dan suasana yang mendukung memainkan peran penting dalam meningkatkan efektivitas pengawasan. Oleh karena itu, interaksi antara keterampilan, kepemimpinan, dan kondisi kerja dapat meningkatkan kualitas pengawasan dalam lingkungan pemerintahan.

Selain itu, konsep kecakapan auditor, gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja dapat dibingkai dalam teori keagenan, yang menyatakan bahwa agen atau lembaga melayani atas nama individu atau kelompok, yang dikenal sebagai prinsipal (Wibowo, 2023). Dalam teori ini, kecakapan auditor berfungsi sebagai mekanisme penting untuk menyelaraskan kepentingan prinsipal dan agen. Auditor berfungsi sebagai entitas pengawasan independen yang dirancang untuk mengurangi perselisihan antara agen dan prinsipal. Dalam konteks ini, keterampilan auditor menjamin kebenaran dan ketergantungan data yang diberikan oleh manajemen (agen). Mengenai gaya kepemimpinan dalam teori keagenan, seorang pemimpin dipandang sebagai agen yang dipercaya oleh prinsipal untuk mengelola organisasi. Gaya kepemimpinan yang tepat yang selaras dengan kepentingan prinsipal dapat membantu mengurangi kemungkinan konflik keagenan, meningkatkan transparansi dan akuntabilitas, serta meningkatkan kinerja agen yang selaras dengan tujuan organisasi. Terakhir, lingkungan kerja, sebagaimana dipertimbangkan dalam teori keagenan, merupakan faktor yang dapat secara signifikan memengaruhi perilaku agen (karyawan) saat mereka melakukan tugas yang dipercayakan oleh prinsipal (organisasi). Lingkungan kerja yang efektif memainkan peran penting dalam meminimalkan risiko konflik kepentingan, meningkatkan produktivitas, dan menurunkan biaya agensi.

Selanjutnya, dari perspektif teori perilaku, faktor-faktor kompetensi auditor, pendekatan kepemimpinan, dan lingkungan tempat kerja diteliti. Dalam teori perilaku, individu dianggap sebagai makhluk netral yang dibentuk oleh genetika mereka, memasuki dunia tanpa kecenderungan untuk menjadi baik atau buruk (Auliya, 2018). Menurut teori ini, kompetensi auditor muncul dari proses pembelajaran, perolehan pengalaman, dan penguatan yang diberikan oleh lingkungan kerja. Auditor yang menunjukkan perilaku konstruktif, motivasi tingkat tinggi, dan keteguhan akan mengembangkan keterampilan profesional yang kuat, yang mencakup dimensi teknis dan non-teknis. Pendekatan kepemimpinan dipandang dalam teori perilaku sebagai produk dari perilaku yang dapat diamati dan diperoleh daripada sesuatu yang diwariskan. Pemimpin yang efektif dicirikan oleh perilaku akuntabel mereka terhadap tanggung jawab dan kemampuan mereka untuk membina interaksi positif dengan tim mereka. Dari sudut pandang teori perilaku, suasana tempat kerja dianggap sebagai elemen eksternal yang signifikan yang sangat memengaruhi perilaku individu dan karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif meningkatkan perilaku karyawan yang selaras dengan tujuan organisasi, sementara suasana kerja yang merugikan dapat menyebabkan perilaku yang merugikan di antara staf.

D. Kebaruan

Orisinalitas penelitian ini bersumber dari gabungan tiga elemen penting: kompetensi auditor, gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja, karena penelitian ini mengkaji bagaimana faktor-faktor tersebut memengaruhi efektivitas pengawasan di Inspektorat DIY. Sementara banyak penelitian sebelumnya yang lebih banyak berfokus pada satu atau dua elemen ini, penelitian ini menawarkan perspektif yang lebih luas dengan mempertimbangkan ketiganya secara bersamaan. Lebih jauh lagi, penelitian ini menyajikan sudut pandang baru tentang bagaimana gaya kepemimpinan yang

menggembirakan, keterampilan yang kuat, dan tempat kerja yang positif bersama-sama dapat meningkatkan efisiensi pengawasan di sektor publik, yang merupakan domain yang agak terabaikan, khususnya terkait tata kelola daerah di Indonesia. Dalam hal ini, temuan penelitian ini memperkaya pengetahuan tentang pengawasan sektor publik dengan menggambarkan hubungan yang rumit di antara variabel-variabel ini.

Penyelarasan hasil penelitian ini dengan kerangka teori yang digunakan menunjukkan bahwa penelitian ini memperkuat dan meningkatkan pemahaman tentang bagaimana kompetensi auditor, gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja memengaruhi efektivitas pengawasan. Pertama, penelitian ini memperkuat teori yang menegaskan peran penting kompetensi auditor dalam proses pengawasan. Menurut Rahadi dan timnya pada tahun 2021, kompetensi mengacu pada kapasitas individu untuk menerapkan keterampilan mereka dalam lingkungan kerja. Konsep ini sejalan dengan hasil penelitian terkini, yang mengungkapkan bahwa auditor yang memiliki kompetensi substansial menjalankan tugas pengawasan mereka dengan lebih efektif. Selain itu, penelitian ini memperluas persepsi kompetensi dengan menyoroti bahwa kompetensi tidak hanya mencakup kemampuan teknis tetapi juga kemampuan untuk menyesuaikan diri dengan perubahan kondisi di lapangan, yang sangat penting bagi pengawasan yang dilakukan oleh Inspektorat Daerah.

