

**PENGARUH MODAL SOSIAL DAN LINGKUNGAN TUGAS  
TERHADAP KINERJA PEMERIKSA BPK RI  
PERWAKILAN PROVINSI LAMPUNG**

**(Tesis)**

**Oleh :  
Iim Surya Pinarto**



**PROGRAM PASCASARJANA MAGISTER MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS LAMPUNG  
BANDAR LAMPUNG  
2018**

## **ABSTRACT**

### ***THE EFFECT OF SOCIAL CAPITAL AND DUTY ENVIRONMENT ON EXAMINER PERFORMANCE OF FINANCIAL AUDIT BOARD OF REPUBLIC OF INDONESIA REPRESENTATIVE LAMPUNG PROVINCE***

**IIM SURYA PINARTO**

Human resources is an important factor in company organization or a government agencies. Human resources not only being object in development goals but also simultaneously as the subject of development should has the quality of being adequate to support the success of national development. In order to protect national development, its required financial management that operate by the state which in this is performed by the central and regional governments. For those state financial management, required financial audit by The Financial Audit Board Of Republic Of Indonesia (BPK RI).

The subject of financial management audit is examiner of BPK RI. Which in their work, the examiner will be in an environment social and environmental diverse task, time was limited to examine with prosecuted independencies, integrity and professionalism. Problems in this study are capital social and environmental influences the performance of examiner. The purpose of this study is to know the effect of social capital and duty environment on performance examiner. The hypothesis proposed are (1) Social capital have positive effects on performance examiner of BPK RI representative Province Lampung in the their duties. (2) Duty environment have positive effects on performance examiner of BPK RI representative Lampung Province in the their duties. (3) Social capital and duty environment simultaneously have positive effects on performance duty.

The result of this research is support the hypothesis that said capital social and duty environment impact on performance of examiner of BPK RI representative Province Lampung. Social capital is a factor that more influential is as much as 68,3% than duty environment is as much as 43,1%.

The researchers propose advices, examiner BPK RI Representatives Province of Lampung: (1) Need to increase sense of reciprocity information in any condition especially when implementing duties. (2) Still have to keep working spirit in a condition where facilities work is not adequate personal examiner. (3) Maintain and even increasing its performance although there is no award from management given when an achievement.

**Key word** : social capital, duty environment and performance

## ABSTRAK

### PENGARUH MODAL SOSIAL DAN LINGKUNGAN TUGAS TERHADAP KINERJA PEMERIKSA BPK RI PERWAKILAN PROVINSI LAMPUNG

IIM SURYA PINARTO

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat berperan dalam organisasi perusahaan maupun suatu instansi pemerintahan. Sumber daya manusia selain menjadi obyek dalam tujuan pembangunan juga sekaligus sebagai subyek pembangunan harus mempunyai kualitas yang memadai guna mendukung keberhasilan pembangunan nasional. Dalam rangka mengawal pembangunan nasional diperlukan pengelolaan penggunaan keuangan negara yang dalam hal ini dilakukan oleh pemerintah pusat maupun pemerintah daerah. Atas pengelolaan tersebut dilakukan pemeriksaan pengelolaan keuangan negara yang diamanatkan kepada Badan Pemeriksa Keuangan RI (BPK RI).

Subjek pelaksanaan pemeriksaan pengelolaan keuangan negara adalah pemeriksa BPK RI. Dimana dalam melaksanakan tugasnya pemeriksa akan berada dalam suatu lingkungan sosial dan lingkungan tugas yang beragam, adanya keterbatasan waktu untuk memeriksa dengan dituntut menjunjung tinggi independensi, integritas dan profesionalisme. Permasalahan dalam penelitian ini apakah modal sosial dan lingkungan tugas mempengaruhi kinerja pemeriksa. Tujuan penelitian ini adalah mengetahui besarnya pengaruh modal sosial dan lingkungan tugas terhadap kinerja pemeriksa. Hipotesis yang diajukan adalah (1) Modal sosial berpengaruh positif terhadap kinerja pemeriksa BPK Perwakilan Propinsi Lampung dalam pelaksanaan tugas di lapangan. (2) Lingkungan tugas berpengaruh positif terhadap kinerja pemeriksa BPK Perwakilan Propinsi Lampung dalam pelaksanaan tugas di lapangan. (3) Modal sosial dan lingkungan tugas secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja pemeriksa BPK Perwakilan Propinsi Lampung dalam pelaksanaan tugas di lapangan.

Hasil penelitian ini adalah mendukung hipotesis yang menyatakan modal sosial dan lingkungan tugas berpengaruh terhadap Pemeriksa BPK Perwakilan Propinsi Lampung. Modal sosial merupakan faktor yang lebih berpengaruh yaitu sebesar 68,3% jika dibandingkan dengan variabel lingkungan tugas yaitu sebesar 43,1%. Saran yang diajukan adalah, Pemeriksa BPK-RI Perwakilan Provinsi Lampung : (1) perlu meningkatkan *sense of reciprocity* informasi dalam kondisi apapun terutama saat melaksanakan tugas di lapangan. (2) Tetap harus menjaga semangat kerja dalam suatu kondisi dimana fasilitas kerja tidak memenuhi standar pribadi pemeriksa. (3) Menjaga dan bahkan meningkatkan kinerjanya meskipun tidak ada penghargaan dari manajemen yang diberikan apabila mendapat prestasi.

**Kata kunci** : modal sosial, lingkungan tugas dan kinerja

**PENGARUH MODAL SOSIAL DAN LINGKUNGAN TUGAS  
TERHADAP KINERJA PEMERIKSA BPK RI  
PERWAKILAN PROVINSI LAMPUNG**

**Oleh :  
Iim Surya Pinarto**

**(Tesis)**

**Sebagai Salah Satu Syarat untuk Mencapai Gelar  
MAGISTER MANAJEMEN**

**Pada**

**Program Pascasarjana Magister Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung**



**PROGRAM PASCASARJANA MAGISTER MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS LAMPUNG  
BANDAR LAMPUNG  
2018**

**HALAMAN PERSETUJUAN**

Judul Tesis : **PENGARUH MODAL SOSIAL DAN LINGKUNGAN TUGAS TERHADAP KINERJA PEMERIKSA BPK RI PERWAKILAN PROVINSI LAMPUNG**

Nama Mahasiswa : *Jim Surya Pinarto*

Nomor Pokok Mahasiswa : 1321011044

Konsentrasi : Manajemen Pemerintahan Dan Keuangan Daerah

Program Studi : Magister Manajemen  
Program Pasca Sarjana Fakultas Ekonomi  
Dan Bisnis Univesitas Lampung



Pembimbing I,

Pembimbing II,

**Prof. Dr. H. Satria Bangsawan, S.E., M.Si.**  
NIP 19610904 198703 1 011

**Dr. Nova Mardiana, S.E., M.M.**  
NIP 19701106 199802 2 001

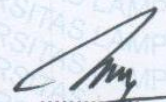
Ketua Program Studi Magister Manajemen  
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis  
Univesitas Lampung,

**Dr. Ernie Hendrawaty, S.E., M.Si.**  
NIP 19691128 200012 2 001

**MENGESAHKAN**

1. Komisi Penguji :

1.1. Ketua Penguji : **Prof. Dr. H. Satria Bangsawan, S.E., M.Si.**  
(Pembimbing I)



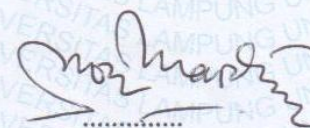
1.2. Penguji I : **Dr. Irham Lihan, S.E., M.Si.**



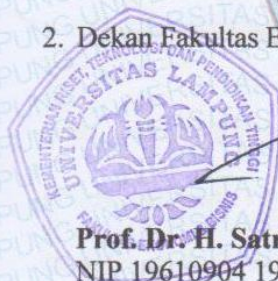
1.3. Penguji II : **Dr. Ernie Hendrawaty, S.E., M.Si.**



1.4. Sekretaris Penguji : **Dr. Nova Mardiana, S.E., M.M.**  
(Pembimbing II)

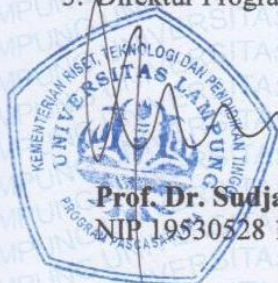


2. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung,



**Prof. Dr. H. Satria Bangsawan, S.E., M.Si.**  
NIP 19610904 198703 1 011

3. Direktur Program Pascasarjana,



**Prof. Dr. Sudjarwo, M.S.**  
NIP 19530528 198103 1 002

4. Tanggal Lulus Ujian Tesis : **09 Agustus 2017**

## PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Tesis dengan judul **“Pengaruh Modal Sosial dan Lingkungan Tugas Terhadap Kinerja Pemeriksa BPK RI Perwakilan Provinsi Lampung”** adalah karya saya sendiri dan saya tidak melakukan penjiplakan atau pengutipan atas karya penulis lain dengan cara yang tidak sesuai dengan tata etika ilmiah yang berlaku dalam masyarakat akademik atau disebut **plagiarisme**.
2. Hak intelektual atas karya ilmiah ini diserahkan sepenuhnya kepada Universitas Lampung.

Atas pernyataan ini, apabila di kemudian hari ternyata ditemukan adanya ketidakbenaran, saya bersedia menanggung akibat dan sanksi yang diberikan kepada saya. Saya bersedia dan sanggup dituntut sesuai dengan hukum yang berlaku.

Bandar Lampung, 10 Agustus 2017  
Pembuat Pernyataan



Im Surya Pinarto

## **RIWAYAT HIDUP**

Penulis dilahirkan di Madiun pada tanggal 27 Mei 1983. Anak kedua dari tiga bersaudara, dari pasangan Bapak Soetrisno (Alm) dan Ibu Supini (Alm). Penulis telah menikah dengan Dwi Lia Handayani dan telah dikaruniai dua orang anak bernama Wildan Kamil Pramudya dan Kalila Muli Anindya.

Penulis mengenyam pendidikan sekolah dasar di SD Negeri 1 Jiwan Madiun pada Tahun 1989 sampai dengan Tahun 1995, lalu melanjutkan ke sekolah menengah pertama di SMP Negeri 1 Jiwan Madiun sampai dengan Tahun 1998, setelah itu penulis melanjutkan pendidikan ke sekolah menengah atas di SMA Negeri 1 Madiun sampai dengan Tahun 2001. Selanjutnya, pada Tahun 2001 penulis melanjutkan pendidikan untuk memperoleh gelar Sarjana (S1) di Fakultas Teknik Jurusan Teknik Sipil pada Universitas Sebelas Maret Surakarta, dan berhasil menyelesaikan perkuliahan pada Tahun 2005.

Sejak Tahun 2011 sampai dengan sekarang, penulis bekerja sebagai Pegawai Negeri Sipil di Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia (BPK RI). Kemudian, pada Tahun 2013, penulis memutuskan untuk melanjutkan pendidikan S2 di Program Pascasarjana Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung, Program Studi Magister Manajemen dengan konsentrasi Manajemen Pemerintahan dan Keuangan Daerah.



