

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Pengadaan Barang dan Jasa (PBJ) Pemerintah merupakan rangkaian kegiatan yang dilakukan oleh Kementerian, Lembaga, maupun Perangkat Daerah dalam memperoleh barang atau jasa yang pembiayaannya bersumber dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN) maupun Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD). Proses pengadaan ini mencakup seluruh tahapan mulai dari identifikasi kebutuhan hingga penyerahan hasil pekerjaan kepada pihak yang berwenang. Ruang lingkup PBJ meliputi pengadaan barang, pekerjaan konstruksi, jasa konsultansi, serta jasa lainnya yang dapat dilaksanakan melalui mekanisme swakelola maupun penyedia (Peraturan Presiden Nomor 16 Tahun 2018).

PBJ Pemerintah memiliki peran yang sangat strategis dalam menunjang pelaksanaan pembangunan nasional. Tujuan utamanya adalah memastikan terselenggaranya pelayanan publik yang efektif sekaligus mendorong pertumbuhan ekonomi di tingkat nasional maupun daerah. Salah satu prinsip utama dalam pelaksanaan pengadaan pemerintah adalah penerapan konsep *value for money*, yakni upaya memperoleh manfaat yang maksimal sesuai dengan alokasi anggaran yang tersedia. Selain itu, kegiatan pengadaan juga diarahkan untuk meningkatkan penggunaan produk dalam negeri, memperkuat peran Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM), serta mendukung pelaksanaan pembangunan yang berkelanjutan (Peraturan Presiden Nomor 16 Tahun 2018).

Dalam rangka mendukung pelaksanaan pembangunan nasional, Pemerintah Provinsi Sumatera Barat mengalokasikan anggaran yang signifikan untuk PBJ. Pada tahun 2021, anggaran yang disediakan mencapai Rp2,74 triliun (39,83% dari APBD), meningkat menjadi Rp3,14 triliun (47,36% dari APBD) pada tahun 2022, dan mencapai Rp3,17 triliun (47,10% dari APBD) pada tahun 2023 (Pemerintah Provinsi Sumatera Barat, 2021; 2022; 2023).

Dalam pelaksanaan PBJ pemerintah, Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) memiliki peran yang sangat penting dalam menjamin bahwa seluruh proses berjalan sesuai dengan prinsip efisiensi, transparansi, serta akuntabilitas. Pemerintah memberikan dasar hukum yang kuat bagi APIP untuk melaksanakan

fungsi pengawasan pada setiap tahapan pengadaan, mulai dari tahap perencanaan hingga pelaksanaan kegiatan. Keberadaan APIP diharapkan mampu mencegah terjadinya penyimpangan dan praktik korupsi, serta memastikan bahwa seluruh prosedur pengadaan dijalankan sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Bentuk pengawasan oleh APIP dapat dilakukan melalui kegiatan audit, revidu, pemantauan, evaluasi, maupun pelaksanaan *whistleblowing system*, yang mencakup seluruh tahapan mulai dari perencanaan, persiapan, pemilihan penyedia, pelaksanaan kontrak, hingga serah terima hasil pekerjaan (Peraturan Presiden Nomor 16 Tahun 2018).

Tanggung jawab Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) dalam melaksanakan pengawasan intern, termasuk pengawasan terhadap kegiatan PBJ di lingkungan instansi pemerintah, dijalankan oleh para auditornya. Auditor APIP, yang terdiri atas Auditor dan Pejabat Pengawas Urusan Pemerintahan di Daerah (PPUPD), merupakan pejabat yang memiliki tugas, tanggung jawab, serta kewenangan untuk melaksanakan fungsi pengawasan intern pada instansi pemerintah yang mengelola kepentingan negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Jabatan ini diemban oleh Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang diberikan hak dan kewajiban secara penuh oleh pejabat yang berwenang (AAIPI, 2018).

Ruang lingkup tugas yang diemban oleh Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) tergolong luas, mencakup berbagai aspek penting dalam pelaksanaan pengadaan. Pengawasan tersebut meliputi upaya untuk memastikan tercapainya nilai manfaat yang optimal (*value for money*), kepatuhan terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, pencapaian Tingkat Komponen Dalam Negeri (TKDN), peningkatan penggunaan produk dalam negeri, alokasi dan peruntukan paket pengadaan bagi pelaku usaha kecil, serta pelaksanaan prinsip pengadaan yang berkelanjutan.