Gaya kepemimpinan memiliki dampak yang signifikan terhadap peningkatan efektivitas supervisi. Seperti yang dicatat oleh Megow dan rekannya pada tahun 2021, kepemimpinan mencakup cara berpikir, merasakan, bertindak, dan berperilaku yang membentuk interaksi antara pemimpin dan tim mereka. Penelitian ini memperkuat gagasan bahwa pendekatan kepemimpinan yang membina dapat meningkatkan efektivitas supervisi. Selama wawancara, banyak peserta menyatakan bahwa pemimpin yang menawarkan bimbingan yang jelas, motivasi, dan bantuan nyata selama proses audit secara signifikan

memengaruhi hasil supervisi. Hal ini sejalan dengan temuan yang menunjukkan bahwa metode kepemimpinan praktis dan keterlibatan dalam pengawasan lebih efektif daripada pendekatan yang hanya berfokus pada inspirasi atau perubahan.

Selain itu, lingkungan kerja yang positif secara signifikan memengaruhi keberhasilan supervisi. Seperti yang dijelaskan oleh Enny W. pada tahun 2019, tempat kerja yang menyenangkan dan mendukung dipupuk melalui komunikasi yang efektif antara pemimpin dan anggota tim, serta di antara rekan kerja. Penelitian ini lebih jauh menguraikan konsep tersebut dengan menyoroti bahwa, bersama dengan komunikasi yang kuat, sumber daya kerja yang memadai dan suasana yang kolaboratif juga berkontribusi pada kemanjuran supervisi. Dalam wawancara, auditor yang melapor dari lingkungan yang menyenangkan dan mendukung merasa lebih mudah untuk mengoordinasikan dan melaksanakan tugas pengawasan secara efisien. Lingkungan yang mendukung ini meringankan tantangan yang mungkin dihadapi auditor, yang pada akhirnya meningkatkan hasil pengawasan yang dilakukan.

Oleh karena itu, temuan penelitian ini tidak hanya memperkuat konsep keterampilan auditor, pendekatan manajemen, dan suasana tempat kerja, tetapi juga meningkatkan pemahaman kita tentang hubungan antara ketiga elemen ini dan perannya dalam efektivitas pengawasan. Berdasarkan penelitian ini, efektivitas pengawasan di Inspektorat Daerah dibentuk oleh interaksi tiga komponen utama, yang menggarisbawahi pentingnya kerja sama tim di antara para ahli audit, kepemimpinan yang kuat, dan budaya tempat kerja yang mendukung. Lebih jauh, penelitian ini memberikan rekomendasi praktis bagi para pemimpin di Inspektorat Daerah untuk mempertimbangkan ketiga faktor ini guna meningkatkan kualitas pengawasan dan memenuhi tujuan pemerintah.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan pemahaman penelitian yang dibagikan, hasil yang diperoleh dari investigasi ini adalah:

1. Tingkat keterampilan auditor berpengaruh positif terhadap efektivitas pengawasan, ditunjukkan oleh nilai B tak terstandarisasi sebesar 0,276 dan t terhitung sebesar 2,543. Wawancara mengungkapkan bahwa auditor internal memiliki pemahaman yang kuat tentang kompetensi esensial dan berdedikasi untuk menegakkan independensi dan objektivitas selama proses audit.
2. Pendekatan kepemimpinan sangat memengaruhi seberapa baik fungsi pengawasan, seperti yang ditunjukkan oleh nilai B tak terstandarisasi sebesar 0,306 dan t-hitung sebesar 2,695. Pembahasan menunjukkan bahwa pendekatan kepemimpinan yang dipilih sangat penting bagi keberhasilan audit, karena pendekatan ini mendorong komunikasi yang transparan, menawarkan bimbingan berkelanjutan, dan memimpin tim secara efektif.
3. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap efektivitas pengawasan, sebagaimana dibuktikan oleh nilai B tidak terstandar sebesar 0,261 dan t-hitung sebesar 2,116. Umpam balik wawancara menunjukkan bahwa lingkungan kerja Inspektorat Daerah mendukung produktivitas; Namun, masih ada beberapa hal yang perlu ditingkatkan, khususnya dalam hal pemeliharaan fasilitas dan memastikan distribusi beban kerja yang lebih merata.
4. Pengaruh keseluruhan keahlian auditor, pendekatan manajemen, dan lingkungan tempat kerja memainkan peran penting dalam meningkatkan efektivitas pengawasan, yang diilustrasikan oleh rumus regresi $Y = 6,132$

$+ 0,276X_1 + 0,306X_2 + 0,261X_3$. Nilai konstan 6,132 menyiratkan bahwa efektivitas supervisi memiliki dasar yang cukup kuat bahkan tanpa kehadiran ketiga faktor ini, meskipun keberadaan dan penguatannya sangat penting untuk meningkatkan kualitas supervisi.