## MOTTO

*“Dan barangsiapa yang menghendaki kehidupan akhirat dan berusaha ke arah itu dengan sungguh-sungguh sedang ia adalah mukmin, maka mereka itu adalah orang-orang yang usahanya dibalasi dengan baik”*

*(QS. Al Isra : 19)*

*“Menuntut ilmu itu adalah kewajiban bagi setiap Muslim.”*

*(HR. Ibnu Majah : 223 )*

*"Sura dira jayaningrat lebur dening pangastuti"*

*(R. Ngabehi Ranggawarsita)*

***Kupersembahkan tesis ini kepada :***

*Ayah dan ibuku tercinta, **Soetrisno** (Alm) dan **Supini** (Alm) serta **Salijo** dan **Eny Pamudji** atas segala dukungan dan doa yang tak putus demi keberhasilan Ananda meraih cita-cita.*

*Keluargaku, **Dwi Lia**, **Wildan Kamil** dan **Kalila Muli** atas segala dukungan dan pengertian sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini*

*Bangsa dan Negara tercinta **Indonesia***

*Serta **Almamaterku***

## KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis ucapkan kehadirat Allah S.W.T, atas segala rahmat dan karunia-Nya sehingga tesis ini dapat diselesaikan.

Tesis dengan judul “**Pengaruh Modal Sosial Dan Lingkungan Tugas Terhadap Kinerja Pemeriksa BPK RI Perwakilan Provinsi Lampung**” merupakan salah satu syarat dalam menyelesaikan studi pada Program Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung (Unila).

Pada kesempatan ini, penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Satria Bangsawan, S.E., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unila, serta selaku Pembimbing I atas kesediaan waktu dan pemikirannya dalam memberikan bimbingan, arahan, kritik, serta saran pada proses penyelesaian tesis ini;
2. Bapak Prof. Dr. Sudjarwo, M.S. selaku Direktur Program Pascasarjana Unila;
3. Ibu Ernie Hendrawaty, S.E., M.Si. selaku Ketua Program Pasca Sarjana Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unila, serta selaku Dosen Penguji II yang telah memberikan saran dan motivasi demi lebih baiknya tesis ini;

4. Ibu Dr. Nova Mardiana, S.E., M.M., selaku Pembimbing II atas kesediaan waktu dan pemikirannya dalam memberikan bimbingan, arahan, kritik, serta saran pada proses penyelesaian tesis ini;
5. Bapak Dr. Irham Lihan, S.E., M.Si. selaku Dosen Penguji I atas arahan, masukan serta sudut pandang yang lebih luas dalam proses perbaikan tesis ini;
6. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen yang telah memberikan ilmu serta memperluas wawasan selama mengikuti perkuliahan pada Program Pasca Sarjana Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unila;
7. Seluruh staf di Program Pasca Sarjana Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unila;
8. Bapak Sunarto, S.E. selaku Kepala Perwakilan BPK RI Provinsi Lampung;
9. Istriku tercinta Dwi Lia Handayani, Putraku Wildan Kamil Pramudya, dan Putriku Kalila Muli Anindya;
10. Rekan-rekan mahasiswa Angkatan 2013 Program Studi Magister Manajemen Program Pascasarjana Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unila;
11. Rekan-rekan kerja di BPK RI Perwakilan Provinsi Lampung atas kesediaannya menjadi objek penelitian serta memberikan jawaban atas kuisioner secara objektif;
12. Teman-teman pada Program Pasca Sarjana Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unila, atas kebersamaannya;
13. Semua pihak yang telah memberikan bantuan, inspirasi dan dukungan yang tidak dapat kami sebutkan satu persatu. Semoga Allah SWT membalas amal kebaikan Bapak dan Ibu semua.

Akhir kata, Penulis menyadari bahwa tesis ini masih jauh dari kesempurnaan, namun sedikit harapan semoga tesis yang sederhana ini dapat berguna dan bermanfaat bagi kita semua.

Bandar Lampung, 10 Agustus 2017  
Penulis,

**Im Surya Pinarto**

## DAFTAR ISI

|                                                    | <b>Halaman</b> |
|----------------------------------------------------|----------------|
| <b>COVER LUAR</b> .....                            | i              |
| <b>ABSTRACT</b> .....                              | ii             |
| <b>ABSTRAK</b> .....                               | iii            |
| <b>COVER DALAM</b> .....                           | iv             |
| <b>HALAMAN PERSETUJUAN</b> .....                   | v              |
| <b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....                    | vi             |
| <b>LEMBAR PERNYATAAN ORISINALITAS</b> .....        | vii            |
| <b>RIWAYAT HIDUP</b> .....                         | viii           |
| <b>MOTTO</b> .....                                 | ix             |
| <b>PERSEMBAHAN</b> .....                           | x              |
| <b>KATA PENGANTAR</b> .....                        | xi             |
| <b>DAFTAR ISI</b> .....                            | xiv            |
| <b>DAFTAR TABEL</b> .....                          | xvi            |
| <b>DAFTAR GAMBAR</b> .....                         | xvii           |
| <b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....                       | xviii          |
| <br>                                               |                |
| <b>I. PENDAHULUAN</b> .....                        | <b>1</b>       |
| 1.1 Latar Belakang .....                           | 1              |
| 1.2 Identifikasi Masalah .....                     | 11             |
| 1.3 Perumusan Masalah .....                        | 11             |
| 1.4 Tujuan Penelitian .....                        | 12             |
| 1.5 Manfaat Penelitian .....                       | 12             |
| <br>                                               |                |
| <b>II. TINJAUAN PUSTAKA</b> .....                  | <b>13</b>      |
| 2.1 Audit dan Auditor .....                        | 13             |
| 2.2 Kelompok .....                                 | 15             |
| 2.3 Modal Sosial .....                             | 16             |
| 2.3.1 Modal Sosial Pemeriksa .....                 | 18             |
| 2.4 Lingkungan Kerja .....                         | 19             |
| 2.4.1. Definisi Lingkungan Kerja .....             | 19             |
| 2.4.1.1 Lingkungan Kerja Fisik .....               | 20             |
| 2.4.1.2 Lingkungan Kerja Non Fisik .....           | 20             |
| 2.4.2. Lingkungan Tugas Kegiatan Pemeriksaan ..... | 21             |
| 2.5 Kinerja .....                                  | 22             |
| 2.5.1. Pengertian Kinerja .....                    | 22             |
| 2.6 Kerangka Pemikiran .....                       | 25             |
| 2.7 Hipotesis .....                                | 28             |

|                                                                                                |           |
|------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>III. METODE PENELITIAN .....</b>                                                            | <b>29</b> |
| 3.1 Desain Penelitian .....                                                                    | 29        |
| 3.2 Populasi dan Sampel Penelitian .....                                                       | 29        |
| 3.3 Definisi Operasional Variabel.....                                                         | 30        |
| 3.4 Pengukuran Variabel.....                                                                   | 31        |
| 3.5 Pengumpulan Data .....                                                                     | 31        |
| 3.6 Teknik Analisis Data .....                                                                 | 32        |
| 3.6.1. Uji Validitas .....                                                                     | 32        |
| 3.6.2. Uji Reliabilitas .....                                                                  | 34        |
| 3.6.3. Model Analisis Regresi .....                                                            | 35        |
| 3.7 Deskripsi Hasil Kuesioner .....                                                            | 35        |
| 3.7.1. Uji T .....                                                                             | 36        |
| 3.7.2. Uji F .....                                                                             | 36        |
| <br>                                                                                           |           |
| <b>IV. ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN .....</b>                                                  | <b>38</b> |
| 4.1 Data Umum .....                                                                            | 38        |
| 4.2 Hasil Analisis Deskriptif.....                                                             | 39        |
| 4.2.1 Analisis Deskriptif Modal Sosial .....                                                   | 39        |
| 4.2.2 Analisis Deskriptif Lingkungan Tugas .....                                               | 41        |
| 4.2.3 Analisis Deskriptif Kinerja Pemeriksa .....                                              | 44        |
| 4.3 Analisis Pengaruh .....                                                                    | 46        |
| 4.4 Implikasi Teoritis .....                                                                   | 50        |
| 4.4.1 Pengaruh Modal Sosial Terhadap Kinerja .....                                             | 51        |
| 4.4.2 Pengaruh Lingkungan Tugas Terhadap Kinerja .....                                         | 51        |
| 4.4.3 Pengaruh Modal Sosial dan Lingkungan Tugas secara<br>bersama-sama Terhadap Kinerja ..... | 51        |
| <br>                                                                                           |           |
| <b>V. SIMPULAN DAN SARAN.....</b>                                                              | <b>53</b> |
| 5.1 Simpulan .....                                                                             | 53        |
| 5.2 Saran .....                                                                                | 53        |

**DAFTAR PUSTAKA**  
**LAMPIRAN**

## **DAFTAR TABEL**

- Tabel 1. Jumlah Pemeriksa di BPK RI Perwakilan Propinsi Lampung
- Tabel 2. Capaian BPK Perwakilan Provinsi Lampung berdasarkan data IKU
- Tabel 3. Rekapitulasi Jumlah Pemeriksa BPK Perwakilan Provinsi Lampung menurut pangkat/ golongan
- Tabel 4. Definisi Operasional Variabel
- Tabel 5. Hasil Uji Validitas
- Tabel 6. Komposisi Pemeriksa Berdasarkan Pendidikan
- Tabel 7. Komposisi Pemeriksa Berdasarkan Jenis Kelamin
- Tabel 8. Jawaban Responden Atas Indikator Variabel Modal Sosial
- Tabel 9. Jawaban Responden Atas Indikator Variabel Lingkungan Kerja
- Tabel 10. Jawaban Responden Atas Indikator Variabel Kinerja Pemeriksa
- Tabel 11. Hasil Pengujian Regresi Pengaruh Secara Bersama-sama
- Tabel 12. Hasil Pengujian Regresi
- Tabel 13. Hasil Pengujian Variabel Bebas
- Tabel 14. Implikasi Teoritis



## **DAFTAR GAMBAR**

Gambar 1. Bagan Kerangka Pemikiran

## **DAFTAR LAMPIRAN**

- Lampiran 1. Kuisisioner Penelitian
- Lampiran 2. Tabel Penilaian Kuisisioner
- Lampiran 3. Hasil Uji Validitas
- Lampiran 4. Hasil Uji Reliabilitas
- Lampiran 5. Hasil Uji Regresi

# I. PENDAHULUAN

## 1.1 Latar Belakang

Reformasi pengelolaan keuangan negara di Indonesia ditandai dengan diterbitkannya paket Undang-Undang tentang Keuangan Negara pada tahun 2003 dan tahun 2004. Akuntabilitas dan transparansi menjadi unsur-unsur yang wajib dijunjung tinggi dalam penyelenggaraan pemerintahan. Selain itu reformasi keuangan negara juga ditandai dengan dikeluarkannya Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2006 tentang Badan Pemeriksa Keuangan sebagai pengganti Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1973 tentang Badan Pemeriksa Keuangan. Atas diterbitkannya Undang-undang tersebut, peran dan posisi BPK RI sebagai lembaga negara yang bertugas memeriksa pengelolaan keuangan negara lebih kuat dari segi pemeriksaan, struktur organisasi dan anggaran operasional. BPK RI saat ini memiliki 34 kantor perwakilan yang berada di setiap ibukota propinsi, dengan jumlah pejabat fungsional pemeriksa berjumlah 2.850 orang (per Maret 2013).