Peraturan Presiden No. 12 Tahun 2021 tentang Pengelolaan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah meningkatkan wewenang APIP dalam mengawasi proses pengadaan. Peraturan ini memperkuat posisi APIP dalam memastikan kepatuhan terhadap peraturan dan efektivitas sistem pengendalian internal. Tugas APIP termasuk evaluasi terhadap pengendalian internal dan kepatuhan terhadap hukum

serta regulasi, yang secara langsung berkontribusi pada pengoptimalan penggunaan anggaran dan kualitas hasil pengadaan.

Dengan peran yang strategis, APIP diharapkan dapat berfungsi tidak hanya sebagai pengawas, tetapi juga sebagai pelindung aset dan keuangan negara. Kemampuan APIP untuk mengidentifikasi risiko dan masalah potensial secara proaktif esensial dalam mencegah korupsi. Melalui kegiatan pengawasan yang sistematis dan rutin, APIP mendukung pengambilan keputusan PBJ yang adil dan berkeadilan, sekaligus menutup celah yang mungkin dimanfaatkan untuk kegiatan koruptif.

Integritas dan efektivitas APIP dalam mengawasi PBJ menjadi kunci dalam membangun tata kelola pemerintahan yang baik dan bersih. Penyempurnaan regulasi pengadaan melalui Perpres No. 16 Tahun 2018 dan Perpres No. 12 Tahun 2021 mencerminkan komitmen pemerintah dalam mendorong reformasi pengadaan yang lebih transparan dan akuntabel. Hal ini sejalan dengan upaya meminimalkan kebocoran dan mengoptimalkan alokasi sumber daya negara untuk pembangunan yang berkelanjutan dan inklusif.

Keberadaan Inspektorat Provinsi Sumatera Barat selaku APIP beserta para auditor dan PPUPD yang ada idealnya mampu membantu mewujudkan tata Kelola PBJ yang baik di lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Barat. Akan tetapi, implementasi yang ada masih belum sepenuhnya berjalan sesuai harapan yang terlihat dari berbagai permasalahan yang muncul. Berbagai kasus mencerminkan masalah tersebut, termasuk dugaan korupsi pada pengadaan alat praktik siswa SMK tahun 2021 dengan anggaran senilai Rp18 miliar, kasus korupsi pengadaan sapi bunting tahun 2021 dengan anggaran Rp35 miliar, serta penggelembungan harga dan pelanggaran prosedur pada pengadaan barang terkait penanganan COVID-19. Selain itu, pembangunan Gedung Kebudayaan Sumatera Barat dengan anggaran Rp31 miliar juga bermasalah.

Hasil pemeriksaan terhadap Laporan Keuangan Pemerintah Provinsi Sumatera Barat tahun 2020 – 2022 oleh Badan Pemeriksa Keuangan juga ditemukan berbagai permasalahan terkait PBJ antara lain belanja barang dan jasa tidak sesuai dengan ketentuan dan/atau tidak didukung dengan bukti pertanggungjawaban, kelebihan pembayaran karena kekurangan volume pekerjaan,

ketidaksesuaian spesifikasi pekerjaan, serta proses perencanaan dan pelaksanaan pekerjaan yang tidak mematuhi ketentuan, dan kerugian belum dipulihkan dengan penyeteroran ke kas negara/daerah (BPK, 2021; 2022; 2023).

Adanya kasus-kasus korupsi yang masih terjadi maupun temuan pemeriksaan oleh BPK menjadi indikasi belum efektifnya kinerja pengawasan internal atas PBJ yang dilakukan pemerintah Provinsi Sumatera Barat melalui Aparat Pengawas Intern Pemerintah (APIP) yang dalam hal ini Inspektorat Provinsi Sumatera Barat.

Pengawasan intern dinilai efektif apabila mampu mencapai tujuan serta melaksanakan tanggung jawab yang tercantum dalam *audit charter*, dijalankan sesuai dengan standar yang berlaku, dan dilakukan oleh individu yang menjunjung tinggi kode etik serta standar profesi. Selain itu, efektivitas pengawasan juga ditentukan oleh sejauh mana pelaksanaannya memperhatikan isu-isu aktual serta permasalahan yang berpotensi memengaruhi kinerja pemerintah. Pengawasan intern dikatakan memberikan nilai tambah bagi organisasi dan para pemangku kepentingan apabila pelaksanaannya mempertimbangkan strategi, tujuan, serta risiko organisasi; berkontribusi terhadap peningkatan tata kelola, manajemen risiko, dan pengendalian intern; serta mampu memberikan keyakinan yang memadai secara objektif terhadap proses-proses tersebut (AAIPI, 2021).

