

**PENGARUH KOMPETENSI, KOMITMEN ORGANISASI
DAN INDEPENDENSI TERHADAP KINERJA AUDITOR
PADA INSPEKTORAT PROVINSI
SULAWESI BARAT**

TESIS

ANDI MANSAHID PRIOGANDI

NIM : 4617104065

UNIVERSITAS



Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Guna Memperoleh Gelar
Magister

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
PASCASARJANA UNIVERSITAS BOSOWA
MAKASSAR
2021**

**PENGARUH KOMPETENSI, KOMITMEN ORGANISASI DAN
INDEPENDENSI TERHADAP KINERJA AUDITOR
PADA INSPEKTORAT PROVINSI
SULAWESI BARAT**


Disusun dan diajukan oleh

ANDI MANSAHID PRIOGANDI

NIM : 4617104065

Mengetahui
Komisi Pembimbing

Pembimbing I




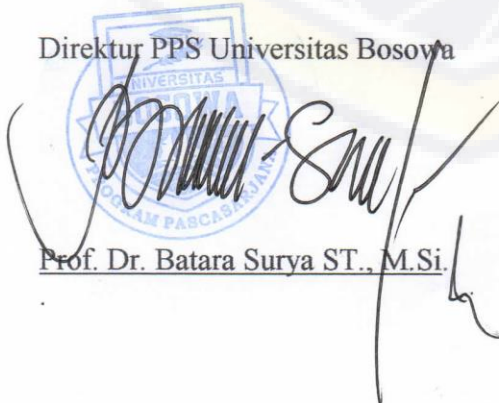
Dr. Firman Menne, S.E., M.Si., Ak., CA

Pembimbing II



Dr. Herminawati AB, S.E., M.Si

Direktur PPS Universitas Bosowa



Prof. Dr. Batara Surya ST., M.Si.

Ketua Program Studi
Manajemen



Dr. Hasanuddin Remmang., S.E., M.Si

HALAMAN PENERIMAAN

Pada hari/tanggal : Jum'at, 26 Februari 2021

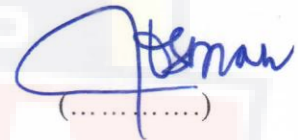
Tesis Atas Nama : ANDI MANSAHID PRIOGANDI

NIM : 4617104065

Telah diterima oleh Panitia Ujian Tesis Program Pascasarjana untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh Gelar Magister pada Program Studi Manajemen.

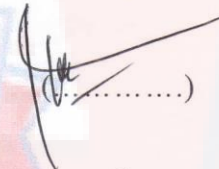
PANITIA UJIAN TESIS

Ketua : Dr. Firman Menne, S.E., M.Si., Ak., CA
(Pembimbing I)



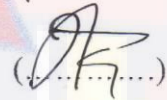
(.....)

Sekretaris : Dr. Herminawati AB, S.E., M.Si
(Pembimbing II)

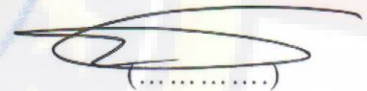


(.....)

Anggota Penguji : 1. Dr. A. Arifuddin Menne, SE.M.Si, SH.MH. (.....)



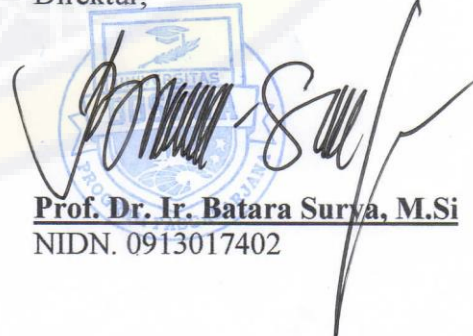
2. Dr. Chahyono, SE., M.Si.



(.....)

Makassar, 26 Februari 2021

Direktur,



Prof. Dr. Ir. Batara Surya, M.Si
NIDN. 0913017402

PERNYATAAN ORISINALISASI TESIS

Saya menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya di dalam naskah Tesis ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain, untuk memperoleh gelar Akademik di suatu Perguruan Tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah Tesis ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan saya bersedia tesis (MAGISTER) di batalkan, serta di proses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No.2 Tahun 2003, pasal 25 ayat 2 dan pasal 70).