B. Saran

Rekomendasi untuk Inspektorat DIY mencakup hal-hal berikut:

1. Terkait kecakapan auditor, mengingat keterampilan mereka sudah memuaskan, penting untuk mempertahankan tingkat ini melalui pendidikan dan sertifikasi berkelanjutan. Selain itu, peningkatan kemampuan auditor melalui inisiatif pelatihan teknis dan pengembangan keterampilan interpersonal sangat penting.
2. Pada gaya kepemimpinan, kepemimpinan yang telah terlaksana dengan baik perlu dijaga konsistensinya dan terus ditingkatkan kualitasnya, misalnya dengan program *mentoring* dan *coaching* untuk auditor junior, serta sistem penghargaan bagi auditor yang menunjukkan kinerja unggul.
3. Pada lingkungan kerja, perlu dilakukan evaluasi terhadap infrastruktur dan fasilitas kerja agar lebih kondusif, serta memastikan distribusi tugas yang adil bagi setiap auditor.
4. Pada efektivitas pengawasan, peningkatan kesejahteraan auditor seperti fleksibilitas kerja dan dukungan psikologis perlu ditingkatkan agar dapat membantu meningkatkan efektivitas pengawasan.

C. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki keterbatasan karena difokuskan pada Inspektorat DIY, yang berarti bahwa hasilnya mungkin tidak relevan dengan daerah lain yang memiliki ciri uniknya sendiri. Selain itu, penelitian ini belum memperhitungkan berbagai pengaruh eksternal yang dapat memengaruhi keberhasilan pengawasan, termasuk kebijakan pemerintah atau modifikasi peraturan yang berlaku.

DAFTAR PUSTAKA

- Albizzia, O., Sulistiana, U., & Supardal. (2018). Efektivitas Peraturan Walikota Yogyakarta Nomor 64 Tahun 2013 Dalam Mewujudkan Ruang Terbuka Hijau Kota Yogyakarta. *Jurnal Pembangunan Masyarakat Dan Desa*, 27, 23–36.
- Ariandi, A. (2019). Pengaruh Kompetensi Pegawai Terhadap Efektivitas Pengawasan Pada Inspektorat Kabupaten Lampung Tengah (Studi Kasus Pada Pemeriksaan Kinerja). *Jurnal Simplex*, 2(3), 53–62.
- Auliya, R. U. (2018). Teori Behavioral Dalam Perspektif Bimbingan Konseling Islam. *Jurnal Al-Taujih*, 61–75.
- Budiasa, I. K. (2021). *Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia*. CV. Pena Persada.
- Budiman, S. H., & Handayani, K. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Makmur Berkat Solusi (MBS) Jakarta Utara. *Jurnal*, 1–13.
- Enny W., M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. UBHARA Manajemen Press.
- Ernes, Y. (2023). *KPK Tahan 1 Tersangka Baru Korupsi Stadion Mandala Krida DIY*. <Https://News.Detik.Com/Berita/d-6993582/Kpk-Tahan-1-Tersangka-Baru-Korupsi-Stadion-Mandala-Krida-Diy>.
- Firdaus, H. (2023). *Terima Gratifikasi Rp 4,7 Miliar dari Mafia Tanah, Kepala Dispertaru DIY Jadi Tersangka*. <Https://Www.Kompas.Id/Baca/Nusantara/2023/07/17/Terima-Gratifikasi-Rp-47-Miliar-Dari-Mafia-Tanah-Kepala-Dispertaru-Diy-Jadi-Tersangka>.

- Ghozali, I. (2018). *Applikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS* 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hadyan, R. N., & Setyorini, D. (2022). Pengaruh Kompetensi, Independensi, Dan Gaya Kepemimpinan Transformational Terhadap Efektivitas Internal Audit. *Profita: Kajian Ilmu Akuntansi*, 10(6), 68–86.
- Handoko, T. H. (2011). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE.
- Handoko, T. H. (2018). *Manajemen*. BPFE.
- Hasnawati, Sapiri, M., & Ruslan, M. (2021). *Gaya Kepemimpinan Dan Peningkatan Kinerja*. Pusaka Almaida.
- Hendriani, S., Sari, R. Y., & Gistituati, N. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Efektivitas Pengambilan Keputusan. *Jurnal Niara*, 17(1), 171–184.
- Hikmawati, F. (2020). *Metodologi Penelitian*. Rajawali Pers.
- Inspektorat DIY. (2022). *Rancangan RENSTRA 2022-2027: Rencana Strategis*. Inspektorat DIY.
- Islamiah, R. Q. A., Noak, P. A., & Winaya, I. K. (2016). Efektivitas Pengawasan Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Terhadap Penggunaan Tenaga Kerja Asing Berdasarkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 16 Tahun 2015 di Kabupaten Badung. *CIitizen Charter: Jurnal Administrasi Publik*, 1–7.
- Ismoyo, F. D. W. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Sumber Rejeki. *Jurnal Aktualisasi Pengabdian Masyarakat (Akdimas)*, 1(1), 55–72.