Berdasarkan *Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah* (RPJMD) Provinsi Sumatera Barat Tahun 2021-2026, ditemukan sejumlah permasalahan terkait kualitas pengawasan. Salah satunya adalah belum optimalnya tindak lanjut atas hasil pengawasan, yang disertai dengan lemahnya koordinasi antara Aparat Pengawas Intern Pemerintah (APIP) dan Aparat Penegak Hukum (APH) dalam menindaklanjuti temuan pengawasan baik internal maupun eksternal. Selain itu, peran dan layanan APIP juga belum maksimal dalam setiap tahapan pengelolaan keuangan daerah. Hal ini menunjukkan adanya ruang perbaikan yang signifikan untuk meningkatkan efektivitas pengawasan (Peraturan Daerah Provinsi Sumatera Barat No. 6 Tahun 2021).

Rencana Strategis Inspektorat Provinsi Sumatera Barat Tahun 2021-2026 juga mengungkapkan bahwa pengawasan oleh APIP belum mampu memberikan

manfaat optimal terhadap peningkatan tata kelola, manajemen risiko, dan pengendalian internal (Peraturan Gubernur Sumatera Barat No. 39 Tahun 2021).

Berbagai kondisi tersebut menunjukkan bahwa diperlukan strategi yang komprehensif untuk mengatasi berbagai kendala atas kinerja pengawasan oleh Auditor dan PPUPD Inspektorat Provinsi Sumatera Barat, termasuk memperhatikan faktor-faktor yang memengaruhinya.

Dalam penelitian ini, etika, pengalaman kerja, kepuasan kerja, dan disiplin kerja menjadi elemen kunci yang diidentifikasi sebagai determinan utama dalam upaya optimalisasi pengawasan PBJ di lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Barat.

Etika merupakan elemen kunci dalam profesi audit karena memengaruhi pengambilan keputusan serta menjaga independensi dan objektivitas auditor. Auditor yang menjunjung tinggi etika kerja—termasuk integritas, independensi, dan profesionalisme—lebih mampu menjaga kepercayaan publik dan mematuhi standar operasional (Hajering, 2020). Beberapa penelitian terdahulu juga menunjukkan bahwa etika berpengaruh positif terhadap kinerja pengawasan. Auditor yang mempertahankan etika, kualitas audit yang dilaksanakan cenderung meningkat (Ramdani, 2021; Surya *et al.*, 2021; Sondang Glroia & Hermi, 2023; Colette & Lukman, 2024).

Akan tetapi, telaahan lebih lanjut terhadap berbagai literatur menunjukkan bahwa pengaruh positif etika terhadap kinerja pengawasan belum sepenuhnya konsisten. Beberapa penelitian justru menunjukkan etika berpengaruh negatif terhadap kualitas audit (Meriyusti & Yuliati, 2023; Priscilla & Arsjah, 2024). Selain itu, juga terdapat penelitian yang menemukan bahwa etika tidak berpengaruh terhadap kualitas audit (Welly *et al.*, 2022; Yoga *et al.*, 2024).

Selain itu, pengalaman kerja juga berperan dalam meningkatkan efektivitas pengawasan, karena auditor yang lebih berpengalaman memiliki ketelitian dan keahlian teknis yang lebih baik dalam mengidentifikasi risiko serta memberikan rekomendasi yang tepat (Prasanti *et al.*, 2019). Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang mendukung bahwa auditor yang berpengalaman cenderung menghasilkan audit yang berkualitas (Knechel *et al.*, 2012; Ghebremichae, 2018).

Hasil yang berbeda ditunjukkan oleh berbagai penelitian yang memperlihatkan bahwa pengalaman tidak berpengaruh signifikan terhadap kualitas audit (Furiadi & Kurnia, 2015; Anam, 2021; Napitupulu *et al.*, 2021; Septiana & Jaeni, 2021; Dianatasari *et al.*, 2022; Yoga *et al.*, 2024). Rengganis & Mirayani (2021) bahkan menghasilkan kesimpulan bahwa pengalaman berpengaruh negatif terhadap kualitas audit.

Sementara itu, kepuasan kerja meningkatkan motivasi dan produktivitas, sehingga auditor lebih berkomitmen dalam menjaga kualitas audit (Sadiah & Rasmini, 2023). Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja juga memberikan kontribusi positif terhadap kualitas audit (Broberg *et al.*, 2020; Badaruddin *et al.*, 2022; Sudarmawan *et al.*, 2022;). Hasil yang berbeda ditunjukkan oleh Dadiara (2019), Savitri (2020), Septiani (2020), dan Yucta & Pangaribuan (2022) bahwa kepuasan kerja auditor tidak berpengaruh terhadap kualitas audit.