Makassar, Pebruari 2021

Mahasiswa



Andi Marsahid Priogandi
NIM : 4617104065

PRAKATA

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamualaikum Wr. Wb. Syukur Alhamdulillah peneliti panjatkan kehadiran Allah SWT. yang maha pengasih lagi maha penyayang. Segala puji hanya untuk-Mu maha kuasa pemilik alam semesta maha berkehendak atas segala kehidupan di muka bumi ini. Shalawat dan salam semoga selalu tercurahkan kepada junjunganku pembawa berkah Rahmatan Lil Alamin nabi besar Muhammad SAW, beserta keluarga dan sahabatnya.

Tesis ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh Gelar Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Bosowa Makassar. Penelitian yang dilakukan dengan judul : **PENGARUH KOMPETENSI, KOMITMEN ORGANISASI DAN INDEPENDENSI TERHADAP KINERJA AUDITOR PADA INSPEKTORAT PROVINSI SULAWESI BARAT.**

Peneliti menyadari bahwa dalam penyajian tesis ini masih terdapat kekurangan, oleh karena itu dengan segala kerendahan hati peneliti mengharapkan adanya saran dan koreksi yang sifatnya konstruktif untuk mendekati sebuah kesempurnaan, pada kesempatan ini ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya peneliti sampaikan kepada yang terhormat :

1. Bapak Prof. Dr. Batara Surya ST., M.Si sebagai Direktur Program Pasca Sarjana Universitas Bosowa Makassar yang telah memberikan masukan dan saran.

2. Bapak Dr. Hasanuddin Remmang, S.E., M.Si, sebagai Ketua Program Studi Manajemen Pasca Sarjana Universitas Bosowa Makassar yang telah memberikan arahan dan waktu yang telah diluangkan kepada peneliti untuk berdiskusi selama mengikuti perkuliahan
3. Para Dosen yang telah memberikan arahan dan bimbingan kepada peneliti selama dalam perkuliahan pada Program Studi Magister Manajemen Universitas Bosowa Makassar
4. Bapak Dr. Firman Menne, S.E., M.Si., Ak., CA. selaku pembimbing I dan Ibu Dr. Herminawati AB, S.E., M.Si. selaku pembimbing II atas segala arahan dan bimbingan dalam penyelesaian tesis ini.
5. Kepala kantor Inspektorat Provinsi Sulawesi Barat beserta staf pegawai dan auditor yang telah memberikan data-data yang diperlukan serta berpartisipasi dalam pengisian kuesioner ini.
6. Kedua orang tua tercinta Ayahanda dan Ibunda serta saudara-saudaraku yang telah memberikan dukungannya baik berupa materil maupun spritual sehingga peneliti dapat menyelesaikan tesis ini dengan baik.
7. Istri dan anak-anakku tercinta yang turut memberikan supportnya dalam penyelesaian study ini.
8. Seluruh Civitas Akademik pada Program Studi Magister Manajemen Universitas Bosowa yang telah memberikan dukungan moril kepada peneliti selama dalam perkuliahan.

Peneliti menyadari bahwa hasil penelitian ini masih memiliki banyak kekurangan. Dengan segenap kerendahan hati peneliti mengharapkan saran,

arahan maupun kritikan demi penyempurnaan hasil penelitian ini. Tesis ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak, bagi pengembangan diri peneliti khususnya dan para pembaca pada umumnya, dan semoga bantuan yang diberikan mendapatkan pahala dari Allah SWT.

Akhirnya segala urusan peneliti pasrah tawakalkan kepada Allah Subhanahu Wata'ala yang Maha Mengetahui lagi Maha Bijaksana.

Makassar, Pebruari 2021

Andi Mansahid Priogandi
Nim : 4617104065

ABSTRAK

Andi Mansahid Priogandi, Pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasi dan Independensi terhadap Kinerja Auditor pada Inspektorat Provinsi Sulawesi Barat (dibimbing oleh Firman Menne dan Herminawati)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi, komitmen organisasi dan independensi terhadap kinerja auditor pada Inspektorat Provinsi Sulawesi Barat. Teknik pengumpulan data melalui kuesioner, observasi, wawancara dan telaah dokumen. Sedangkan teknik analisis data yang digunakan adalah uji kualitas data, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, pengujian hipotesis, dan koefisien determinasi.