- Mardiyoto, M., Giharjo, & Ristanti, V. (2024). Pengaruh Pengawasan dan Lingkungan Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Staf Gudang PT. Cepat Nahkoda Setia Singa. *MAPIRA: Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Kewirausahaan*, 4(1), 37–49.
- Megow, E. W., Triputro, W. R., & Infantono, A. (2021). Membangun Kepemimpinan Kuat dan Tangguh Pada Pengembangan Sumber Daya Aparatur Pemerintah Daerah Melalui Pendidikan dan Pelatihan. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Sosial*, 1(3), 219–229.
- Notoadmojo, S. (2018). *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Rineka Cipta.
- Nyoto. (2019). *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Uwais Inspirasi Indonesia.
- PT Ebiz Prima Nusa. (2023). *Pengertian dan Macam-macam Kerangka Berpikir Penelitian*. <Https://Ebizmark.Id/Artikel/Pengertian-Dan-Macam-Macam-Kerangka-Berpikir-Penelitian/>.
- Putra, A. E. (2015). Peranan Pengawasan Dalam Meningkatkan Efektivitas Kerja Karyawan Pada PT.Kereta Api (Persero) Divisi Regional III Sumatera Selatan. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 12(1), 54–67.
- Rahadi, D. R., Susilowati, E., & Miftah, F. (2021). *Kompetensi Sumber Daya Manusia*. CV. Lentera Ilmu Madani.
- Remus, S. P. (2017). Analisis Sistem Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri Cabang Krakatau Medan. *Jurnal Ilmiah Methonomi*, 3(2), 26–35.
- Ria S. R., S. Y., & Junianto, A. (2023). *Pungutan Liar Ditemukan di Beberapa Sekolah Negeri di DIY, Begini Modusnya*. <Https://Jogjapolitan.Harianjogja.Com/Read/2023/07/02/510/1140543/Pung>

utan-Liar-Ditemukan-Di-Beberapa-Sekolah-Negeri-Di-Diy-Begini-Modusnya.

Rohmad, & Sarah, S. (2021). *Pengembangan Instrumen Angket*. K-Media.

Sahir, S. H. (2021). *Metodologi Penelitian*. KBM Indonesia.

Salmaa. (2023). *Kerangka Berpikir: Cara Membuat dan Contoh Lengkap*.

Https://Penerbitdeepublish.Com/Kerangka-Berpikir/#2_Kerangka_Operasional.

Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Super Setia Sagita Medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273–281.

Sihombing, S., Simanjuntak, M. O., Sinaga, R., & Wulandari, B. (2021). Pengaruh Kompetensi Auditor, Independensi Auditor, Pengalaman Auditor Dan Profesionalisme Terhadap Kualitas Audit Pada Kantor Akuntan Publik Di Wilayah Kotamedan. *JIMEA: Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)*, 5(2), 651–666.

Sugiyanto, Giawa, A., & Musoli. (2020). Kepemimpinan Badan Koordinasi Kegiatan Kesejahteraan Sosial Versus Konsep Wewenang Max Weber. *EMPATI: Jurnal Ilmu Kesejahteraan Sosial*, 9(1), 20–34. <https://doi.org/10.15408/empati.v9i1.15066>

Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Alfabeta.

Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.

Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.

Tuidano, E., Kaunang, M., & Kimbal, A. (2017). Pengawasan Inspektorat Dalam Penyelenggaraan Pemerintahan Kota Ternate. *Jurnal Eksekutif*, 1(1).

- Wibowo. (2018). *Manajemen Kinerja*. PT RajaGrafindo Persada.
- Wibowo, A. (2023). *Kumpulan Teori Organisasi & Manajemen*. Yayasan Prima Agus Teknik.
- Widiana, M. E. (2020). *Buku Ajar Pengantar Manajemen*. CV. Pena Persada.
- Wilona, N. N., & Defrizal, D. (2024). The Influence Of Leadership Style And Work Environment On The Performance Of Lg Bandar Lampung Restaurant Employees. *IJAMECS: International Journal of Accounting, Management, Economics and Social Sciences*, 2(1), 13–23. <https://doi.org/10.61990/ijamesc.v2i1.171>
- Yana, W., Muhammad, A. S., & Edison. (2020). Efektivitas Reformasi Agraria Melalui Program Pendaftaran Tanah Sistematis Lengkap di Kabupaten Bintan. *Jurnal Ilmu Administrasi Negara (JUAN)*, 8(2), 133–146. <https://doi.org/10.31629/juan.v8i2.2796>
- Zakwan, Z., Muda, I., & Sadalia, I. (2024). The Influence of Auditor Competence, Auditor Independence, and Auditor Objectivity on Internal Audit Effectiveness with Top Management Support As a Moderating Variable (Studies at Legal Entity State Universities in Indonesia). *International Journal of Current Science Research and Review*, 07(05), 2432–2443. <https://doi.org/10.47191/ijcsrr/V7-i5-03>

LAMPIRAN

Lampiran 1. kudesioner

Karakteristik Responden:

1. Nomor Responden : (diisi oleh peneliti)
2. Nama :
3. Jenis Kelamin :
 - a. Laki-laki
 - b. Perempuan
4. Status Pernikahan :
 - a. Menikah
 - b. Belum Menikah
5. Usia :
 - a. ≤ 30 tahun
 - b. $31 - 40$ tahun
 - c. $41 - 50$ tahun
 - d. ≥ 51 tahun
6. Pendidikan Terakhir :
 - a. D3
 - b. S1
 - c. S2
 - d. Lainnya (sebutkan)
7. Lama Bekerja :
 - a. ≤ 5 tahun
 - b. $6 - 10$ tahun
 - c. $10 - 15$ tahun
 - d. ≥ 15 tahun