Salah satu variabel lain yang turut memengaruhi kinerja pengawasan adalah disiplin kerja. Auditor yang memiliki disiplin tinggi cenderung menunjukkan konsistensi dalam menerapkan standar profesi serta menjalankan tugas sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan (Prasanti *et al.*, 2019). Temuan ini sejalan dengan hasil berbagai penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap peningkatan kualitas audit (Jordan *et al.*, 2010; Dabor & Benjamine, 2018).

Dalam penelitian ini, disiplin kerja digunakan sebagai variabel mediasi untuk menjelaskan ketidakkonsistenan hasil penelitian sebelumnya mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja auditor yang diukur melalui kualitas audit. Pemilihan disiplin kerja sebagai variabel mediasi didasarkan pada temuan sejumlah penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa disiplin kerja dapat memediasi hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan (Hendrawan & Pradhanawati, 2016; Yogi & Bagia, 2022). Selain itu, beberapa studi juga mengungkapkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap tingkat disiplin kerja individu (Mochklas *et al.*, 2021; Ong *et al.*, 2021; Hastuti, 2023).

Disiplin kerja dalam penelitian ini juga berperan sebagai variabel pemediasi untuk menjelaskan perbedaan hasil penelitian terkait pengaruh etika dan

pengalaman kerja terhadap kinerja auditor yang direpresentasikan melalui kualitas audit. Landasan penggunaan variabel ini didukung oleh sejumlah penelitian yang menunjukkan bahwa disiplin kerja dapat memediasi hubungan antara etika dan kinerja karyawan (Lestari, 2023; Safako, Ediyanto, & Soeliha, 2024; Malau & Sitanggang, 2024), serta antara pengalaman kerja dan kinerja karyawan (Riyandini, 2019; Hasyim, 2024; Jalil, 2024). Selain itu, berbagai penelitian juga menemukan bahwa etika dan pengalaman kerja memiliki hubungan positif dengan tingkat disiplin kerja (Neubert et al., 2009; Clercq et al., 2017; Pawirosumarto et al., 2017; Dwilaksana et al., 2021; Dehotman, 2023; Siburian et al., 2023).

Dalam penelitian ini, variabel kepuasan kerja juga digunakan sebagai variabel pemediasi untuk menjelaskan inkonsistensi hasil penelitian sebelumnya terkait pengaruh etika dan pengalaman kerja terhadap kinerja auditor. Pemilihan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi didasarkan pada berbagai temuan penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi hubungan antara etika dan kinerja karyawan (Wahyudi, 2014; Jufrizen & Intan, 2021; Nurhasanah, Jufrizen, & Tupti, 2022; Kurniasari & Bahjahtullah, 2022; Binardi, Setiadi, & Dwi, 2024; Lubis & Tanjung, 2024). Selain itu, sejumlah penelitian juga menemukan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi hubungan antara pengalaman kerja dan kinerja karyawan (Krissanto, Sodik, & Kuncoro, 2022; Saputri, 2022; Pernando, 2023; Pradika, 2023; Wulandari, 2023). Landasan lain yang memperkuat penggunaan variabel ini adalah adanya bukti empiris bahwa etika dan pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja (Cicolini et al., 2013; Fallahnejad et al., 2016; Asgari et al., 2017; Özden et al., 2017; Shafique et al., 2018; Krishnakumar & Choudhury, 2019; Freire & Bettencourt, 2020; Menes & Haguian, 2020; Karsim et al., 2023; Subagyo et al., 2023; Köroğlu et al., 2024).

Penelitian ini menggunakan teori atribusi yang dipelopori oleh Fritz Heider sebagai teori utama. Heider (1958) menyatakan bahwa atribusi adalah proses di mana individu memberikan penjelasan mengenai penyebab suatu peristiwa atau tindakan, baik yang dilakukan oleh dirinya sendiri maupun orang lain. Penyebab suatu tindakan berasal dari faktor dalam diri seseorang, seperti kepribadian, motivasi, niat, atau kemampuan maupun faktor luar seperti lingkungan, tekanan

sosial, atau keberuntungan. Dalam penelitian ini, teori atribusi digunakan untuk menganalisis bagaimana variabel etika, pengalaman kerja, kepuasan kerja, dan disiplin kerja yang berperan sebagai faktor internal memengaruhi kinerja Auditor dan PPUPD dalam pengawasan PBJ di lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Barat.