Dalam penugasannya, pemeriksa BPK RI melaksanakan pemeriksaan yang kompleks, menghadapi permasalahan di lapangan yang beragam, dengan tetap berpedoman pada prosedur pemeriksaan sesuai tujuan pemeriksaan. Dalam Laporan *Peer Review* BPK RI yang dilakukan *Najwyższa Izba Kontroli* (NIK) Polandia pada tahun 2014, disebutkan bahwa tidak ada keraguan bahwa

lingkungan audit saat ini semakin kompleks dan seringkali membutuhkan pengetahuan yang cukup besar dalam berbagai domain. Jamilah, Fanani, dan Chandrarin (2007) mengemukakan bahwa tingkat kesulitan tugas dan struktur tugas merupakan dua aspek dari kompleksitas tugas. Menurut Chatzoglou, Vraimaki, Komsiou, Plychrou, dan Diamantidis (2011) penggunaan keterampilan dan kemampuan karyawan untuk menyelesaikan tugas dengan tuntutan tinggi mempengaruhi kepuasan kerja. Hasil penelitian Dewi (2013) juga menemukan bahwa kompleksitas tugas berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja auditor.

Pemeriksa BPK RI melakukan tugas pemeriksaan dengan alokasi waktu yang cenderung ketat dan kaku. Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2004 tentang Pemeriksaan Pengelolaan dan Tanggung Jawab Keuangan Negara disebutkan bahwa laporan hasil pemeriksaan atas laporan keuangan pemerintah pusat/pemerintah daerah disampaikan oleh BPK kepada DPR/DPRD dan DPD selambat-lambatnya 2 (dua) bulan setelah menerima laporan keuangan dari pemerintah pusat/pemerintah daerah. Jangka waktu yang ketat dan kaku tersebut dapat menimbulkan tekanan bagi pemeriksa. Laporan *Peer Review* BPK RI yang dilakukan *Algere Rekenkamer* (ARK) Belanda pada tahun 2009, disebutkan bahwa salah satu kesulitan yang dihadapi BPK RI adalah waktu yang tersedia sangat sedikit untuk melakukan pemeriksaan. Prasita dan Adi (2007) menyebutkan bahwa waktu untuk pemeriksaan harus dialokasikan secara realistis, tidak terlalu lama atau cepat, karena tekanan anggaran waktu dapat mempengaruhi kerja auditor. Hasil penelitian Dewi (2013) juga menemukan bahwa tekanan anggaran waktu berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja auditor.

BPK melakukan tiga jenis pemeriksaan yaitu pemeriksaan keuangan, pemeriksaan kinerja dan pemeriksaan dengan tujuan tertentu. Pemeriksaan keuangan adalah pemeriksaan atas laporan keuangan, yaitu laporan keuangan pemerintah pusat, kementerian Negara/lembaga, dan pemerintah daerah serta laporan keuangan BUMN/BUMD. Pemeriksaan keuangan ini dilakukan oleh BPK dalam rangka memberikan pernyataan pendapat (opini) tentang tingkat kewajaran informasi yang disajikan dalam laporan keuangan pemerintah.

Pemeriksaan kinerja adalah pemeriksaan atas aspek ekonomi dan efisiensi, serta pemeriksaan atas aspek efektivitas yang lazim dilakukan bagi kepentingan manajemen oleh aparat pengawasan intern pemerintah. Tujuan pemeriksaan kinerja adalah untuk mengidentifikasi hal-hal yang perlu menjadi perhatian lembaga perwakilan dan untuk pemerintah, pemeriksaan kinerja dimaksudkan agar kegiatan yang dibiayai dengan keuangan negara/daerah diselenggarakan secara ekonomis dan efisien, serta memenuhi sarannya secara efektif.

Pemeriksaan dengan tujuan tertentu, adalah pemeriksaan yang dilakukan dengan tujuan khusus, diluar pemeriksaan keuangan dan pemeriksaan kinerja. Termasuk dalam pemeriksaan tujuan tertentu ini adalah pemeriksaan atas hal-hal lain yang berkaitan dengan keuangan dan pemeriksaan investigatif.

Beragam jenis pemeriksaan, adanya batas waktu dan kondisi objek pemeriksaan yang berbeda-beda, pemeriksa BPK RI dituntut untuk bersikap profesional, dan menunjukkan produktifitas kerja yang tinggi atas pelaksanaan prosedur pemeriksaan.

Produktivitas kerja merupakan sesuatu yang kompleks dan senantiasa perlu ditingkatkan baik dari sisi individual, kelompok maupun organisasi. Hal ini dikarenakan produktivitas merupakan tantangan yang harus dihadapi oleh semua komponen serta unsur organisasi dan merupakan urusan semua orang dalam organisasi kerja sehingga mereka mampu mengatasi situasi perekonomian dan moneter di Indonesia. Aksioma ini berlaku tidak hanya pada organisasi yang bergerak di bidang ekonomi, melainkan pula bidang organisasi lain, seperti kenegaraan, politik, nirlaba, bisnis, sosial budaya, lembaga sosial masyarakat keagamaan (Siagian, 2002).

Produktivitas pada organisasi terdiri atas komponen teknologi, modal dan sumber daya manusia. Sumber daya yang diberdayakan secara efisien merupakan salah satu faktor yang mampu meningkatkan produktivitas meskipun di lain pihak sumber daya manusia merupakan pemicu terjadinya pemborosan dan inefisiensi dalam berbagai bentuk. Hal ini tercermin bila manajemen organisasi tidak mampu merumuskan kebijaksanaan pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasi dan menjalankan praktik – praktik manajemen sumber daya manusia. Pengaruh sumber daya manusia pada produktivitas kerja dapat terlihat pada hasil pekerjaannya, tingkat absensi, kecelakaan, intensi keluar dan kontribusinya pada organisasi (Latham dan Kenneth dalam Kurnia 2014 : 6).

Hal yang sama juga terjadi pada organisasi pemerintah. Para pegawainya dituntut untuk mampu bekerja dengan baik sehingga menghasilkan produktivitas individu yang tinggi. Pada akhirnya seluruh produktivitas yang baik ini akan berkontribusi bersama-sama untuk mencapai tujuan organisasi.

Produktivitas kerja tidak terlepas dari efisiensi dan efektivitas. Efisiensi menekankan pada hasil kerja, sedangkan efektivitas berhubungan dengan proses pencapaian tujuan yang dikaitkan dengan kerja manusia atau peningkatan tenaga kerja manusia, pembaharuan hidup dan kultural, sikap mental memuliakan kerja serta perluasan upaya untuk meningkatkan mutu kehidupan masyarakat. (Anoraga, et al. 1995). Dengan kata lain, proses peningkatan produktivitas kerja dapat dilakukan melalui motivasi, pendidikan, disiplin kerja, keterampilan, teknologi, sikap etika kerja, tingkat penghasilan, lingkungan dan iklim kerja, manajemen, kesempatan berprestasi dan sarana produksi serta jaminan sosial, etos kerja, loyalitas kerja, kepuasan kerja, kepemimpinan, struktur organisasi dan pengawasan. (Anoraga, et al. 1995).

Seiring dengan perkembangan teori pemeriksaan, dinamika masyarakat yang menuntut adanya transparansi dan akuntabilitas, serta kebutuhan akan hasil pemeriksaan yang bernilai tambah, BPK RI menetapkan pedoman bagi para pemeriksa dalam melakukan tugas pemeriksaannya. Adapun pedoman tersebut dituangkan dalam Peraturan BPK RI No. 1 Tahun 2007 tentang Standar Pemeriksaan Keuangan Negara (SPKN) yang memuat persyaratan profesional pemeriksa, mutu pelaksanaan pemeriksaan, dan persyaratan laporan pemeriksaan yang profesional. Standar pemeriksaan ini dipakai dalam semua pemeriksaan yang dilaksanakan terhadap entitas, program, kegiatan serta fungsi yang berkaitan dengan pelaksanaan pengelolaan dan tanggung jawab keuangan Negara, dan berlaku wajib bagi Pemeriksa, maupun pihak lain atas mandat dari BPK RI.

BPK RI Perwakilan Propinsi Lampung melaksanakan tugas pemeriksaan terhadap 16 entitas pemerintahan di Propinsi Lampung, yang terdiri dari 1 Pemerintah Propinsi dan 15 pemerintah kabupaten/kota, beserta BUMD yang dimiliki oleh masing-masing entitas pemerintahan tersebut. Dalam melaksanakan kegiatan pemeriksaannya, BPK RI Perwakilan Propinsi Lampung didukung oleh jabatan fungsional pemeriksa sebanyak 57 orang, yang terbagi dalam 6 jenjang peran, dengan uraian pada Tabel 1.

Tabel 1. Jumlah Pemeriksa di BPK RI Perwakilan Propinsi Lampung

| <b>No</b> | <b>Jenjang Peran Pemeriksa</b> | <b>Jumlah</b>   |
|-----------|--------------------------------|-----------------|
| 1         | Pengendali Teknis              | 3 orang         |
| 2         | Ketua Tim Senior               | 2 orang         |
| 3         | Ketua Tim Yuniior              | 8 orang         |
| 4         | Anggota Tim Senior             | 20 orang        |
| 5         | Anggota Tim Yuniior            | 23 orang        |
|           | <b>Jumlah</b>                  | <b>56 orang</b> |

*Sumber* : BPK RI Perwakilan Provinsi Lampung, April 2015

Kinerja Kantor BPK RI Perwakilan Propinsi Lampung dinilai berdasarkan pencapaian Indikator Kinerja Utama (IKU) yang telah ditetapkan pada awal tahun dan dievaluasi pada akhir tahun. Salah satu penilaian kinerja BPK Perwakilan Provinsi Lampung yang berhubungan dengan kinerja tugas pemeriksaan yang dilakukan oleh pemeriksa yaitu pencapaian sasaran strategis dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi manajemen pemeriksaan. Berdasarkan data IKU dalam sasaran strategis meningkatkan efektivitas dan efisiensi manajemen pemeriksaan Tahun 2012 s.d. 2014 diketahui bahwa capaian BPK RI Perwakilan Provinsi Lampung meningkat, dengan uraian pada Tabel 2.



Tabel 2. Capaian BPK Perwakilan Provinsi Lampung berdasarkan data IKU.

| No. | IKU                                           | 2012   |           | 2013   |           | 2014   |           |
|-----|-----------------------------------------------|--------|-----------|--------|-----------|--------|-----------|
|     |                                               | Target | Realisasi | Target | Realisasi | Target | Realisasi |
| 1.  | Pemanfaatan Anggaran                          | 100%   | 90,73%    | 100%   | 93,76%    | 100%   | 97,40%    |
| 2.  | Pemeriksa yang memenuhi standar jam pelatihan | 100%   | 87,93%    | 100%   | 95,92%    | 100%   | 94,55%    |
| 3.  | Rekomendasi yang ditindaklanjuti auditee      | 90%    | 60,27%    | 90%    | 73,96%    | 90%    | 78,12%    |

Sumber : SIMAK BPK 2012, 2013, dan 2014

Tabel 2 di atas menggambarkan bahwa kinerja pemeriksa BPK Perwakilan Provinsi Lampung dalam 3 (tiga) tahun terakhir belum optimal. Kondisi tersebut terlihat dari data realisasi dimana sejak tahun 2012, atas tiga jenis penilaian IKU belum dapat mencapai target yang diharapkan.