Pilihan Jawaban:

SS : Sangat Setuju

TS : Tidak Setuju

S : Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

CS : Cukup Setuju

Kompetensi Auditor (X1)

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	CS	TS	STS
Pengetahuan						
1	Saya memiliki pengetahuan yang baik dalam melakukan audit penyelenggaraan pemerintahan daerah.					
2	Untuk melakukan audit yang baik, saya banyak belajar sehingga pengetahuan saya tentang audit semakin bertambah.					
3	Auditor yang mempunyai pengetahuan yang baik dapat meningkatkan efisiensi organisasi/lembaga.					
Kemampuan/Keterampilan						
4	Keterampilan khusus yang saya miliki dapat mendukung proses audit yang saya lakukan.					
5	Untuk melakukan audit yang baik, saya mengikuti banyak pelatihan untuk meningkatkan kemampuan audit saya.					
6	Saya mampu mengidentifikasi masalah dalam laporan audit dan mencari solusi yang tepat.					
Sikap Perilaku						
7	Saya selalu berusaha bersikap profesional dalam setiap tahapan proses audit yang saya lakukan.					
8	Saya memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap hasil audit yang saya kerjakan.					
9	Saya tidak memihak kepada pihak manapun saat melakukan audit.					

10	Saya menghargai pendapat anggota tim dalam diskusi terkait proses audit.					
----	--	--	--	--	--	--

Gaya Kepemimpinan (X2)

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	CS	TS	STS
Kemampuan Mengambil Keputusan						
1	Pimpinan saya selalu penuh pertimbangan sebelum mengambil keputusan.					
2	Pimpinan saya menentukan keputusan setelah mendapatkan saran atau pendapat dari pegawainya.					
Kemampuan Memotivasi						
3	Pimpinan saya selalu memotivasi pegawainya agar bekerja dengan sungguh-sungguh.					
4	Pimpinan saya selalu memotivasi pegawainya agar selalu semangat dalam bekerja meski disituasi sulit sekalipun.					
Kemampuan Komunikasi						
5	Pimpinan saya dapat menjelaskan maksud dengan baik dari setiap tugas yang diberikan kepada pegawainya.					
6	Pimpinan saya dapat menyampaikan pesan ataupun gagasannya kepada pegawai dengan tutur kata yang mudah dipahami.					
Kemampuan Mengendalikan Bawahan						
7	Pemimpin saya dapat membuat para pegawainya tidak merasa canggung ketika berbicara kepadanya.					
8	Pimpinan saya memberikan arahan yang spesifik kepada para pegawainya untuk dapat mencapai tujuan organisasi.					

Tanggung Jawab						
9	Pimpinan saya memiliki bertanggung jawab penuh dalam pekerjaannya.					
10	Pimpinan saya sangat bertanggung jawab dalam setiap keputusan yang diambilnya.					

Lingkungan Kerja (X3)

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	CS	TS	STS
Suasana Kerja						
1	Suasana tempat kerja saya dapat memberikan kenyamanan dalam bekerja.					
2	Saya merasa aman bekerja di lingkungan ini tanpa merasa khawatir.					
3	Pencahayaan dan sirkulasi udara di tempat kerja saya cukup baik.					
Hubungan Antar Rekan Kerja						
4	Saya memiliki hubungan yang baik antar sesama rekan kerja.					
5	Saya memiliki hubungan yang baik dengan pimpinan.					
6	Saya merasa dihargai oleh rekan kerja dalam tim.					
7	Pimpinan saya selalu bersedia membantu jika saya mengalami kesulitan.					
Fasilitas dan Perlengkapan Kerja						
8	Fasilitas kebersihan di tempat kerja saya, seperti toilet dan tempat sampah, tersedia dan layak digunakan.					
9	Peralatan kerja yang tersedia di tempat kerja saya berfungsi dengan baik dan sesuai kebutuhan.					

10	Di tempat kerja saya tersedia perlengkapan kerja guna mendukung berjalannya kegiatan operasional organisasi dengan baik dan lancar.					
----	---	--	--	--	--	--

Efektivitas Pengawasan (Y)

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	CS	TS	STS
Akurat						
1	Data dan informasi yang diperoleh terkait dengan pengawasan sudah sesuai dengan sistem pengawasan yang berlaku.					
2	Data dan informasi yang diperoleh terkait dengan pengawasan sudah sesuai dengan fakta yang ada.					
Terpusat						
3	Pengawasan yang dilakukan sudah berfokus pada permasalahan yang menjadi prioritas penanganan.					
4	Pengawasan yang dilakukan sudah berfokus pada penyimpangan-penyimpangan yang terjadi.					
Tepat Waktu						
5	Arus informasi yang berkaitan dengan proses pengawasan harus disampaikan sesegera mungkin.					
6	Informasi yang disampaikan tidak tepat waktu hanya akan menjadi informasi yang usang.					
Fleksibel						
7	Proses pengawasan hendaknya terbuka untuk menerima segala masukan baik berupa kritik maupun saran.					
8	Pengawasan yang bersifat statis atau tidak dinamis, akan membuat efektivitas pengawasan menjadi tidak maksimal.					