Penelitian ini memiliki perbedaan yang signifikan dibandingkan dengan penelitian-penelitian sebelumnya. Sebagian besar studi terdahulu cenderung berfokus pada faktor-faktor individu seperti etika atau pengalaman kerja secara terpisah, tanpa mempertimbangkan peran variabel mediasi seperti disiplin kerja dan kepuasan kerja. Berbeda dari itu, penelitian ini secara khusus menyoroti konteks pengawasan PBJ pada tingkat daerah, khususnya di Provinsi Sumatera Barat, yang memiliki karakteristik dan tantangan tersendiri dalam pelaksanaannya. Oleh karena itu, seluruh variabel yang digunakan dalam penelitian ini—yakni etika, pengalaman kerja, kepuasan kerja, disiplin kerja, dan kinerja pengawasan—difokuskan pada konteks pengawasan PBJ. Dengan demikian, penelitian ini menghadirkan pendekatan yang lebih komprehensif melalui integrasi antara faktor-faktor internal auditor dan variabel mediasi dalam upaya mengevaluasi kinerja pengawasan di Provinsi Sumatera Barat.

Berdasarkan uraian sebelumnya, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh etika dan pengalaman kerja terhadap kinerja pengawasan PBJ, dengan disiplin kerja dan kepuasan kerja berperan sebagai variabel mediasi. Penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi teoretis dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, sekaligus memberikan manfaat praktis bagi peningkatan efektivitas pengawasan PBJ di sektor publik, khususnya pada instansi pemerintah daerah di Indonesia. Dengan landasan tersebut, penelitian ini diberi judul: **“Pengaruh Etika dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pengawasan PBJ di Lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Barat dengan Disiplin Kerja serta Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi.”**

1.2. Perumusan Masalah

Pengawasan terhadap PBJ merupakan komponen krusial dalam menjamin pelaksanaan kegiatan pengadaan yang transparan, akuntabel, serta sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Tanggung jawab untuk melaksanakan pengawasan ini berada pada auditor dan Pejabat Pengawas Urusan Pemerintahan di Daerah (PPUPD), yang berperan dalam mencegah terjadinya penyimpangan yang berpotensi merugikan keuangan negara. Meskipun demikian, efektivitas kinerja pengawasan tidak hanya ditentukan oleh sistem dan prosedur, tetapi juga dipengaruhi oleh berbagai faktor, antara lain kualitas individu, budaya kerja organisasi, etika profesi, serta tingkat disiplin kerja.

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan menganalisis faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pengawasan PBJ di lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Barat, dengan fokus pada variabel etika, pengalaman kerja, kepuasan kerja, dan disiplin kerja. Berdasarkan latar belakang tersebut, beberapa pertanyaan penelitian utama yang dapat dirumuskan adalah sebagai berikut:

1. Apakah etika berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pengawasan PBJ di lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Barat?
2. Apakah pengalaman kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pengawasan PBJ di lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Barat?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pengawasan PBJ di lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Barat?
4. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pengawasan PBJ di lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Barat?
5. Apakah etika berpengaruh positif signifikan terhadap disiplin kerja dalam pengawasan PBJ di lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Barat?
6. Apakah pengalaman kerja berpengaruh positif signifikan terhadap disiplin kerja dalam pengawasan PBJ di lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Barat?
7. Apakah etika berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja dalam pengawasan PBJ di lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Barat?
8. Apakah pengalaman kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja dalam pengawasan PBJ di lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Barat?

9. Apakah kepuasan kerja mampu memediasi hubungan antara etika dan kinerja pengawasan PBJ di lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Barat?
10. Apakah kepuasan kerja mampu memediasi hubungan antara pengalaman kerja dan kinerja pengawasan PBJ di lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Barat?
11. Apakah disiplin kerja mampu memediasi hubungan antara etika dan kinerja pengawasan PBJ di lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Barat?
12. Apakah disiplin kerja mampu memediasi hubungan antara pengalaman kerja dan kinerja pengawasan PBJ di lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Barat?
13. Apakah kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap disiplin kerja dalam melakukan pengawasan PBJ di lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Barat?
14. Apakah disiplin kerja mampu memediasi hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja pengawasan PBJ di lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Barat?

1.3. Tujuan Penelitian

Pengawasan terhadap PBJ memegang peranan strategis dalam memastikan terlaksananya prinsip transparansi, akuntabilitas, dan efisiensi dalam setiap kegiatan pemerintahan. Auditor dan Pejabat Pengawas Urusan Pemerintahan di Daerah (PPUPD) sebagai pelaksana fungsi pengawasan memiliki tanggung jawab untuk menjamin bahwa seluruh proses pengadaan berjalan sesuai dengan ketentuan dan prinsip yang berlaku. Dalam konteks tersebut, sejumlah faktor seperti etika, pengalaman kerja, kepuasan kerja, dan disiplin kerja diyakini berkontribusi terhadap tingkat efektivitas kinerja pengawasan.

Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menelaah dan menganalisis bagaimana faktor-faktor tersebut saling berinteraksi serta memengaruhi kinerja pengawasan dalam pelaksanaan PBJ. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan kualitas pengawasan PBJ, sekaligus menjadi referensi bagi lembaga pemerintah lainnya yang memiliki fungsi pengawasan serupa. Dengan demikian, tujuan penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Untuk menguji secara empiris pengaruh etika terhadap kinerja pengawasan pengawasan PBJ di lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Barat.
2. Untuk menguji secara empiris pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja pengawasan PBJ di lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Barat.
3. Untuk menguji secara empiris pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pengawasan PBJ di lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Barat.
4. Untuk menguji secara empiris pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pengawasan PBJ di lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Barat.
5. Untuk menguji secara empiris pengaruh etika terhadap disiplin kerja dalam pengawasan PBJ di lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Barat.
6. Untuk menguji secara empiris pengaruh pengalaman kerja terhadap disiplin kerja dalam pengawasan PBJ di lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Barat.
7. Untuk menguji secara empiris pengaruh etika terhadap kepuasan kerja pengawasan PBJ di lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Barat.
8. Untuk menguji secara empiris pengaruh pengalaman kerja terhadap kepuasan kerja dalam pengawasan PBJ di lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Barat.
9. Untuk menguji secara empiris peran kepuasan kerja dalam memediasi hubungan antara etika dan kinerja pengawasan PBJ di lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Barat.
10. Untuk menguji secara empiris peran kepuasan kerja dalam memediasi hubungan antara pengalaman kerja dan kinerja pengawasan PBJ di lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Barat.
11. Untuk menguji secara empiris peran disiplin kerja dalam memediasi hubungan antara etika dan kinerja pengawasan pengadaan barang dan di lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Barat.
12. Untuk menguji secara empiris peran disiplin kerja dalam memediasi hubungan antara pengalaman kerja dan kinerja pengawasan PBJ di lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Barat.

13. Untuk menguji secara empiris pengaruh kepuasan kerja terhadap disiplin kerja dalam melakukan pengawasan PBJ di lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Barat.
14. Untuk menguji secara empiris peran disiplin kerja dalam memediasi hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja pengawasan PBJ di lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Barat.

1.4. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoretis maupun praktis. Adapun manfaat penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Manfaat Teoretis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan literatur mengenai kinerja pengawasan, khususnya dalam konteks PBJ di sektor publik. Secara teoretis, penelitian ini berupaya memberikan bukti empiris mengenai pengaruh etika, pengalaman kerja, kepuasan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pengawasan. Selain itu, penelitian ini juga berpotensi memperdalam pemahaman akademik terkait peran mediasi kepuasan kerja dan disiplin kerja dalam menjelaskan hubungan antara etika serta pengalaman kerja dengan kinerja pengawasan.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi yang bermanfaat bagi Auditor dan Pejabat Pengawas Urusan Pemerintahan di Daerah (PPUPD) dalam upaya meningkatkan kinerja pengawasan terhadap PBJ. Temuan penelitian ini dapat dijadikan sebagai dasar pertimbangan dalam penyusunan kebijakan yang berfokus pada peningkatan etika, pengalaman kerja, kepuasan kerja, serta disiplin kerja di lingkungan Inspektorat Provinsi Sumatera Barat. Selain itu, hasil penelitian ini juga diharapkan dapat membantu manajemen Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) dalam mengidentifikasi faktor-faktor utama yang memengaruhi kinerja pengawasan serta merumuskan strategi yang lebih efektif untuk memperkuat kualitas pengawasan secara berkelanjutan.

3. Manfaat bagi Penelitian Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi peneliti lain yang tertarik untuk mengembangkan penelitian di bidang kinerja pengawasan, PBJ, serta variabel-variabel yang diteliti seperti etika, pengalaman kerja, kepuasan kerja, dan disiplin kerja. Penelitian ini juga membuka peluang bagi penelitian lanjutan yang dapat memperluas cakupan variabel maupun lokasi penelitian.

1.5. Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini memiliki ruang lingkup yang dibatasi pada aspek-aspek berikut:

1. Ruang Lingkup Subjek Penelitian

Subjek dalam penelitian ini adalah Auditor dan Pejabat Pengawas Urusan Pemerintahan di Daerah (PPUPD) yang bertugas di lingkungan Inspektorat Provinsi Sumatera Barat dan terlibat langsung dalam kegiatan pengawasan PBJ pada Pemerintah Provinsi Sumatera Barat. Fokus penelitian diarahkan pada Auditor dan PPUPD yang memiliki tanggung jawab dalam pelaksanaan pengawasan PBJ, dengan tujuan untuk mengidentifikasi dan menganalisis faktor-faktor yang memengaruhi kinerja mereka dalam menjalankan fungsi pengawasan tersebut.