Berdasarkan hasil analisis maka diperoleh hasil bahwa kompetensi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja auditor pada Kantor Inspektorat Provinsi Sulawesi Barat. Komitmen Organisasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja auditor pada Kantor Inspektorat Provinsi Sulawesi Barat. Independensi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja auditor pada Kantor Inspektorat Provinsi Sulawesi Barat. Hasil pengujian serempak maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi, komitmen organisasi, dan independensi mempunyai pengaruh secara serempak atau bersama-sama terhadap kinerja auditor pada Kantor Inspektorat Provinsi Sulawesi Barat. Dari hasil pengujian regresi maka diketahui bahwa variabel yang dominan berpengaruh terhadap kinerja auditor pada Kantor Inspektorat Provinsi Sulawesi Barat adalah komitmen organisasi.

Kata kunci : kompetensi, komitmen organisasi dan independensi dan kinerja auditor.

ABSTRACT

Andi Mansahid Priogandi, The Influence of Competence, Organizational Commitment and Independence on Auditor Performance at the Inspectorate of West Sulawesi Province (supervised by Firman Menne and Herminawati)

This study aims to determine and analyze the influence of competence, organizational commitment and independence on auditor performance at the Inspectorate of West Sulawesi Province. Data collection techniques through questionnaires, observation, interviews and document review. While the data analysis techniques used are data quality test, classical assumption test, multiple linear regression analysis, hypothesis testing, and the coefficient of determination.

Based on the results of the analysis, the results show that competence has a positive and significant effect on the performance of auditors at the Inspectorate Office of West Sulawesi Province. Organizational commitment has a positive and significant effect on auditor performance at the Inspectorate Office of West Sulawesi Province. Independence has a positive and significant effect on auditor performance at the Inspectorate Office of West Sulawesi Province. The results of simultaneous testing can conclude that competence, organizational commitment, and independence have a simultaneous or joint influence on the performance of auditors at the Inspectorate Office of West Sulawesi Province. From the results of regression testing, it is known that the dominant variable affecting the performance of auditors at the Inspectorate Office of West Sulawesi Province is organizational commitment.

Keywords: competence, organizational commitment and independence and performance auditors.

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMBUNG i	i
HALAMAN PENGESAHAN ii	ii
PERNYATAAN KEORSINILAN iii	iii
PRAKATA iv	iv
ABSTRAK vi	vi
ABSTRACT vii	vii
DAFTAR ISI viii	viii
DAFTAR TABEL ix	ix
DAFTAR GAMBAR xi	xi
DAFTAR LAMPIRAN xii	xii
BAB I PENDAHULUAN 1	1
A. Latar Belakang 1	1
B. Rumusan Masalah 6	6
C. Tujuan Penelitian 7	7
D. Manfaat Penelitian 7	7
E. Lingkup Penelitian 8	8
F. Sistematika Pembahasan 9	9
BAB II KAJIAN TEORI DAN KERANGKA PIKIR 11	11
A. Perspektif Teori 11	11
1. Manajemen Sumber Data Manusia 11	11
2. Pengertian Kompetensi 19	19
3. Komitmen Organisasi 30	30
4. Independensi 37	37
5. Kinerja Auditor 44	44
B. Penelitian Terdahulu 56	56
C. Kerangka Pikir 62	62
D. Kerangka Konseptual 69	69
E. Hipotesis Penelitian 71	71