Bersifat Sebagai Petunjuk dan Operasional						
9	Sistem pengawasan yang efektif akan bermanfaat untuk dijadikan sebagai pedoman dalam melaksanakan proses pengawasan yang optimal dan menyeluruh.					
10	Sistem pengawasan yang efektif akan bermanfaat untuk dijadikan sebagai acuan dalam melaksanakan kegiatan operasional organisasi.					

Lampiran 2. Draft Wawancara

Kompetensi Auditor

1. Sejauh mana Anda mengetahui/memahami tentang tugas audit yang Anda lakukan?
2. Apa menurut Anda kompetensi utama yang harus dimiliki auditor Inspektorat Daerah untuk menjalankan tugasnya dengan baik?
3. Apa saja pelatihan atau sertifikasi khusus yang Anda miliki yang relevan dengan pekerjaan di Inspektorat Daerah?
4. Bagaimana cara Anda untuk menyampaikan temuan audit dan rekomendasi perbaikan?
5. Apa langkah Anda untuk memastikan independensi dan objektivitas dalam setiap audit yang Anda lakukan?

Gaya Kepemimpinan

1. Bagaimana pimpinan mengambil keputusan atas temuan audit yang ditemukan oleh tim auditor?
2. Bagaimana pimpinan memotivasi tim auditor untuk mencapai target audit yang telah ditetapkan?
3. Apakah pimpinan memiliki kemampuan berkomunikasi yang baik dalam menyampaikan tugas yang perlu dilakukan oleh tim auditor?
4. Bagaimana cara pimpinan dalam membimbing anggota tim yang menghadapi kesulitan selama proses audit?

5. Tanggung jawab terbesar apa yang dihadapi pimpinan dalam menjalankan tugas audit di Inspektorat Daerah?

Lingkungan Kerja

1. Bagaimana suasana lingkungan kerja Anda di Inspektorat Daerah?
2. Apakah lingkungan kerja Anda di Inspektorat Daerah mendukung produktivitas dan efisiensi kerja? Jika ya, bagaimana?
3. Bagaimana hubungan Anda dengan anggota tim audit lainnya?
4. Apakah Anda merasa didukung oleh pimpinan dalam melaksanakan tugas audit? Jika ya, seperti apa bentuk dukungan tersebut?
5. Bagaimana kondisi fasilitas fisik di tempat kerja Anda, seperti ruang kerja, akses teknologi, dan perangkat pendukung lainnya?

Efektivitas Pengawasan

1. Apa langkah-langkah yang diambil untuk menjamin bahwa seluruh data dan temuan hasil pengawasan tercatat dengan benar sesuai dengan sistem pengawasan yang berlaku?
2. Apa yang menjadi kriteria utama dalam menentukan area yang akan dilakukan pengawasan pada pemerintahan daerah?
3. Apa langkah-langkah yang Anda ambil untuk memastikan bahwa pelaksanaan pengawasan dilakukan tepat waktu?

1. Bagaimana Anda menilai pentingnya fleksibilitas dalam pengawasan untuk dapat beradaptasi dengan berbagai tantangan atau masalah yang muncul saat pelaksanaan audit?
2. Apakah hasil temuan pengawasan dapat dijadikan sebagai pedoman dalam melaksanakan proses pengawasan yang optimal dan menyeluruh di dalam organisasi? Jelaskan.

Lampiran 3. Analisa Data

Lama Bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	>= 16 Tahun	14	31.8	31.8	31.8
	>= 5 Tahun	6	13.6	13.6	45.5
	11 - 15 Tahun	22	50.0	50.0	95.5
	6 - 10 Tahun	2	4.5	4.5	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

Saya memiliki pengetahuan yang baik dalam melakukan audit penyelenggaraan pemerintahan daerah

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cukup Setuju	5	11.4	11.4	11.4
	Sangat Setuju	9	20.5	20.5	31.8
	Setuju	30	68.2	68.2	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

Untuk melakukan audit yang baik, saya banyak belajar sehingga pengetahuan saya tentang audit semakin bertambah.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cukup Setuju	2	4.5	4.5	4.5
	Sangat Setuju	15	34.1	34.1	38.6
	Setuju	27	61.4	61.4	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

Auditor yang mempunyai pengetahuan yang baik dapat meningkatkan efisiensi organisasi/lembaga.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cukup Setuju	2	4.5	4.5	4.5
	Sangat Setuju	15	34.1	34.1	38.6
	Setuju	27	61.4	61.4	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

Keterampilan khusus yang saya miliki dapat mendukung proses audit yang saya lakukan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cukup Setuju	3	6.8	6.8	6.8
	Sangat Setuju	13	29.5	29.5	36.4
	Setuju	28	63.6	63.6	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

Untuk melakukan audit yang baik, saya mengikuti banyak pelatihan untuk meningkatkan kemampuan audit saya.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cukup Setuju	6	13.6	13.6	13.6
	Sangat Setuju	12	27.3	27.3	40.9
	Setuju	26	59.1	59.1	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