Pelaksanaan kegiatan pemeriksaan pada Kantor Perwakilan BPK RI, secara umum diuraikan dalam tahapan berikut.

1. Kegiatan pemeriksaan yang dilaksanakan oleh Kantor Perwakilan BPK RI telah disetujui oleh BPK RI Pusat dalam bentuk Rencana Kerja Pemeriksaan;
2. Penentuan jenis dan objek Pemeriksaan berdasarkan Rencana Kerja Pemeriksaan, diputuskan melalui rapat pejabat struktural;
3. Penyusunan tim pemeriksa, ditentukan melalui rapat pejabat struktural dengan memperhatikan pengalaman, keahlian pemeriksa, ketersediaan personel pemeriksa serta hal-hal lain, dengan susunan Pengendali Mutu (dalam hal ini bertindak sebagai penanggungjawab pemeriksaan), Pengendali Teknis, Ketua Tim dan Anggota Tim.
4. Penyusunan surat tugas, dilakukan oleh Kepala Perwakilan
5. Penyusunan program pemeriksaan, dilakukan oleh ketua tim, dengan berpedoman kepada tujuan pemeriksaan yang diamanatkan

6. Pelaksanaan pemeriksaan, dilaksanakan oleh ketua dan anggota tim pemeriksa, dengan memperoleh supervisi dari pengendali teknis dan penanggungjawab.
7. Penyusunan laporan hasil pemeriksaan, dilaksanakan setelah selesainya pemeriksaan di lapangan. Dalam tahap ini ketua dan anggota tim pemeriksa menyusun konsep laporan hasil pemeriksaan untuk selanjutnya dirapatkan bersama Tim Review, hingga diperoleh konsep laporan hasil pemeriksaan final.
8. Pengesahan laporan hasil pemeriksaan, dilakukan oleh penanggungjawab pemeriksaan, berdasarkan konsep laporan hasil pemeriksaan final yang telah disetujui ketua tim pemeriksa, tim review dan penanggungjawab pemeriksaan.
9. Penyampaian laporan hasil pemeriksaan, dilaksanakan oleh Kepala Perwakilan kepada entitas yang diperiksa, untuk ditindaklanjuti, serta kepada pemangku kepentingan lain, untuk dapat mengontrol tindak lanjut yang dilaksanakan.

Dalam tahapan pemeriksaan yang telah diuraikan di atas, terdapat tahapan penting bagi setiap personel pemeriksa yaitu penentuan jenis dan objek, serta penyusunan tim pemeriksaan. Kedua tahapan tersebut berpengaruh secara psikologis dalam hal non teknis pemeriksaan yaitu:

1. Penentuan jenis dan objek pemeriksaan, mempengaruhi pemeriksa antara lain: dalam hal jarak tempat tinggal asal ke objek pemeriksaan, perlu menginap atau tidak, kondisi tempat kerja selama pemeriksaan, budaya kerja objek pemeriksaan, lingkungan dan akomodasi tempat tinggal sementara, biaya

hidup, kemudahan akses, kemudahan komunikasi dengan adanya personal selaku fasilitator, dll.

2. Penyusunan tim pemeriksa, mempengaruhi pemeriksa antara lain :  
kemampuan dan pengalaman personal pemeriksa, kedekatan emosional/kecocokan atau konflik personal yang pernah terjadi dengan rekan dalam tim sebelumnya, adaptasi terhadap sifat-sifat rekan dalam tim yang merupakan hal baru, bagaimana cara bersikap saat berkumpul, dll.

Atas pengaruh psikologis dalam dua tahapan tersebut, akan dapat muncul hambatan sosial yang dapat mempengaruhi kinerja pada pelaksanaan pemeriksaan, yaitu.

1. Hambatan internal, antara lain:
  - a. Diperlukannya penyesuaian dengan personel dalam tim, dari segi sifat pribadi, pola pikir.
  - b. Adanya ketidakharmonisan pribadi antar personil pemeriksa, sehingga dapat mempengaruhi hubungan kerja yang mengakibatkan penurunan kinerja kelompok
  - c. Pembagian tugas yang dibebankan oleh ketua tim pemeriksa dirasa tidak adil/ tidak sesuai kemampuan
  - d. Diperlukan waktu untuk beradaptasi dengan lingkungan tempat tugas dan tempat tinggal sementara
2. Hambatan eksternal, antara lain:
  - a. Perbedaan budaya kerja antara BPK dengan institusi yang diperiksa
  - b. Diperlukan waktu untuk melakukan pemahaman entitas terutama terkait proses bisnis, dan personal pelaksanaannya

- c. Adanya kendala komunikasi dengan pihak terkait
- d. Subyek yang diperiksa kurang kooperatif
- e. Sulit mendapatkan dokumen dan informasi terkait objek pemeriksaan
- f. SDM yang diperiksa kurang kompeten

Faktor lain yang juga menjadi kunci kesuksesan sebuah organisasi/ kelompok yaitu modal sosial (*social capital*). Modal sosial merupakan kumpulan sumber daya yang dibutuhkan oleh individual atau kelompok sehingga dapat memiliki jaringan hubungan institusional yang lebih tahan lama agar saling mengakui dan menghargai. Dalam menjalankan sebuah kegiatan/ usaha, seorang individu akan senantiasa menjalin hubungan dengan individu lain. Solow dalam Agus Supriono dkk (2009 : 3) mengatakan modal sosial sebagai serangkaian nilai-nilai atau norma-norma yang diwujudkan dalam perilaku yang dapat mendorong kemampuan dan kapabilitas untuk bekerja sama dan berkoordinasi untuk menghasilkan kontribusi besar terhadap keberlanjutan produktivitas.

Dalam lingkup tugas pemeriksaan, modal sosial bagi pemeriksa merupakan hal wajib, karena pemeriksa akan berhubungan dengan pemeriksa lainnya, berhubungan dengan pihak yang diperiksa dan pihak-pihak lain terkait tugas pemeriksaan yang diamanatkan. Atas hal tersebut, untuk dapat mencapai tujuan pemeriksaan dan memberikan simpulan yang memadai, maka sebuah tim harus ideal, yaitu didukung personal yang memiliki kompetensi dan terjalin hubungan sosial yang baik.

Mengingat pentingnya peran pemeriksa BPK RI Perwakilan Propinsi Lampung dalam memeriksa pengelolaan keuangan negara di Propinsi Lampung dan

kompleksnya masalah baik teknis dan non teknis yang dihadapi, diperlukan kondisi pemeriksa dan tim pemeriksa yang ideal agar tugas yang diamanatkan dapat dilaksanakan. Berdasarkan hal tersebut maka penulis mengambil judul penelitian **“Pengaruh Modal Sosial dan Lingkungan Tugas Terhadap Kinerja Pemeriksa BPK RI Perwakilan Propinsi Lampung”**.

### **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, dapat diidentifikasi beberapa masalah meliputi variasi bentuk dan jenis penugasan serta susunan tim pemeriksa, akan mempengaruhi kinerja sebuah tim pemeriksaan terkait hubungan internal yang terjalin antar personel dan dengan pihak lain yang akan diperiksa. Selain itu kondisi lingkungan tugas tempat tim pemeriksaan bekerja merupakan hal baru bagi setiap pemeriksa, baik lingkungan fisik maupun lingkungan non fisik (nuansa), sehingga membutuhkan sumber daya untuk mengenali, memahami dan mengambil keputusan yang diperlukan dalam menyelesaikan tugas, agar dapat mendukung kinerja.

### **1.3 Perumusan Masalah**

Berdasarkan uraian di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah modal sosial berpengaruh terhadap kinerja pemeriksa BPK Perwakilan Propinsi Lampung?
2. Apakah lingkungan tugas berpengaruh terhadap kinerja pemeriksa BPK Perwakilan Propinsi Lampung?

3. Apakah modal sosial dan lingkungan tugas secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pemeriksa BPK Perwakilan Propinsi Lampung?

#### **1.4 Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui :

1. Pengaruh modal sosial terhadap kinerja pemeriksa BPK Perwakilan Propinsi Lampung;
2. Pengaruh lingkungan tugas berpengaruh terhadap kinerja pemeriksa BPK Perwakilan Propinsi Lampung;
3. Pengaruh modal sosial dan lingkungan tugas bersama-sama terhadap kinerja pemeriksa BPK Perwakilan Propinsi Lampung.

#### **1.5 Manfaat Penelitian:**

Penelitian ini diharapkan bermanfaat :

1. Sebagai masukan bagi Pimpinan dan Pegawai BPK Perwakilan Provinsi Lampung tentang pengaruh modal sosial dan lingkungan tugas terhadap kinerja pemeriksa;
2. Sebagai salah satu syarat kelulusan dari program Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.

## II. TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1 Audit dan Auditor

Definisi auditing menurut Arens dalam Fajriyah (2010 : 10) adalah sebagai berikut, *"Auditing is the accumulation and evaluation of evidence about information to determine and report on the degree of correspondence between the information and established criteria. Auditing should be done by a competent, independent person"*.

Auditing adalah proses yang ditempuh oleh seseorang yang kompeten dan independen agar dapat menghimpun dan mengevaluasi bukti-bukti mengenai informasi yang terukur dalam suatu entitas (satuan) usaha untuk mempertimbangkan dan melaporkan tingkat kesesuaian dengan kriteria yang telah ditetapkan. Auditing harus dilakukan oleh seseorang yang kompeten dan independen.

Atas definisi tersebut, Fajriyah (2010 : 11) mengungkapkan bahwa setidaknya terdapat empat elemen fundamental dalam auditing yaitu:

- a. Dilakukan oleh seseorang yang independen.
- b. Bukti yang cukup kompeten yang diperoleh melalui inspeksi, pengamatan, pengajuan pertanyaan, dan konfirmasi secara obyektif selama menjalankan tugasnya sebagai dasar yang memadai untuk menyatakan pendapat atas laporan keuangan yang diaudit.

- c. Kriteria yang dijadikan pedoman sebagai dasar untuk menyatakan pendapat audit berupa peraturan yang ditetapkan oleh suatu badan legislatif, anggaran yang ditetapkan oleh manajemen, dan prinsip akuntansi berterima umum.
- d. Laporan audit merupakan media yang dipakai oleh auditor dalam mengkomunikasikan hasil pekerjaannya terhadap laporan keuangan yang diaudit kepada pihak-pihak yang berkepentingan, yang dapat dijadikan dasar dalam pengambilan keputusan.

Audit dalam konteks keuangan negara disebut dengan pemeriksaan. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2006 tentang Badan Pemeriksa Keuangan, yang dimaksud dengan pemeriksaan adalah proses identifikasi masalah, analisis, dan evaluasi yang dilakukan secara independen, objektif, dan profesional berdasarkan standar pemeriksaan, untuk menilai kebenaran, kecermatan, dan keandalan informasi mengenai pengelolaan dan tanggung jawab keuangan negara.