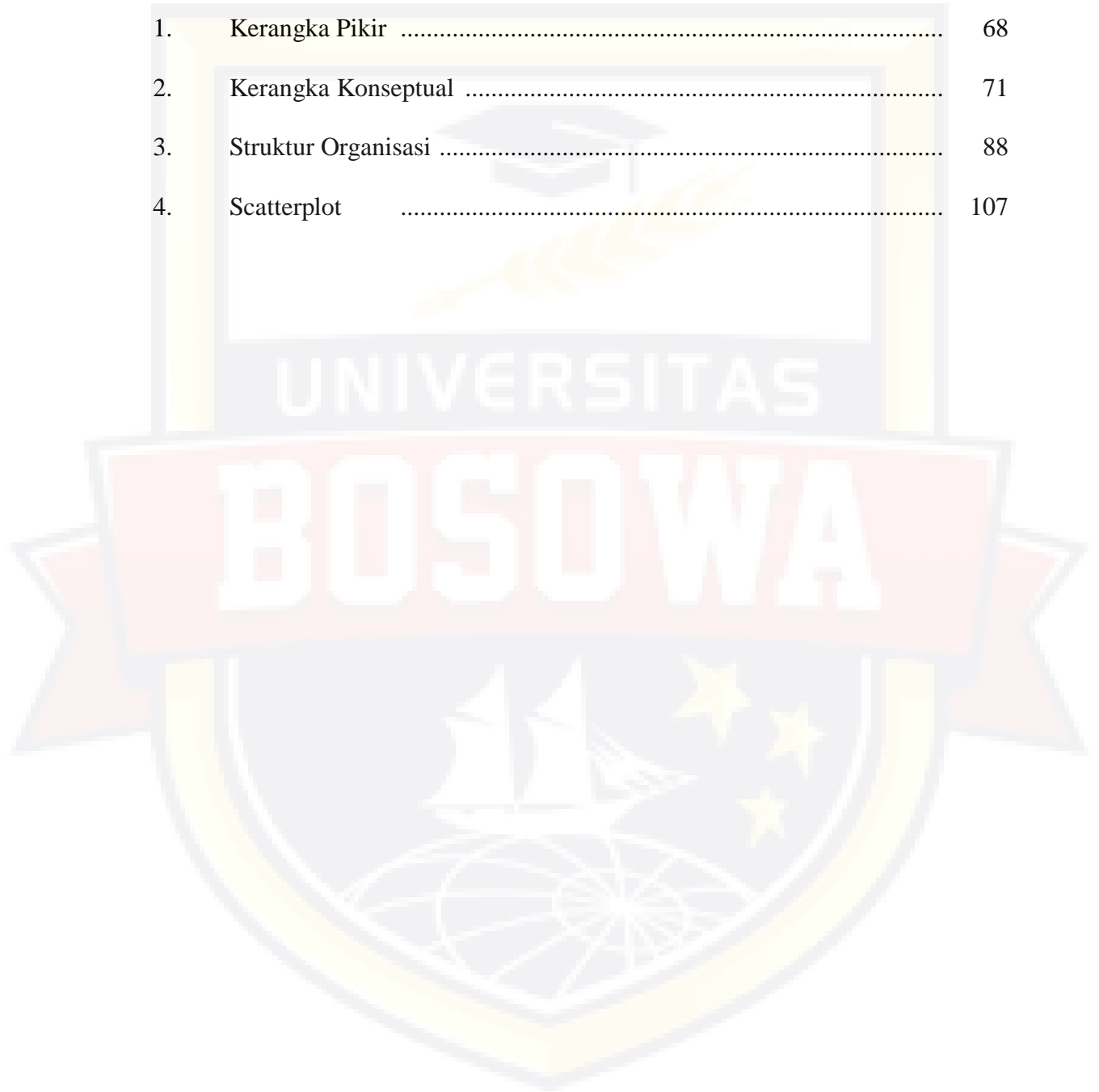
BAB III	METODE PENELITIAN	73
	A. Jenis Penelitian	73
	B. Lokasi dan Waktu Penelitian	73
	C. Populasi Dan Sampel	74
	D. Instrumen Penelitian	75
	E. Variabel Penelitian	76
	F. Jenis dan Sumber Data	77
	G. Teknik Pengumpulan Data	78
	H. Teknik Analisis Data	79
	I. Definisi Operasional	83
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	85
	A. Gambaran Umum Obyek Penelitian	85
	1. Sejarah Singkat Berdirinya	85
	2. Visi dan Misi	86
	3. Struktur Organisasi	87
	B. Hasil Penelitian	89
	1. Karakteristik Identitas Responden	89
	2. Deskripsi Variabel Penelitian	94
	3. Uji Instrumen Penelitian	101
	4. Uji Asumsi Klasik	104
	5. Analisis Regresi Linear Berganda	108
	6. Pengujian Hipotesis	110
	C. Pembahasan Hasil Penelitian	112
BAB V	PENUTUP	118
	A. Simpulan	118
	B. Implikasi Penelitian	119
	C. Saran-saran	121
	DAFTAR PUSTAKA	122