2. Ruang Lingkup Objek Penelitian

Objek penelitian ini adalah kinerja pengawasan PBJ yang dilaksanakan oleh Auditor dan PPUPD Inspektorat provinsi Sumatera Barat. Penelitian ini secara khusus akan menganalisis pengaruh variabel-variabel seperti etika, pengalaman kerja, kepuasan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pengawasan. Selain itu, penelitian ini juga akan meneliti peran mediasi dari kepuasan kerja dan disiplin kerja dalam hubungan antara etika dan kinerja pengawasan.

3. Ruang Lingkup Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Inspektorat Provinsi Sumatera Barat. Pemilihan lokasi ini didasarkan pada pentingnya peran Inspektorat dalam melakukan pengawasan PBJ di lingkungan pemerintah provinsi, serta relevansi dengan permasalahan yang menjadi fokus penelitian.

4. Ruang Lingkup Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada bulan Desember tahun 2024 hingga bulan Mei 2025. Penelitian ini dimulai dari pengumpulan data hingga analisis data yang direncanakan berlangsung dalam rentang waktu beberapa bulan, sesuai dengan jadwal penelitian yang telah ditetapkan. Data yang digunakan dalam penelitian ini akan mencakup informasi dari pengawasan PBJ di lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera barat yang dilakukan oleh Auditor dan PPUDP Inspektorat Provinsi Sumatera Barat.

5. Ruang Lingkup Teoritis

Ruang lingkup teoritis dalam penelitian ini mencakup teori-teori yang relevan untuk memahami pengawasan PBJ pemerintah, dengan fokus utama pada teori atribusi. Teori atribusi memberikan penjelasan mengenai penyebab suatu peristiwa atau tindakan, baik yang dilakukan oleh dirinya sendiri maupun orang lain. Dalam hal ini, kinerja auditor dan PPUDP sangat erat kaitannya dengan variabel seperti etika, pengalaman kerja, kepuasan kerja, dan disiplin kerja. Penggunaan teori-teori ini bertujuan untuk memberikan kerangka konseptual dalam menganalisis faktor-faktor yang memengaruhi efektivitas pengawasan PBJ oleh Auditor dan PPUDP di Inspektorat Provinsi Sumatera Barat, serta mengidentifikasi kendala-kendala yang dapat menghambat optimalisasi pengawasan tersebut.

1.6. Sistematika Penulisan

Tesis ini disusun dalam lima bab yang dijabarkan sebagai berikut:

BAB I: Pendahuluan

Bab ini menjelaskan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, ruang lingkup penelitian, serta sistematika penulisan. Pada bab ini akan diuraikan secara detail mengapa topik penelitian ini penting, serta apa saja yang ingin dicapai melalui penelitian ini.

BAB II: Tinjauan Pustaka

Bab ini berisi landasan teori yang relevan dengan penelitian, yang mencakup teori-teori mengenai teori kinerja, etika, pengalaman kerja, kepuasan kerja, disiplin kerja, dan kinerja pengawasan. Selain itu, bab ini juga membahas

penelitian terdahulu yang terkait, sehingga penelitian ini memiliki dasar teoretis yang kuat. Kerangka pikir dan hipotesis penelitian juga disajikan dalam bab ini.

BAB III: Metodologi Penelitian

Bab ini menjelaskan metode penelitian yang digunakan dalam studi ini, yang mencakup jenis dan pendekatan penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, instrumen penelitian, serta metode analisis data. Pendekatan metodologis yang diterapkan disesuaikan dengan tujuan penelitian, yaitu untuk menguji secara empiris pengaruh variabel-variabel yang telah dirumuskan sebelumnya. Dengan demikian, metode penelitian ini diharapkan mampu menghasilkan temuan yang valid dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

BAB IV: Hasil Penelitian dan Pembahasan

Bab ini menyajikan hasil-hasil penelitian berdasarkan analisis data yang telah dilakukan. Hasil penelitian akan disajikan secara rinci, baik dalam bentuk deskriptif maupun statistik, sesuai dengan metodologi yang telah ditentukan. Pembahasan terhadap hasil penelitian juga disajikan untuk melihat kesesuaiannya dengan hipotesis yang telah dirumuskan serta membandingkannya dengan teori dan penelitian terdahulu.

BAB V: Kesimpulan dan Saran

Bab ini memuat kesimpulan dari penelitian berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan. Kesimpulan akan menjawab rumusan masalah yang telah disusun sebelumnya. Selain itu, bab ini juga memberikan saran yang berguna bagi praktisi dan peneliti selanjutnya, terutama terkait dengan pengawasan PBJ pemerintah.