Saya mampu mengidentifikasi masalah dalam laporan audit dan mencari solusi yang tepat.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cukup Setuju	7	15.9	15.9	15.9
	Sangat Setuju	10	22.7	22.7	38.6
	Setuju	27	61.4	61.4	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

Saya selalu berusaha bersikap profesional dalam setiap tahapan proses audit yang saya lakukan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cukup Setuju	2	4.5	4.5	4.5
	Sangat Setuju	14	31.8	31.8	36.4
	Setuju	28	63.6	63.6	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

Saya memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap hasil audit yang saya kerjakan.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cukup Setuju	2	4.5	4.5	4.5
	Sangat Setuju	14	31.8	31.8	36.4
	Setuju	28	63.6	63.6	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

Saya tidak memihak kepada pihak manapun saat melakukan audit.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cukup Setuju	3	6.8	6.8	6.8
	Sangat Setuju	15	34.1	34.1	40.9
	Setuju	26	59.1	59.1	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

Saya menghargai pendapat anggota tim dalam diskusi terkait proses audit.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cukup Setuju	2	4.5	4.5	4.5
	Sangat Setuju	11	25.0	25.0	29.5
	Setuju	31	70.5	70.5	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

Pimpinan saya selalu penuh pertimbangan sebelum mengambil keputusan.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cukup	4	9.1	9.1	9.1
	Sangat	10	22.7	22.7	31.8
	Setuju	29	65.9	65.9	97.7
	Tidak	1	2.3	2.3	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

Pimpinan saya menentukan keputusan setelah mendapatkan saran atau pendapat dari pegawainya

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cukup	11	25.0	25.0	25.0
	Sangat	10	22.7	22.7	47.7
	Setuju	22	50.0	50.0	97.7
	Tidak	1	2.3	2.3	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

Pimpinan saya selalu memotivasi pegawainya agar bekerja dengan sungguh-sungguh

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cukup Setuju	3	6.8	6.8	6.8
	Sangat Setuj	8	18.2	18.2	25.0
	Setuju	32	72.7	72.7	97.7
	Tidak Setuju	1	2.3	2.3	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

Pimpinan saya selalu memotivasi pegawainya agar selalu semangat dalam bekerja meski disituasi sulit sekalipun.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cukup Setuju	3	6.8	6.8	6.8
	Sangat Setuj	9	20.5	20.5	27.3
	Setuju	31	70.5	70.5	97.7
	Tidak Setuju	1	2.3	2.3	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

Pimpinan saya dapat menjelaskan maksud dengan baik dari setiap tugas yang diberikan kepada pegawainya.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cukup Setuju	6	13.6	13.6	13.6
	Sangat Setuj	8	18.2	18.2	31.8
	Setuju	30	68.2	68.2	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

Pimpinan saya dapat menyampaikan pesan ataupun gagasannya kepada pegawai dengan tutur kata yang mudah dipahami.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cukup Setuju	7	15.9	15.9	15.9
	Sangat Setuj	9	20.5	20.5	36.4
	Setuju	28	63.6	63.6	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

Pemimpin saya dapat membuat para pegawainya tidak merasa canggung ketika berbicara kepadanya

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cukup Setuju	4	9.1	9.1	9.1
	Sangat Setuj	9	20.5	20.5	29.5

Setuju	31	70.5	70.5	100.0
Total	44	100.0	100.0	

Pimpinan saya memberikan arahan yang spesifik kepada para pegawainya untuk dapat mencapai tujuan organisasi.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cukup Setuju	6	13.6	13.6	13.6
	Sangat Setuju	10	22.7	22.7	36.4
	Setuju	28	63.6	63.6	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

Pimpinan saya memiliki bertanggung jawab penuh dalam pekerjaannya.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cukup Setuju	2	4.5	4.5	4.5
	Sangat Setuju	8	18.2	18.2	22.7
	Setuju	34	77.3	77.3	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

Pimpinan saya sangat bertanggung jawab dalam setiap keputusan yang diambilnya

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cukup Setuju	5	11.4	11.4	11.4
	Sangat Setuju	9	20.5	20.5	31.8
	Setuju	30	68.2	68.2	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

Saya memiliki hubungan yang baik dengan pimpinan.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cukup Setuju	2	4.5	4.5	4.5
	Sangat Setuju	8	18.2	18.2	22.7
	Setuju	34	77.3	77.3	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

Saya merasa dihargai oleh rekan kerja dalam tim.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cukup Setuju	3	6.8	6.8	6.8
	Sangat Setuju	9	20.5	20.5	27.3
	Setuju	32	72.7	72.7	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

OUTPUT REGRESI

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X3, X1, X2 ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Y

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted Square	R Std. Error of the Estimate
1	.863 ^a	.744	.725	2.268

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	598.084	3	199.361	38.744	.000 ^b
	Residual	205.825	40	5.146		
	Total	803.909	43			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	6.132	3.274		1.873
	X1	.276	.109	.314	2.543
	X2	.306	.114	.352	2.695
	X3	.261	.123	.287	2.116

a. Dependent Variable: Y

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X3, X1, X2 ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Y