DAFTAR TABEL

Nomor		Halaman
1.	Penelitian Terdahulu	56
2.	Jumlah Auditor Pada Kantor Inspektorat Provinsi Sulawesi Barat Tahun 2019	74
3.	Definisi Operasional dan Indikator Variabel	83
4.	Data Responden berdasarkan Usia	90
5.	Data Responden berdasarkan Jenis Kelamin	91
6.	Data Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir	91
7.	Data Responden berdasarkan Masa Kerja	92
8.	Data Responden berdasarkan Jabatan Auditor	93
9.	Data Responden berdasarkan Status Perkawinan	94
10.	Persepsi Responden mengenai Kompetensi	95
11.	Persepsi Responden mengenai Komitmen Organisasi	97
12.	Persepsi Responden mengenai Independensi	98
13.	Persepsi Responden mengenai Kinerja Auditor	100
14.	Hasil Pengujian Validitas	102
15.	Hasil Pengujian Reliabilitas	103
16.	Uji Normalitas	104
17.	Hasil Uji Multikolinieritas	106
18.	Analisis Regresi Linear Berganda	108
19.	Analisis Koefisien Determinasi	109
20.	Hasil Uji Anova	111

DAFTAR GAMBAR

Nomor		Halaman
1.	Kerangka Pikir	68
2.	Kerangka Konseptual	71
3.	Struktur Organisasi	88
4.	Scatterplot	107



**PENGARUH KOMPETENSI, KOMITMEN ORGANISASI DAN
INDEPENDENSI TERHADAP KINERJA AUDITOR
PADA INSPEKTORAT PROVINSI
SULAWESI BARAT**

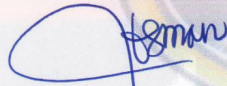
Disusun dan diajukan oleh

ANDI MANSAHID PRIOGANDI

NIM : 4617104065

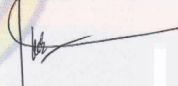
Mengetahui
Komisi Pembimbing

Pembimbing I



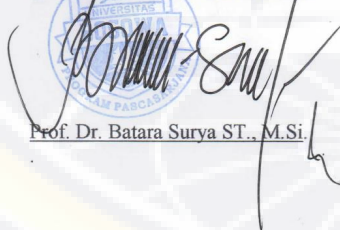
Dr. Firman Menne, S.E., M.Si., Ak., CA

Pembimbing II



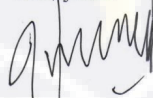
Dr. Herminawati AB, S.E., M.Si

Direktur PPS Universitas Bosowa



Prof. Dr. Batara Surya ST., M.Si.

Ketua Program Studi
Manajemen



Dr. Hasanuddin Remmang., S.E., M.Si

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dewasa ini tuntutan masyarakat akan penyelenggaraan pemerintahan yang bersih, adil, transparansi dan akuntabel saat ini semakin meningkat. Upaya dalam melayani tuntutan masyarakat maka kegiatan yang harus dilakukan pemerintah saat ini adalah meningkatkan *good governane* yang baik, dengan cara menetapkan sasaran untuk meningkatkan pelayanan bkrorasi kepada masyarakat dengan arah kebijakan penciptaan tata pemerintahan yang bersih dan berwibawa.

Dengan adanya komitmen pemerintah untuk mewujudkan *good governance* khususnya pemberantasan korupsi, kolusi dan nepotisme, maka kinerja atas penyelenggaraan organisasi pemerintah menjadi perhatian pemerintah untuk dibenahi, salah satunya melalui sistem pengawasan yang efektif, dengan meningkatnya peran dan fungsi dari aparat intern pemerintah (APIP). Sebagai aparat pengawasan intern pemerintah, inspektorat pemerintah daerah memiliki peran dan posisi strategis, baik ditinjau dari aspek fungsi manajemen maupun dari segi pencapaian visi dan misi serta program program pemerintah. Dari segi fungsi fungsi dasar manajemen memiliki kedudukan yang setara dengan fungsi perencanaan atau fungsi pelaksanaan dan dari segi pencapaian visi, misi dan program pemerintah. (Yasa, 2016) .