Personal yang melaksanakan pemeriksaan disebut pemeriksa. Pemeriksa adalah orang yang melaksanakan tugas pemeriksaan pengelolaan dan tanggung jawab keuangan negara untuk dan atas nama BPK (Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2006). Dalam SPKN pada Pernyataan Standar Pemeriksaan 01 tentang Standar Umum disebutkan bahwa BPK menjamin bahwa pemeriksaan pengelolaan keuangan negara dilaksanakan oleh personil pemeriksa yang mempunyai kompetensi profesional dan secara kolektif mempunyai keahlian dan pengetahuan yang memadai.



## 2.2 Kelompok

Menurut Homans (1950), kelompok adalah sejumlah individu berkomunikasi satu dengan yang lain dalam jangka waktu tertentu yang jumlahnya tidak terlalu banyak, sehingga tiap orang dapat berkomunikasi dengan semua anggota secara langsung. Selanjutnya menurut De Vito (1997), kelompok merupakan sekumpulan individu yang cukup kecil bagi semua anggota untuk berkomunikasi secara relatif mudah. Para anggota saling berhubungan satu sama lain dengan beberapa tujuan yang sama dan memiliki semacam organisasi atau struktur diantara mereka. Kelompok mengembangkan norma-norma, atau peraturan yang mengidentifikasi tentang apa yang dianggap sebagai perilaku yang diinginkan bagi semua anggotanya.

Istilah kelompok dalam pelaksanaan tugas pemeriksaan di BPK disebut dengan tim pemeriksa. Adapun susunan tim terdiri atas beberapa jenjang peran dalam Jabatan Fungsional Pemeriksa yaitu Pengendali Mutu, Pengendali Teknis, Ketua Tim Senior, Ketua Tim Yuniior, Anggota Tim Senior dan Anggota Tim Yuniior. Definisi masing-masing jenjang peran, berdasarkan SK Sekretaris Jenderal BPK RI Nomor 292/K/X-XII.2/6/2011 tentang Juknis JFP, adalah sebagai berikut.

- a. Pengendali Mutu adalah peran yang dimiliki oleh pemeriksa dengan tanggung jawab terhadap mutu hasil pemeriksaan dan dapat disandang oleh pemeriksa dengan jabatan Pemeriksa Madya atau Pemeriksa Utama.
- b. Pengendali Teknis adalah peran yang dimiliki oleh pemeriksa dengan tanggung jawab terhadap teknis pelaksanaan pemeriksaan dan dapat disandang oleh pemeriksa dengan jabatan Pemeriksa Muda atau Pemeriksa Madya.

- c. Ketua Tim Senior adalah peran yang dimiliki oleh pemeriksa dengan tanggung jawab memimpin pelaksanaan tugas pemeriksaan dengan kompleksitas tinggi serta dapat disandang oleh pemeriksa dengan jabatan Pemeriksa Muda atau Pemeriksa Madya.
- d. Ketua Tim Yuniior adalah peran yang dimiliki oleh pemeriksa dengan tanggung jawab memimpin pelaksanaan tugas pemeriksaan dengan kompleksitas rendah serta dapat disandang oleh pemeriksa dengan jabatan Pemeriksa Pertama atau Pemeriksa Muda.
- e. Anggota Tim Senior adalah peran yang dimiliki oleh pemeriksa dengan tanggung jawab melaksanakan pemeriksaan dengan kompleksitas tinggi dan dapat disandang oleh pemeriksa dengan jabatan Pemeriksa Pertama atau Pemeriksa Muda.
- f. Anggota Tim Yuniior adalah peran yang dimiliki oleh pemeriksa dengan tanggung jawab melaksanakan pemeriksaan dengan kompleksitas rendah dan dapat disandang oleh pemeriksa dengan jabatan Pemeriksa Pertama atau Pemeriksa Muda.

### **2.3 Modal Sosial**

Manusia sebagai makhluk sosial dalam menjalani kehidupannya akan menjalin hubungan dengan manusia lain dalam berbagai keperluan. Dalam menjalin hubungan atau sosialisasi tersebut, dibutuhkan keterikatan dan rasa saling percaya yang kuat dengan didasarkan atas kesamaan – kesamaan sebagai faktor perekat yang disebut modal sosial.

Coleman dalam Subroto (2015 : 28) mendefinisikan modal sosial sebagai kemampuan masyarakat untuk bekerja sama, demi mencapai tujuan – tujuan bersama, di dalam berbagai kelompok dan organisasi. Putnam dalam Subroto (2015) merumuskan bahwa : “Modal sosial (social capital) menunjuk pada ciri-ciri organisasi sosial yang berbentuk jaringan-jaringan horisontal yang di dalamnya berisi norma-norma yang memfasilitasi koordinasi, kerja sama, dan saling mengendalikan yang manfaatnya bisa dirasakan bersama anggota-anggota organisasi”.

Senada dengan pendapat di atas, Cohen dan Prusak L (2001) merumuskan pengertian modal sosial sebagai setiap hubungan – hubungan yang terjadi dan dihipunkan oleh suatu kepercayaan, kesaling pengertian, dan nilai-nilai bersama yang mengikat anggota kelompok untuk membuat kemungkinan aksi bersama dapat dilakukan secara efisien dan efektif. Kebersamaan merupakan kunci dari pentingnya modal sosial. Dengan menitik beratkan pada kebersamaan, modal sosial sangat efektif dalam segala hal untuk mencapai tujuan.

Hasbullah dalam Subroto (2015) menjelaskan “Modal sosial merupakan segala sesuatu dimana dalam masyarakat tersebut bersama sama menuju kepada kemajuan dan perubahan yang pada dasarnya ditopang oleh norma – norma seperti kepercayaan”.

Selanjutnya Nahapiet dan Ghoshal dalam Badri dan Hardi (2013), mendefinisikan modal sosial sebagai “jumlah sumberdaya aktual dan potensial yang terdapat didalam,

tersedia melalui, dan dihasilkan dari jejaring hubungan-hubungan yang dimiliki secara individu maupun organisasi”. Lebih lanjut, mereka mengajukan bahwa modal sosial memiliki tiga dimensi, yakni: dimensi relasional (kepercayaan, identifikasi, dan obligasi), dimensi kognitif (berbagi ambisi, visi, dan nilai), dan dimensi struktural (kekuatan dan jumlah jejaring antar pihak).

Dikutip dari berbagai sumber dalam Badri dan Hardi (2013 : 237), dimensi kognitif merupakan simbolik dari kesamaan tujuan, visi, dan nilai pihak-pihak yang berhubungan dalam sebuah sistem sosial yang memungkinkan mereka untuk mempersepsikan informasi dengan makna yang sama. Dimensi struktural didefinisikan sebagai “konfigurasi jejaring antar orang atau organisasi” yakni, “siapa yang Anda kenal dan bagaimana Anda mengenalnya”. Sedangkan dimensi relasional adalah kepercayaan, obligasi, dan identifikasi yang dibawa di dalam hubungan personal antar individu maupun organisasi.

### **2.3.1 Modal Sosial Pemeriksa**

Dalam artikelnya, Nahapiet dan Ghoshal dalam Badri dan Hardi (2013) menyatakan bahwa modal sosial yang dimiliki oleh sebuah perusahaan dapat memberikan keunggulan bersaing.

Mengacu pada teori tersebut, penulis mendefinisikan modal sosial pemeriksa BPK adalah identik dengan nilai-nilai dasar kode etik BPK berupa tiga pilar yaitu menjunjung tinggi independensi, integritas dan profesionalitas. Dimana secara umum, interaksi sosial di internal dan eksternal BPK, terkait kegiatan

pemeriksaan yang diatur dalam Peraturan BPK RI Nomor 2 Tahun 2007 tentang Kode Etik BPK RI, didefinisikan sebagai berikut.

- a. Bersikap tenang dan mampu mengendalikan diri;
- b. Bersikap tegas dalam menerapkan prinsip, nilai, dan keputusan;
- c. Bersikap tegas untuk mengemukakan dan/ atau melakukan hal-hal yang menurut pertimbangan dan keyakinannya perlu dilakukan;
- d. Menerapkan prinsip kehati-hatian, ketelitian dan kecermatan;
- e. Menghormati dan mempercayai serta saling membantu diantara pemeriksa sehingga dapat bekerjasama dengan baik dalam pelaksanaan tugas;
- f. Saling berkomunikasi dan mendiskusikan permasalahan yang timbul dalam menjalankan tugas pemeriksaan;
- g. Menggunakan sumber daya publik secara efisien, efektif dan ekonomis.

## **2.4 Lingkungan Kerja**

### **2.4.1 Definisi Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja menurut Nitisemito dalam Noor (2014) adalah suatu keadaan yang terdapat dalam struktur dan proses kegiatan perusahaan yang mencerminkan rasa kepuasan pada para pelaksana atau pemeriksa yang bersifat menunjang ke arah pencapaian cita-cita yang diinginkan oleh perusahaan secara keseluruhan maupun oleh pelaksana atau pemeriksa. Komaruddin dalam Rahmat (2014) menyatakan bahwa lingkungan kerja sebagai kehidupan sosial, psikologi dan fisik dalam organisasi yang berpengaruh terhadap pekerjaan dalam melaksanakan tugas. Sedangkan menurut Reksohadiprojo (1984), pengaturan lingkungan kerja

adalah pengaturan penerangan tempat kerja, pengontrolan terhadap udara, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan keamanan kerja.

Selanjutnya menurut Sedarmayati (2007 : 21), “Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok”. Secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu (a). lingkungan kerja fisik, dan (b). lingkungan kerja non fisik.

#### **2.4.1.1 Lingkungan Kerja Fisik**

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dibagi menjadi dua kategori yaitu :

- a. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan. (Seperti pusat kerja, meja, kursi, mesin cetak, *personal computer* dan sebagainya).
- b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum, dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya : temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau, warna dan lain-lain.

#### **2.4.1.2 Lingkungan Kerja Non Fisik**

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan

bawahan atau dengan sesama rekan kerja (Sedamayanti, 2001). Lingkungan kerja non fisik ini tidak kalah pentingnya dengan lingkungan kerja fisik. Semangat kerja karyawan sangat dipengaruhi oleh keadaan lingkungan kerja non fisik, misalnya hubungan dengan sesama karyawan dan dengan pemimpinnya. Apabila hubungan seorang karyawan dengan karyawan lain dan dengan pimpinan berjalan dengan sangat baik maka akan membuat karyawan merasa lebih nyaman berada di lingkungan kerjanya. Dengan begitu semangat kerja karyawan akan meningkat dan kinerja juga ikut meningkat. Terdapat lima aspek lingkungan kerja non fisik yang bisa mempengaruhi perilaku karyawan, yaitu.

- a. Struktur Kerja, yaitu sejauh mana bahwa pekerjaan yang diberikan kepadanya memiliki struktur kerja dan organisasi yang baik.
- b. Tanggung jawab kerja, yaitu sejauh mana pekerja merasakan bahwa pekerjaan mengerti tanggung jawab mereka serta bertanggungjawab atas tindakan mereka.
- c. Kerjasama antar kelompok, yaitu sejauh mana karyawan merasakan ada kerjasama yang baik diantara kelompok kerja yang ada.
- d. Kelancaran komunikasi, yaitu sejauh mana karyawan merasakan adanya komunikasi yang baik, terbuka, dan lancar, baik antara teman sekerja ataupun dengan pimpinan.