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted Square	R Std. Error of the Estimate
1	.863 ^a	.744	.725	2.268

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	598.084	3	199.361	38.744	.000 ^b
	Residual	205.825	40	5.146		
	Total	803.909	43			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.132	3.274		1.873	.068
	X1	.276	.109	.314	2.543	.015
	X2	.306	.114	.352	2.695	.010
	X3	.261	.123	.287	2.116	.041

a. Dependent Variable: Y

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	31.42	48.28	41.05	3.729	44
Residual	-4.604	6.813	.000	2.188	44
Std. Predicted Value	-2.581	1.939	.000	1.000	44
Std. Residual	-2.030	3.004	.000	.964	44

a. Dependent Variable: Y

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		44
Normal Parameters^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.18783834
Most Extreme Differences	Absolute	.122
	Positive	.115
	Negative	-.122
Test Statistic		.122
Asymp. Sig. (2-tailed)		.099^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X3, X1, X2 ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Y

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted Square	R Std. Error of the Estimate
1	.863 ^a	.744	.725	2.268

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	598.084	3	199.361	38.744	.000 ^b
	Residual	205.825	40	5.146		
	Total	803.909	43			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Model	Coefficients ^a						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6.132	3.274	1.873	.068		
	X1	.276	.109	.314	2.543	.015	.420
	X2	.306	.114	.352	2.695	.010	.375
	X3	.261	.123	.287	2.116	.041	.348

a. Dependent Variable: Y

Coefficient Correlations^a

Model		X3	X1	X2	
1	Correlations	X3	1.000	-.417	-.513
		X1	-.417	1.000	-.333
		X2	-.513	-.333	1.000
	Covariances	X3	.015	-.006	-.007
		X1	-.006	.012	-.004
		X2	-.007	-.004	.013

a. Dependent Variable: Y

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index		Variance Proportions		
			Index	(Constant)	X1	X2	X3
1	1	3.984	1.000	.00	.00	.00	.00
	2	.008	21.896	.97	.03	.09	.03
	3	.004	31.136	.02	.85	.45	.02
	4	.003	35.761	.01	.12	.45	.95

a. Dependent Variable: Y

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	31.42	48.28	41.05	3.729	44
Residual	-4.604	6.813	.000	2.188	44
Std. Predicted Value	-2.581	1.939	.000	1.000	44
Std. Residual	-2.030	3.004	.000	.964	44

a. Dependent Variable: Y

Lampiran 4. Surat Ijin Penelitian



Nomor : 497/S-2/XI/2024
Lampiran : 1 bendel
Perihal : Permohonan Ijin Penelitian

26 November 2026

Kepada Yth,
Inspektorat Daerah Istimewa Yogyakarta
Jl. Cendana No.40, Semaki, Kemandren Umbulharjo, Kota
Yogyakarta, Daerah Istimewa Yogyakarta

Dalam rangka menyelesaikan studi di Program studi Magister Ilmu Pemerintahan mahasiswa di bawah ini mengharapkan bantuan Bapak/Ibu/Saudara untuk memberikan ijin dan kesempatan untuk melakukan penelitian guna menulis tesis yang berjudul **PENGARUH KOMPETENSI AUDITOR GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP EFEKTIVITAS PENGAWASAN INSPEKTORAT DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA**

dengan Dosen Pembimbing : Dr. Supardal, M.Si. Adapun identitas mahasiswa tersebut adalah :

Nama	: Irvan Dhani Prabowo
Nomor Mahasiswa	: 23610043
Jenjang	: Magister
Program Studi	: Ilmu Pemerintahan
Tahun Akademik	: 2024/2025
Waktu Penelitian	: 4 bulan

Demikian permohonan ini dan atas bantuan serta kerjasamanya, kami ucapkan terima kasih.


Direktur
Dr. Sugiyanto, S.Sos, MM.
NIY 170 230 210



B PEMERINTAH DAERAH DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA
INSPEKTORAT

Jalan Cendana Nomor 40 Yogyakarta Telepon (0274) 562009 Faksimile (0274) 512567
Website: <http://inspektorat.jogjaprov.go.id> Email: inspektorat@jogjaprov.go.id Kode Pos 55166

Yogyakarta, 28 November 2024

Nomor : 400.14.4.4 / 1244
Sifat : Biasa
Lampiran : -
Hal : Izin Penelitian

Kepada
Yth. Direktur Sekolah Tinggi
Pembangunan Masyarakat Desa
"APMD"
di-
Tempat

Menindaklanjuti Surat Nomor 497/S-2/XI/2024 tanggal 26 November 2024 Perihal Izin Penelitian, dapat disampaikan bahwa Inspektorat DIY memberikan Izin Penelitian kepada :

Nama : Irwan Dhani Prabowo
NIM : 23610043
Program Studi : Magister Ilmu Pemerintahan
Judul Skripsi : Pengaruh Kompetensi Auditor Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Efektivitas Pengawasan Inspektorat Daerah Istimewa Yogyakarta

Koordinasi teknis pengumpulan data penelitian bisa menghubungi Sdr. Dian Rohmawati di Nomor HP 081352676878

Demikian disampaikan, atas perhatian diucapkan terima kasih.



Lampiran 5. Dokumentasi penelitian