Pentingnya fungsi dan peran inspektorat dalam melakukan pengawasan intern pemerintah, maka sangatlah diperlukan adanya kinerja aparat intern pemerintah dalam melaksanakan aktivitasnya. Kinerja adalah merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan kompetensi, motivasi dan kepentingan, bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan

sumber daya manusianya akan mempengaruhi sikap dan perilakunya dalam menjalankan kinerjanya. (Wibowo, 2017)

Kinerja merupakan hal yang sangat penting bagi suatu organisasi, oleh karena itu suatu organisasi publik, khususnya sebagai tenaga pemeriksa keuangan publik (*Auditorsektor publik*) perlu memiliki kinerja dari pelaksanaan atas pekerjaannya. Menurut Rismawati dan Bachtiar (2014) bahwa kinerja auditor merupakan tindakan atau pelaksanaan tugas pemeriksaan yang telah diselesaikan oleh auditor dalam kurun waktu tertentu, sehingga dalam meningkatkan kinerja auditor maka terdapat sejumlah faktor yang mempengaruhi kinerja auditor yaitu independensi, kompetensi dan komitmen organisasi.

Masalah independensi sebagai sikap seseorang untuk bertindak jujur, tidak memihak dan melaporkan temuan temuan hanya berdasarkan bukti yang ada. Disamping itu dengan adanya kode etik, masyarakat akan dapat menilai sejauh mana auditor telah bekerja sesuai dengan standar etika yang telah ditetapkan oleh profesinya. (Istiariani, 2018). Kemudian Trisnaningsih (2017) dalam Salju, Rismawati, & Bachtiar (2014) bahwa pemahaman *good governance* dapat meningkatkan kinerja auditor, jika auditor tersebut selama dalam pemeriksaan selalu menegakkan sikap independensi. Sehingga dapat dikatakan bahwa independensi mempengaruhi kinerja auditor.

Beberapa hasil penelitian mengenai pengaruh independensi terhadap kinerja auditor yang ditemukan oleh beberapa peneliti sebelumnya yaitu Gita (2018) menunjukkan bahwa independensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor. Sedangkan Awaluddin (2013) menemukan bahwa

independensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor, berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Salju, Rismawati, & Bachtiar (2014) bahwa secara parsial independensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor. Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya yang ditemukan tidak konsisten atau berbeda dari hasil penelitian yang ditemukan oleh peneliti, sehingga perlu dilakukan pengujian kembali.

Faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja auditor adalah kompetensi, penentuan kompetensi dibutuhkan agar dapat mengetahui tingkat prestasi yang diharapkan untuk kategori baik atau rata-rata dan penentuan kompetensi yang dibutuhkan tentunya akan dapat dijadikan dasar bagi pihak evaluasi prestasi kerja (Sutrisno, 2017:202). Sedangkan menurut Busro (2019:26) bahwa kompetensi adalah segala sesuatu yang dimiliki oleh seseorang berupa pengetahuan, ketrampilan dan faktor-faktor internal individu lainnya untuk dapat mengerjakan sesuatu pekerjaan berdasarkan pengetahuan dan ketrampilan yang harus dimiliki.

Beberapa hasil penelitian mengenai pengaruh kompetensi terhadap kinerja auditor yang ditemukan oleh peneliti sebelumnya terdapat perbedaan, hal ini didasari oleh penelitian yang dilakukan oleh Awaluddin (2013), Istiariani (2018), Ningrum (2017) yang hasil penelitiannya menemukan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor. Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rismawati dan Bachtiar (2014) bahwa kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor. Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya maka dapat dikatakan bahwa

hasil penelitian ini ditemukan ada riset gap. Sehingga hal ini yang menjadi alasan untuk dilakukan pengujian kembali mengenai pengaruh kompetensi terhadap kinerja auditor.

Kemudian Bagia (2015: 41) yang mengemukakan bahwa komitmen itu merupakan perwujudan dari kerelaan seseorang dalam bentuk pengikatan diri dengan diri sendiri (individu) atau dengan organisasi yang digambarkan oleh besarnya usaha (tenaga, waktu dan pikiran) untuk mencapai tujuan pribadi dari visi bersama. Sehingga dapat dikatakan bahwa semakin tinggi tingkat komitmen karyawan maka akan semakin lama ia ingin tetap berada dalam organisasi dan semakin tinggi pula produktivitasnya kepada organisasi dan tingkat keluar masuknya karyawan akan semakin rendah, Sedangkan menurut Sopiah (2008:179) bahwa komitmen organisasional pimpinan, baik yang tinggi maupun yang rendah akan berdampak terhadap karyawan, misalnya terhadap perkembangan kinerja dan karier pegawai pada organisasi. Organisasi, pimpinan yang berkomitmen tinggi pada organisasi akan menimbulkan kinerja organisasi yang tinggi, tingkat absensi, loyalitas karyawan, dari pendapat yang dikemukakan oleh Bagia (2015) dan Sopiah (2008) maka dapat dikatakan bahwa komitmen organisasi akan dapat memberikan pengaruh dalam meningkatkan kinerja kerja.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya yakni pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja auditor. Penelitian yang dilakukan oleh Ningrum (2017) bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor pemerintah, sedangkan penelitian oleh Sujana (2012)