#### **2.4.2 Lingkungan Tugas Kegiatan Pemeriksaan**

Dalam lingkup pekerjaan audit/ pemeriksaan, pemeriksaan yang dilakukan oleh pemeriksa internal maupun pemeriksa eksternal bagi entitas yang diperiksa (auditee) masih dianggap sebagai suatu kegiatan untuk mencari-cari kesalahan

atas pelaksanaan tugas rutin maupun non rutin entitas tersebut. Atas adanya anggapan tersebut, muncul suatu sikap resisten terhadap pemeriksa yang ditunjukkan secara jelas maupun samar. Selain itu resistensi dapat muncul dari personal pemeriksa sendiri terhadap tugas diamanatkan, maupun terhadap lingkungan di sekitarnya dikarenakan tidak dapat menciptakan suatu kondisi yang nyaman untuk bekerja. Atas kondisi tersebut pemeriksa dituntut bekerja dengan menjunjung tinggi independensi, integritas dan profesionalitas dalam melaksanakan tugasnya, dengan dilengkapi kemampuan komunikasi yang baik untuk meminimalisir resistensi yang dapat berakibat penurunan kinerja.

Dalam tinjauan terhadap sumber kepustakaan, penulis tidak menemukan sumber pustaka yang secara khusus membahas lingkungan tugas yang bersifat sementara terkait pengaruhnya terhadap kinerja pada lingkup audit/ pemeriksaan.

## **2.5 Kinerja**

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Perbaikan kinerja baik untuk individu maupun kelompok menjadi pusat perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi (Robert L. Mathis & John H. Jackson, 2002 : 78).

### **2.5.1. Pengertian Kinerja**

Pengertian kinerja atau prestasi kerja diberi batasan oleh Maier (dalam As'ad, 1991:47) sebagai kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Lebih tegas lagi Lawler and Poter menyatakan bahwa kinerja



adalah "*successful role achievement*" yang diperoleh seseorang dari perbuatan-perbuatannya (As'ad, 1991:46-47). Dari batasan tersebut As'ad menyimpulkan bahwa kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Sedang Suprihanto (dalam Srimulyo, 1999:33) mengatakan bahwa kinerja atau prestasi kerja seorang karyawan pada dasarnya adalah hasil kerja seseorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan kemungkinan, misalnya standar, target/sasaran atau kinerja yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah di sepakati bersama.

Menurut Vroom (dalam As'ad 1991:48), tingkat sejauh mana keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya disebut "*level of performance*". Biasanya orang yang level of performance-nya tinggi disebut sebagai orang yang produktif, dan sebaliknya orang yang levelnya tidak mencapai standar dikatakan sebagai tidak produktif atau berperformance rendah. Penilaian kinerja adalah salah satu tugas penting untuk dilakukan oleh seorang manajer atau pimpinan. Walaupun demikian, pelaksanaan kinerja yang obyektif bukanlah tugas yang sederhana, Penilaian harus dihindarkan adanya "*like dan dislike*" dari penilai, agar obyektifitas penilaian dapat terjaga. Kegiatan penilaian ini penting, karena dapat digunakan untuk memperbaiki keputusan-keputusan personalia ian memberikan umpan balik kepada para karyawan tentang kinerja mereka.

Menurut T. Hani Handoko (dalam Thoyib, 1998:21-22) ada enam metode penilaian kinerja karyawan:

1. *Rating Scale*, evaluasi hanya didasarkan pada pendapat penilai, yang membandingkan hasil pekerjaan karyawan dengan kriteria yang dianggap penting bagi pelaksanaan kerja.
2. *Checklist*, yang dimaksudkan dengan metode ini adalah untuk mengurangi beban penilai. Penilai tinggal memilih kalimat-kalimat atau kata-kata yang menggambarkan kinerja karyawan. Penilai biasanya atasan langsung. Pemberian bobot sehingga dapat di skor. Metode ini bias memberikan suatu gambaran prestasi kerja secara akurat, bila daftar penilaian berisi item-item yang memadai.
3. Metode peristiwa kritis (*critical incident method*), penilaian yang berdasarkan catatan-catatan penilai yang menggambarkan perilaku karyawan sangat baik atau jelek dalam kaitannya dengan pelaksanaan kerja. Catatan-catatan ini disebut peristiwa kritis. Metode ini sangat berguna dalam memberikan umpan balik kepada karyawan, dan mengurangi kesalahan kesan terakhir.
4. Metode peninjauan lapangan (*field review method*), seseorang ahli departemen main lapangan dan membantu para penyelia dalam penilaian mereka. Spesialis personalia mendapatkan informasi khusus dari atasan langsung tentang kinerja karyawan. Kemudian ahli itu mempersiapkan evaluasi atas dasar informasi tersebut. Evaluasi dikirim kepada penyelia untuk di review, perubahan dan persetujuan dengan karyawan yang dinilai. Spesialis personalia bisa mencatat penilaian pada tipe formulir penilaian apapun yang digunakan perusahaan.

5. Tes dan observasi prestasi kerja, bila jumlah pekerja terbatas, penilaian prestasi kerja bisa didasarkan pada tes pengetahuan dan ketrampilan. Tes mungkin tertulis atau peragaan ketrampilan. Agar berguna tes harus reliable dan valid. Metode evaluasi kelompok ada tiga: *ranking*, *grading*, *point allocation method*. *Method ranking*, penilai membandingkan satu dengan karyawan lain siapa yang paling baik dan menempatkan setiap karyawan dalam urutan terbaik sampai terjelek. Kelemahan metode ini adalah kesulitan untuk menentukan faktor-faktor pembanding, subyek kesalahan kesan terakhir dan *halo effect*, kebaikannya menyangkut kemudahan administrasi dan penjelasannya. *Grading*, metode penilaian ini memisah-misahkan atau menyortir para karyawan dalam berbagai klasifikasi yang berbeda, biasanya suatu proposi tertentu harus diletakkan pada setiap kategori. *Point location*, merupakan bentuk lain dari *grading* penilai diberikan sejumlah nilai total dialokasikan di antara para karyawan dalam kelompok. Para karyawan diberi nilai lebih besar dan pada para karyawan dengan kinerja lebih jelek. Kebaikan dari metode ini, penilai dapat mengevaluasi perbedaan relatif di antara para karyawan, meskipun kelemahan-kelemahan efek halo (*halo effect*) dan bias kesan terakhir masih ada.

## **2.6 Kerangka Pemikiran**

Dunia kerja dalam segala bentuk menuntut adanya interaksi antara individu dengan lingkungan kerja itu sendiri. Interaksi ini dibutuhkan agar terbentuk suatu koordinasi, kerja sama, dan sinergi yang baik dalam lingkungan kerja tersebut.

Tujuan utama dari terbentuknya koordinasi dan sinergi dalam lingkungan kerja adalah untuk memudahkan pencapaian tujuan organisasi. Dalam proses interaksi tersebut, masing-masing pekerja memiliki kompetensi dan daya adaptasi yang berbeda-beda, hal ini disebabkan oleh adanya perbedaan individual (*individual differences*).

Adanya perbedaan individual pada setiap manusia, menuntut masing-masing individu dalam suatu lingkungan untuk memiliki modal sosial guna mewujudkan interaksi untuk menghasilkan kinerja maksimal. Kinerja pegawai tidak timbul dengan sendirinya, disamping dengan adanya kemampuan dan usaha dari dalam diri pegawai, prestasi pegawai juga dipengaruhi tim faktor lain yang ada disekitarnya yaitu lingkungan kerja.

Hasbullah (2006 : 9-16) merumuskan modal sosial sebagai kemampuan masyarakat dalam suatu entitas atau kelompok untuk bekerjasama membangun suatu jaringan guna mencapai suatu tujuan bersama. Kerjasama tersebut diwarnai oleh suatu pola interrelasi yang imbal balik dan saling menguntungkan, dan dibangun di atas kepercayaan yang ditopang oleh norma-norma dan nilai-nilai sosial yang positif dan kuat. Kekuatan tersebut akan maksimal jika didukung oleh semangat proaktif membuat jalinan hubungan di atas prinsip-prinsip imbal balik, saling menguntungkan dan dibangun di atas kepercayaan. Indikator tinjauan atas variabel modal sosial yaitu a) *Participation in a network* (partisipasi), kemampuan sekelompok orang untuk melibatkan diri dalam suatu jaringan hubungan sosial, b) *Reciprocity* (saling berbagi), kecenderungan saling tukar kebaikan antar individu dalam suatu kelompok atau antar kelompok itu sendiri, dan c) *Trust*

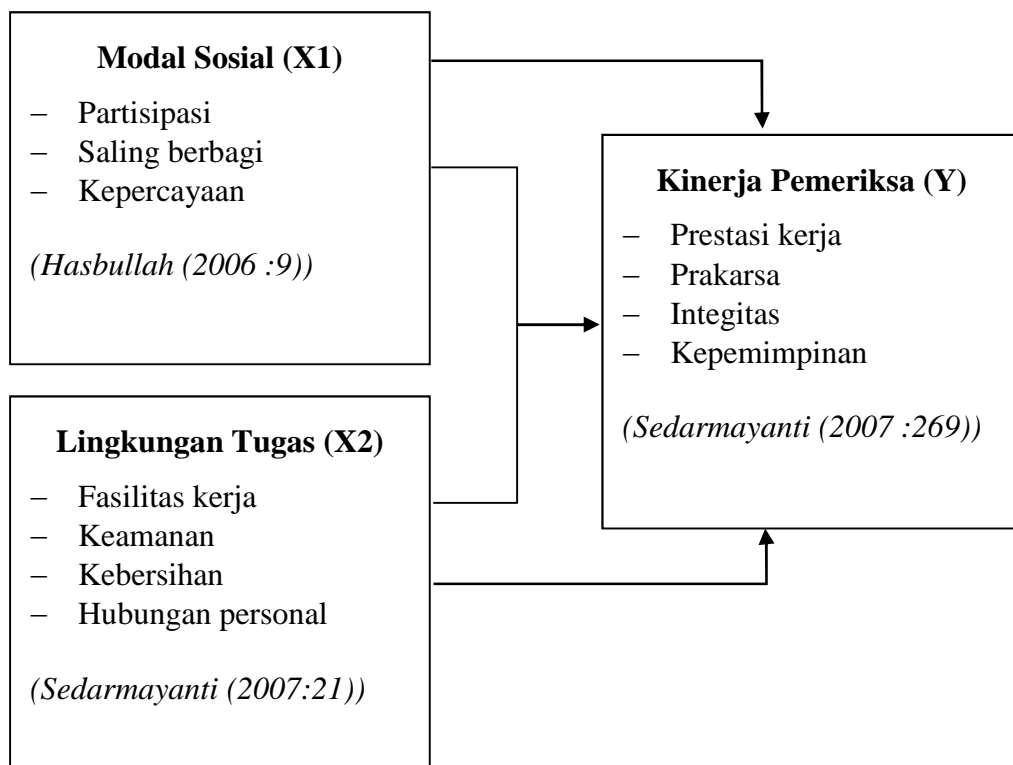
(kepercayaan), suatu bentuk keinginan untuk mengambil resiko dalam hubungan-hubungan sosialnya yang didasari oleh perasaan yakin bahwa yang lain akan melakukan sesuatu seperti yang diharapkan dan akan senantiasa bertindak dalam suatu pola tindakan yang saling mendukung yang tidak akan merugikan diri dan kelompoknya.

Lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2007: 21) adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Indikator variabel ini adalah fasilitas kerja tersedia dan cukup, keamanan memadai, kebersihan ruangan kerja terjaga, dan hubungan personal dalam lingkup kerja baik.

Kinerja menurut (Sedarmayanti, 2007: 259) adalah perbuatan, pelaksanaan pekerjaan, prestasi kerja, pelaksanaan yang berdaya guna atau sebagai catatan mengenai outcomes yang dihasilkan dari suatu aktifitas tertentu, selama kurun waktu tertentu pula. Dimana atas variabel kinerja ini, indikator yang digunakan adalah prestasi kerja, prakarsa, integitas, dan kepemimpinan.

Dari pendapat tersebut, maka dapat disusun suatu model penelitian sebagai berikut:

Gambar 1. Bagan Kerangka Pemikiran



## 2.7 Hipotesis

Berdasarkan model penelitian maka hipotesis dalam penelitian ini adalah

1. Modal sosial berpengaruh positif terhadap kinerja pemeriksa BPK Perwakilan Propinsi Lampung dalam pelaksanaan tugas di lapangan.
2. Lingkungan tugas berpengaruh positif terhadap kinerja pemeriksa BPK Perwakilan Propinsi Lampung dalam pelaksanaan tugas di lapangan.
3. Modal sosial dan lingkungan tugas secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja pemeriksa BPK Perwakilan Propinsi Lampung dalam pelaksanaan tugas di lapangan.

### **III. METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Desain Penelitian**

Rancangan desain penelitian umumnya terbagi atas 3 (tiga) bentuk, yaitu penelitian eksploratif (*explorative research*), penelitian deskriptif (*deskriptive research*) dan penelitian penjelasan (*explanatory research*) (Umar, 2008: 36). Penelitian eksploratif adalah jenis penelitian yang berusaha mencari ide-ide atau hubungan-hubungan yang baru. Sedangkan penelitian deskriptif merupakan penelitian yang bertujuan menguraikan sifat-sifat atau karakteristik dari suatu fenomena tertentu. Penelitian eksplanatori adalah penelitian yang bertujuan menganalisis hubungan-hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya atau bagaimana suatu variabel mempengaruhi variabel lainnya.

Berdasarkan pengelompokan tersebut, maka penelitian ini termasuk penelitian penjelasan (*explanatory research*) karena penelitian ini bermaksud menjelaskan hubungan kausal antara variabel melalui pengujian hipotesis. Sedangkan metode yang digunakan adalah metode *survey* dengan menggunakan kuisioner.

#### **3.2 Populasi dan Sampel Penelitian**

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pemeriksa BPK Perwakilan Provinsi Lampung. Adapun rekapitulasi jumlah pemeriksa yang bekerja di BPK

Perwakilan Provinsi Lampung menurut pangkat/ Golongan dapat dilihat secara rinci pada tabel berikut.

Tabel 3 Rekapitulasi Jumlah Pemeriksa BPK Perwakilan Provinsi Lampung menurut pangkat/ golongan

| No | Pangkat / Golongan | Jumlah (Orang) |
|----|--------------------|----------------|
| 1. | II                 | 2              |
| 2. | III                | 50             |
| 3. | IV                 | 4              |
|    | <b>Jumlah</b>      | <b>56</b>      |

Sumber : BPK Perwakilan Provinsi Lampung, April 2015

Menurut Arikunto (2002: 112), jika subjeknya kurang dari 100 lebih baik diambil semuanya sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Selanjutnya jika subjeknya lebih besar dari 100 dapat diambil sebesar 10 – 15% atau 20 – 25%. Dengan dasar tersebut di atas maka penelitian ini menggunakan metode penelitian populasi dengan meneliti seluruh anggota populasi sebanyak 56 orang pemeriksa.

### 3.3 Definisi Operasional Variabel

Sesuai dengan judul penelitian ini, maka terdapat 3 (tiga) variabel yang diteliti yaitu variabel bebas atau “*independent variable*” (X) yang terdiri dari Modal Sosial (X<sub>1</sub>) dan Lingkungan Tugas (X<sub>2</sub>), kemudian variabel terikat atau “*dependant variable*” yaitu Kinerja (Y).

Selanjutnya operasionalisasi variabel-variabel penelitian dapat dilihat pada tabel berikut ini :





### **3.5 Pengumpulan Data**

#### **3.5.1 Jenis dan Sumber Data**

Dalam penelitian ini data yang dikumpulkan berupa:

1. Data Primer yaitu data yang dikumpulkan secara langsung dari objek penelitian yaitu BPK Perwakilan Propinsi Lampung. Data ini diperoleh langsung dari hasil penyebaran kuisioner kepada responden.
2. Data Sekunder yaitu data yang diperoleh tidak langsung melalui dokumentasi data pegawai yang ada di BPK Perwakilan Propinsi Lampung atau data yang diambil dari pihak lain yang telah mengolah atau mempublikasikan data primer seperti data yang diperoleh dari biro statistik, majalah ilmiah, buletin dan sebagainya.

#### **3.5.2 Prosedur Pengumpulan Data**

Prosedur pengumpulan data yang akan dilakukan untuk mendapatkan data dan informasi dalam penulisan tesis adalah :

1. Observasi yakni mengadakan pengamatan secara langsung terhadap lokasi penelitian.
2. Kuisioner yaitu teknik pengumpulan data dengan cara mengadakan penyebaran angket atau pertanyaan-pertanyaan kepada responden penelitian.
3. Dokumentasi yakni teknik pengumpulan data dengan cara mengadakan pencatatan terhadap dokumen yang ada pada obyek penelitian.

### **3.6 Teknik Analisis Data**

Data-data dari indikator yang mewakili variabel-variabel yang diteliti diambil dengan menggunakan alat atau instrumen berupa daftar pertanyaan atau kuisioner.

### 3.6.1 Uji Validitas

Sebelum kuisioner digunakan, maka perlu diuji dahulu validitas dari masing-masing pertanyaan yang ada dalam alat pengambilan data ini. Dengan demikian terlebih dahulu harus diadakan uji coba terhadap kuisioner kemudian hasil uji coba ini dianalisa.

Untuk mengatur validitas dari masing-masing alat pengambil data atau kuisioner, dilakukan dengan jalan mengkorelasikan skor item butir-butir pertanyaan terhadap total skor pada setiap faktor dari masing-masing responden yang diuji coba. Korelasi yang dibentuk berdasarkan tehnik korelasi *Product Moment* dan kemudian dibandingkan dengan nilai tabel.

Apabila nilai korelasi yang didapat dari hasil perhitungan lebih besar dari pada nilai korelasi tabel, maka berarti butir pertanyaan yang diuji nilai korelasinya dinyatakan valid dan sebaliknya. Rumus korelasi parametrik Product Moment (Umar, 2008:203) sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X) \cdot (\sum Y)}{[\sum X^2 - (\sum X)^2][\sum Y^2 - (\sum Y)^2]}$$

Keterangan : **R<sub>xy</sub>** = koefisien korelasi antara variabel X dan Y  
**x** = nilai skor item pertanyaan ke i  
**y** = total nilai skor item pertanyaan variabel ke i  
**n** = jumlah responden

Berdasarkan hasil pengujian validitas yang dilakukan menggunakan teknik perhitungan parametrik Korelasi Product Moment, diketahui bahwa r hitung

masing-masing pernyataan lebih besar daripada r tabel pada signifikansi 0,05 dengan 56 responden sebesar 0,259. Atas hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini valid. Hasil uji validitas disajikan pada tabel berikut.

**Tabel 5. Hasil Uji Validitas**

| Variabel          | Kode Indikator | r hitung | r table | Keterangan |
|-------------------|----------------|----------|---------|------------|
| Modal Sosial      | MDS_1          | 0,613    | 0,259   | Valid      |
|                   | MDS_2          | 0,695    | 0,259   | Valid      |
|                   | MDS_3          | 0,556    | 0,259   | Valid      |
| Lingkungan Tugas  | LINGTGS_1      | 0,525    | 0,259   | Valid      |
|                   | LINGTGS_2      | 0,461    | 0,259   | Valid      |
|                   | LINGTGS_3      | 0,353    | 0,259   | Valid      |
|                   | LINGTGS_4      | 0,494    | 0,259   | Valid      |
| Kinerja Pemeriksa | KRJA_1         | 0,714    | 0,259   | Valid      |
|                   | KRJA_2         | 0,712    | 0,259   | Valid      |
|                   | KRJA_3         | 0,674    | 0,259   | Valid      |
|                   | KRJA_4         | 0,631    | 0,259   | Valid      |

Rincian hasil pengolahan data diuraikan pada **Lampiran 3**

### 3.6.2 Uji Reliabilitas

Selanjutnya untuk mengukur atau menguji apakah kuesioner yang dipakai untuk mengambil data dalam penelitian ini dapat dipercaya atau reliabel digunakan uji reliabilitas dengan menggunakan koefisien reliabilitas (*Coefficient of Reliability*). Pada penelitian ini koefisien reliabilitas dilihat dengan menggunakan *Cronbach Alpha*.

Jika nilai koefisien reliabilitas mendekati 1, maka berarti butir pertanyaan dimaksud semakin reliabel. Batas seberapa besar nilai koefisien reliabilitas bisa menunjukkan pertanyaan yang diuji reliabel atukah tidak, adalah bila nilai *Cronbach Alpha* di atas 0,6.

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas yang dilakukan menggunakan metode Cronbach Alpha diketahui bahwa nilai alpha adalah 0,745. Nilai ini mendekati angka 1 (satu) yang berarti dapat disimpulkan bahwa tingkat konsistensi kuesioner pada penelitian ini baik dan dapat dipercaya. Rincian hasil pengolahan data diuraikan pada **Lampiran 4**

### 3.6.3 Model Analisis Regresi

Digunakan untuk menguji pengaruh atau hubungan antara variabel independen (Modal Sosial dan Lingkungan Tugas) dengan variabel dependen (Kinerja Pemeriksa). Model hubungan variabel akan dianalisis sesuai dengan persamaan regresi :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + et$$

Keterangan :

|                                     |                     |
|-------------------------------------|---------------------|
| <b>Y</b>                            | = Kinerja Pemeriksa |
| <b>X<sub>1</sub></b>                | = Modal Sosial      |
| <b>X<sub>2</sub></b>                | = Lingkungan Tugas  |
|                                     | = konstanta         |
| <b>b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub></b> | = koefisien regresi |
| <b>et</b>                           | = error             |

### 3.7. Deskripsi Hasil Kuesioner

Deskripsi hasil kuesioner adalah analisis yang menggambarkan secara rinci dengan interpretasi terhadap data yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner pada responden.