BAB II

TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS PENELITIAN

2.1. Telaah Pustaka

Pada bagian ini, akan dibahas berbagai konsep dan teori yang relevan dengan topik penelitian, yaitu pengaruh etika, pengalaman kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja auditor dan ppupd dalam pengawasan Pengadaan Barang dan Jasa (PBJ) pemerintah. Telaah pustaka ini mencakup teori-teori yang dapat menjelaskan hubungan antara faktor-faktor tersebut serta peranannya dalam pengawasan yang efektif. Salah satu teori utama yang digunakan adalah teori atribusi, yang memberikan penjelasan mengenai penyebab suatu peristiwa atau tindakan, baik yang dilakukan oleh dirinya sendiri maupun orang lain (Heider, 1958). Selain itu, akan dijelaskan pula teori-teori terkait kinerja dalam pengawasan, etika, pengalaman kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja yang memengaruhi kinerja individu dalam tugas pengawasan. Dengan memahami konsep-konsep ini, penelitian ini bertujuan untuk memberikan pemahaman lebih dalam mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kualitas pengawasan dalam PBJ pemerintah, serta bagaimana teori-teori tersebut diterapkan dalam konteks yang relevan dengan praktik pengawasan di Indonesia.

2.1.1. Teori Atribusi

Teori atribusi pertama kali diperkenalkan oleh Fritz Heider (1958) dalam bukunya *The Psychology of Interpersonal Relations*. Heider menjelaskan bahwa manusia secara alami bertindak sebagai "psikolog naif" (naive psychologist) yang selalu berusaha mencari penyebab di balik perilaku orang lain dan peristiwa yang mereka alami. Dalam kehidupan sehari-hari, individu cenderung mengajukan pertanyaan seperti “*Mengapa seseorang bertindak seperti itu?*” atau “*Apa yang menyebabkan peristiwa ini terjadi?*”. Atribusi merupakan proses kognitif di mana seseorang memberikan penjelasan mengenai penyebab suatu tindakan atau kejadian, baik yang dilakukan oleh dirinya sendiri maupun orang lain. Heider

menyatakan bahwa orang melakukan atribusi sebagai upaya untuk memahami dunia sosial mereka dan untuk memprediksi perilaku di masa depan.

Heider membedakan dua jenis atribusi utama, yaitu atribusi personal (disposisional/internal) dan atribusi impersonal (situasional/eksternal). Atribusi personal atau disposisional mengacu pada penyebab perilaku yang berasal dari dalam individu itu sendiri, seperti kepribadian, motivasi, niat, dan kompetensi. Sementara itu, atribusi impersonal atau situasional mengacu pada faktor di luar individu, seperti lingkungan kerja, tekanan birokrasi, atau regulasi.

Selain membedakan atribusi ke dalam faktor internal dan eksternal, Heider juga memperkenalkan prinsip kausalitas, yang menjelaskan bahwa manusia cenderung melihat suatu tindakan sebagai akibat dari satu atau beberapa penyebab tertentu. Menurutnya, seseorang akan melakukan analisis kausalitas untuk menentukan apakah suatu tindakan terjadi secara sengaja atau tidak, serta sejauh mana seseorang bertanggung jawab atas tindakannya. Jika suatu tindakan dianggap disengaja dan dilakukan dengan niat tertentu, maka individu lebih cenderung memberikan atribusi internal kepada pelaku tindakan tersebut. Sebaliknya, jika suatu tindakan terjadi karena pengaruh lingkungan atau situasi yang tidak dapat dikendalikan, maka individu akan memberikan atribusi eksternal.

Menurut Robbins dan Judge (2017), perilaku individu dalam konteks persepsi sosial dapat dijelaskan melalui dua jenis penyebab, yaitu penyebab internal (*dispositional attribution*) dan penyebab eksternal (*situational attribution*). Penyebab internal mengacu pada faktor-faktor yang berasal dari dalam diri individu, seperti kepribadian, persepsi diri, kemampuan, serta motivasi. Sementara itu, penyebab eksternal adalah pengaruh dari lingkungan yang memengaruhi perilaku seseorang, seperti keadaan sosial, norma yang berlaku, dan opini publik.

Teori atribusi dalam penelitian ini digunakan untuk menjelaskan bagaimana etika, pengalaman kerja, kepuasan kerja, dan disiplin kerja yang merupakan faktor internal dalam diri Auditor dan PPUPD dapat diatribusikan kepada kinerja pengawasan PBJ yang dilakukan.