bahwa komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Artinya semakin tinggi komitmen auditor internal/pegawai inspektorat terhadap organisasi maka semakin tinggi kinerja yang dihasilkan oleh auditor internal/pegawai inspektorat. Sedangkan Ayem & Sejati (2018) bahwa komitmen organisasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja auditor dengan arah koefisien regresi positif. Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya maka ditemukan adanya riset gap karena adanya ketidakonsistenan dari hasil penelitian mengenai pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja auditor, alasannya karena adanya peneliti sebelumnya yang menemukan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor dan ada yang menemukan bahwa komitmen organisasi tidak signifikan terhadap kinerja auditor. Sehingga hal ini menjadi alasan perlunya dilakukan pengujian kembali.

Kemudian yang menjadi obyek dalam penelitian ini adalah pada kantor inspektorat di provinsi Sulawesi Barat, yang menjadi visinya adalah terwujudnya pemerintahan provinsi Sulawesi Barat yang maju dan malaqbi melalui pengawasan internal yang profesional. Sedangkan misinya adalah mendorong peningkatan kapabilitas APIP, mendorong penguatan sistem pengendalian intern pemerintah dan mendorong penguatan peran inspektorat sebagai quality assurance. Dari hasil pengamatan dalam lingkup kantor inspektorat, provinsi Sulawesi Barat selama ini bahwa kinerja auditor yang terjadi selama ini masih kurang optimal, hal ini disebabkan karena lambatnya pelaporan LHP oleh auditor sebab tingkat pekerjaan oleh auditor (APIP) mengalami keterlambatan. Hal ini terjadi karena informasi

yang diperlukan oleh auditor (APIP) saat melakukan pemeriksaan mengalami keterlambatan dan selain itu masih banyaknya tekanan tekanan dari pihak yang berkepentingan kepada auditor (APIP) saat melakukan pelaporan LHP. Sehingga dengan riset gap dan fenomena yang ditemukan oleh peneliti saat melakukan survey di kantor inspektorat maka hal ini yang menjadi alasan perlunya dilakukan penelitian mengenai faktor independensi, kompetensi dan komitmen organisasi terhadap kinerja auditor pada kantor Inspektorat Provinsi Sulawesi Barat.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut di atas masalah maka diajukan rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja auditor pada Inspektorat Provinsi Sulawesi Barat
2. Apakah Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja auditor pada Inspektorat Provinsi Sulawesi Barat
3. Apakah independensi berpengaruh terhadap kinerja auditor pada Inspektorat Provinsi Sulawesi Barat
4. Apakah kompetensi, komitmen organisasi, dan independensi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja auditor pada Inspektorat Provinsi Sulawesi Barat
5. Variabel manakah yang paling dominan mempengaruhi kinerja auditor pada Inspektorat Provinsi Sulawesi Barat.

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan di atas maka penelitian ini mempunyai tujuan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja auditor pada Inspektorat Provinsi Sulawesi Barat
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja auditor pada Inspektorat Provinsi Sulawesi Barat
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh independensi terhadap kinerja auditor pada Inspektorat Provinsi Sulawesi Barat
4. Untuk menganalisis pengaruh secara simultan kompetensi, komitmen organisasi dan independensi terhadap kinerja auditor pada Inspektorat Provinsi Sulawesi Barat
5. Untuk menganalisis variabel dominan mempengaruhi terhadap kinerja auditor pada Inspektorat Provinsi Sulawesi Barat

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis
 - a. Penelitian ini dijadikan sarana untuk menambah wawasan, pengetahuan dan pemahaman bagi peneliti, serta sebagai sarana bagi peneliti untuk mengembangkan dan menerapkan ilmu pengetahuan yang diperoleh di bangku perkuliahan terutama yang berkaitan dengan judul penelitian.
 - b. Memberikan kontribusi pada pengembangan teori dan bukti empiris mengenai Kompetensi, komitmen organisasi dan Independensi terhadap kinerja auditor.