### 3.7.1 Uji T

Hasan (2002:124) mengemukakan “Uji t’ berfungsi untuk mengetahui signifikansi secara parsial antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y). Setelah dilakukan analisis data dan diketahui hasil perhitungannya, maka langkah selanjutnya adalah membandingkan nilai **t<sub>c</sub>** hitung dengan **t** tabel atau bisa juga dengan signifikansi **t** lebih kecil atau sama dengan 0,05 atau lebih besar dari 0,05. Dari keterangan tersebut, dapat ditarik kesimpulan apakah hipotesis nol (**H<sub>0</sub>**) atau hipotesis alternatif (**H<sub>a</sub>**) tersebut ditolak atau diterima.

Kriteria untuk penerimaan dan penolakan suatu hipotesis adalah :

- 1) Nilai **t hitung** > **t tabel**, maka hipotesis nol (**H<sub>0</sub>**) ditolak dan hipotesis alternatif (**H<sub>a</sub>**) diterima;
- 2) Nilai **t hitung** < **t tabel**, maka hipotesis nol (**H<sub>0</sub>**) diterima dan hipotesis alternatif (**H<sub>a</sub>**) ditolak;

Atau dengan melihat signifikan t, yaitu :

- i. Signifikansi **t** < **0,05** maka hipotesis nol (**H<sub>0</sub>**) ditolak dan hipotesis alternatif (**H<sub>a</sub>**) diterima;
- ii. Signifikansi **t** > **0,05** maka hipotesis nol (**H<sub>0</sub>**) diterima dan hipotesis alternatif (**H<sub>a</sub>**) ditolak;

### 3.7.2 Uji F

Uji F dilakukan untuk menguji signifikansi secara bersama-sama antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y). Uji F dilakukan dengan rumus sebagai berikut : (Hasan, 2002:125)

$$F = \frac{R^2/k}{(1-R^2) / (n-k-1)}$$

Keterangan :

**R** = Koefisien korelasi linier berganda

**n** = banyaknya data

**k** = banyaknya variabel bebas

Setelah dilakukan analisis data dan diketahui hasil perhitungannya, maka langkah selanjutnya adalah membandingkan nilai F hitung dengan F tabel atau bisa juga dengan memperhatikan signifikansi F lebih kecil atau sama dengan 0,05 atau signifikansi F lebih besar dari 0,05. Dari keterangan di atas, dapat ditarik kesimpulan apakah hipotesis nol (**H<sub>0</sub>**) atau hipotesis alternatif (**H<sub>a</sub>**) tersebut ditolak atau diterima.

Kriteria untuk penerimaan dan penolakan suatu hipotesis adalah :

- 1) Nilai **F hitung** > **F tabel**, (**H<sub>a</sub>**) diterima maka hipotesis nol (**H<sub>0</sub>**) ditolak;
- 2) Nilai **F hitung** < **F tabel**, maka hipotesis nol (**H<sub>0</sub>**) diterima dan hipotesis alternatif (**H<sub>a</sub>**) ditolak;

Atau dengan melihat Signifikansi F, yaitu :

- 1) Signifikansi F **0,05** maka hipotesis nol (**H<sub>0</sub>**) diterima dan hipotesis alternatif (**H<sub>a</sub>**) ditolak
- 2) Signifikansi F **0,05** maka hipotesis nol (**H<sub>0</sub>**) ditolak dan hipotesis alternatif (**H<sub>a</sub>**) diterima

## V. SIMPULAN DAN SARAN

### 5. 1. Simpulan

Berdasarkan hasil pengujian dan analisis data yang telah dilakukan maka dapat diambil simpulan bahwa penelitian ini mendukung hipotesis yang diajukan yaitu:

1. Modal sosial berpengaruh positif terhadap kinerja pemeriksa BPK Perwakilan Propinsi Lampung dalam pelaksanaan tugas di lapangan.
2. Lingkungan tugas berpengaruh positif terhadap kinerja pemeriksa BPK Perwakilan Propinsi Lampung dalam pelaksanaan tugas di lapangan.
3. Modal sosial dan lingkungan tugas secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja pemeriksa BPK Perwakilan Propinsi Lampung dalam pelaksanaan tugas di lapangan.

### 5.2. Saran

Berdasarkan hasil analisis kuisioner atas penilaian pernyataan yang diberikan kepada responden, penulis mengajukan saran dalam penelitian ini yaitu:

1. Pemeriksa BPK-RI Perwakilan Provinsi Lampung perlu meningkatkan *sense of reciprocity* informasi dalam kondisi apapun terutama saat melaksanakan tugas di lapangan. Hal tersebut menjadi hal penting karena informasi yang dibutuhkan oleh orang lain sangat diperlukan untuk bahan pertimbangan pengambilan keputusan mengingat keterbatasan waktu pelaksanaan tugas yang



diberikan. Adapun langkah untuk meningkatkan *sense of reciprocity* dapat dilakukan dengan mengadakan kegiatan-kegiatan yang menumbuhkan semangat kebersamaan dalam bentuk formal seperti *family gathering*, *teamwork building*, pelatihan kepemimpinan, serta acara non formal seperti kegiatan menjenguk atau mengunjungi pegawai yang sakit dan pisah sambut pegawai.

2. Pemeriksa BPK-RI Perwakilan Provinsi Lampung tetap harus menjaga semangat kerja dalam suatu kondisi dimana fasilitas kerja tidak memenuhi standar pribadi pemeriksa. Pemeriksa tidak boleh memiliki ketergantungan kepada pihak *auditee* atas ketersediaan fasilitas, sehingga atas hal tersebut personal pemeriksa harus dapat mengkondisikan lingkungan kerja dengan tetap menjunjung tinggi integritas, independensi dan profesionalitas.
3. Pemeriksa BPK RI Perwakilan Lampung harus menjaga dan bahkan meningkatkan kinerjanya meskipun tidak ada penghargaan dari manajemen yang diberikan apabila mendapat prestasi. Pemeriksa BPK RI Perwakilan Provinsi Lampung harus menyadari bahwa ditinjau dari besaran pendapatan tetap yang diterima, telah ada komponen tunjangan kinerja. Sehingga atas hal tersebut harus dapat memberikan kontribusi berupa kinerja yang baik. Selain hal tersebut, upaya untuk mempertahankan kinerja adalah dengan adanya pemeriksaan internal oleh satuan pengawas internal, dalam hal ini dilakukan oleh Inspektorat Utama.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anoragan, Pandji dan Sri Suyati. 1995. *Perilaku Organisasi*. PT. Dunia Pustaka Jaya., Cetakan Pertama.
- Arikunto, S. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktis*. Bina Aksara. Jakarta
- Badri Munir Sukoco dan Hardi. 2013. *Pengaruh Modal Sosial pada Perilaku Berbagi Pengetahuan dan Kinerja: Studi Kasus di Pemasok Komponen Otomotif Astra Grup*. Dipublikasikan pada Jurnal Manajemen Teknologi, Volume 12 Number 3 2013. Diakses melalui <http://journal.sbm.itb.ac.id/index.php/mantek/article/view/700/678>
- Budi Sarsito. 2015. *Pengaruh Modal Sosial, Motivasi, Kompetensi, Kepemimpinan, Disiplin, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di Fasilitas Pelayanan Kesehatan RSUD Dr. Moewardi Surakarta*. Tesis. Universitas Sebelas Maret. Surakarta
- Cohen, S., dan Prusak L. 2001. *In Good Company: How Social Capital Makes Organization Work*. London : Harvard Business Press.
- Coleman, J. 1999. *Social Capital in the Creation of Human Capital*. Cambridge Mass:Harvard University Press.
- Fajriyah, Melati Sholihah. 2010. *Pengaruh Orientasi Etika, Kompetensi Dan Independensi Auditor Terhadap Kualitas Audit (Studi Pada Auditor Di Kantor Akuntan Publik Kota Surakarta dan Daerah Istimewa Yogyakarta)*.Skripsi. Universitas Sebelas Maret. Surakarta
- Hasbullah, J., 2006. *Sosial Kapital: Menuju Keunggulan Budaya Manusia Indonesia*. MR-United Press. Jakarta.
- Kurnia, Setiawan Sutarto. 2014. *Karakteristik Individu Dan Karakteristik Organisasi Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pemeriksa BPK Perwakilan Provinsi Lampung*. Tesis. Universitas Lampung. Bandar Lampung

- Mariana, Lisna. 2003. *Peranan Iklim Kerja Dan Motivasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Sesuatu Kajian Empirik)*. Journal Widya Ekonomika,. Tahun V, No. 1, Januari-June 2003
- Mega, Arum Yunanda. 2013. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Perum Jasa Tirta I Malang Bagian Laboratorium Kualitas Air)*. Skripsi. Universitas Brawijaya. Malang
- Mimik, Christiani. 2013. *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Ponkesdes di Wilayah Kabupaten Trenggalek*. Tesis. Universitas Sebelas Maret. Surakarta
- Nani, Hartati. 2012. *Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Perum Pegadaian Kanwil XI Bandung*. Tesis. Universitas Pasundan. Bandung
- Niken, Handayani. 2007. *Modal Sosial Dan Keberlangsungan Usaha (Studi Deskriptif Kualitatif Tentang Keterkaitan Hubungan Modal Sosial Dengan Keberlangsungan Usaha Pengusaha Batik Di Kampung Kauman, Kelurahan Kauman, Kecamatan Pasar Kliwon, Surakarta)*. Tesis. Universitas Sebelas Maret. Surakarta
- Noor Rokhman Huda. 2014. *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pemeriksa BPK Perwakilan Propinsi Lampung*. Tesis. Universitas Lampung. Bandar Lampung
- Peraturan BPK RI No. 1 Tahun 2007. *Tentang Standar Pemeriksaan Keuangan Negara*
- Peraturan BPK RI Nomor 2 Tahun 2007. *Kode Etik Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia*. BPK RI. Jakarta
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju, Bandung.
- Sedarmayanti. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pemeriksa Pegawai Negeri Sipil*. PT. Refika Aditama. Jakarta.
- Subroto, Rapih. 2015. *Analisis Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Modal Sosial dan Modal Finansial Terhadap Kinerja UMKM Bidang Garmen Di Kabupaten Klaten*. Tesis. Universitas Sebelas Maret. Surakarta

Suraida, Ida. 2005. *Pengaruh Etika, Kompetensi, Pengalaman Audit dan Risiko Audit terhadap Skeptisisme Profesional Auditor dan Ketepatan Pemberian Opini Akuntan Publik*. Sosiohumaniora Vol. 3. November

Surat Keputusan Sekretaris Jenderal BPK RI Nomor 292/K/X-XII.2/6/2011. Tentang Petunjuk Teknis Jabatan Fungsional Pemeriksa

Tomi, Sapari. 2013. *Definisi Kelompok Menurut Para Ahli*. Diakses melalui : [http://Info Tomi\\_ Definisi Kelompok Menurut Para Ahli.html](http://Info Tomi_ Definisi Kelompok Menurut Para Ahli.html)

Umar, Husein. 2008. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Edisi Kedua. PT Rajagrafindo Persada. Jakarta

Undang- Undang Nomor 15 Tahun 2004. Tentang Pemeriksaan Pengelolaan dan Tanggung Jawab Keuangan Negara