2. Manfaat Praktis

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan perbandingan bagi Kantor Inspektorat Provinsi Sulawesi Barat dalam meningkatkan kinerja para auditor melalui kompetensi yang dimiliki, komitmen terhadap organisasi dan pekerjaan serta independensi dalam menjalankan aktivitas sehari-hari sebagai instansi pengawasan/pemeriksa
- b. Memberikan kontribusi bagi auditor untuk memperhatikan masalah kompetensi, komitmen organisasi dan Independensi terhadap kinerja auditor.
- c. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai acuan atau riset untuk mengembangkan penelitian selanjutnya bagi mahasiswa yang ingin mengadakan penelitian dengan judul yang sama dengan yang dilakukan peneliti.

E. Lingkup Penelitian

Untuk menghindari melebarnya pembahasan dalam penelitian ini, maka peneliti membatasi ruang lingkup penelitian hanya pada kompetensi, komitmen organisasi dan independensi terhadap kinerja auditor pada Inspektorat Provinsi Sulawesi Barat

F. Sistematika Pembahasan

Pada penelitian ini, rancangan sistematika penulisan secara keseluruhan diperincikan menjadi 5 bab. Kelima bab tersebut akan diuraikan satu persatu yang dapat dilihat melalui uraian dibawah ini :

Bab I PENDAHULUAN

Bab pertama berisikan latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaa penelitian, lingkup penelitian, dan sistematika pembahasan .

Bab II TINJAUAN PUSTAKA

Bab kedua tinjauan pustaka yang terdiri dari pengertian manajemen sumber daya manusia,

Bab III METODE PENELITIAN

Bab ini membahas metode penelitian yang mencakup jenis penelitian, lokasi penelitian, populasi penelitian, instrumen penelitian, variabel penelitian, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, teknik analisis data, definisi operasional.

Bab IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini membahas mengenai gambaran umum lokasi penelitian, visi dan misi, identitas responden, karakteristik responden, uji validitas dan reliabilitas, analisis regresi berganda, analisis pengaruh kompetensi, komitmen organisasi dan independensi terhadap kinerja auditor, pengujian hipotesis serta pembahasan.

Bab V PENUTUP

Bab ini menjelaskan kesimpulan dari penelitian yang telah dilakukan dan saran-saran perbaikan untuk masa yang akan datang.



BAB II

KAJIAN TEORI DAN KERANGKA PIKIR

A. Deskripsi Teori

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu bidang manajemen yang mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi dan perusahaan. Fokus yang dipelajari dalam Manajemen Sumber Daya Manusia adalah pendekatan dalam mengelola masalah-masalah manusia. Suatu perusahaan dikatakan unggul dengan pesaing lainnya apabila perusahaan tersebut dapat memanfaatkan setiap sumber daya yang dimiliki dengan baik, sehingga setiap tujuan yang di cita-citakan perusahaan dapat tercapai. Mengingat bahwa sumber daya terpenting suatu perusahaan atau organisasi adalah sumber daya manusia karena adanya orang-orang yang memberikan tenaga, bakat, kreatifitas dan usaha mereka kepada organisasi atau perusahaan, maka perusahaan harus mampu memanajemen sumber daya manusia yang dimilikinya mulai dari tahap perencanaan, pengorganisasian, pengarahan hingga pengawasan.

Untuk mengetahui cakupan manajemen sumber daya manusia, maka diperlukan beberapa pengertian dari manajemen sumber daya manusia terlebih dahulu. Berikut pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia menurut beberapa ahli diataranya :

Menurut Hasibuan (2019:10) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan

pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat.

Dari definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia secara garis besar sama yaitu, manajemen sumber daya manusia mengatur semua tenaga kerja secara efektif dan efisien dengan mengembangkan kemampuan yang mereka miliki dalam mewujudkan tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Dengan memiliki tujuan tertentu maka tenaga kerja akan termotivasi untuk bekerja sebaik mungkin.

Pengertian menurut Schuler dalam Sutrisno (2017:6) mengartikan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi dan menggunakan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa SDM tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi dan masyarakat.

Berdasarkan beberapa pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia diatas maka dapat dilihat bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu penerapan fungsi-fungsi perencanaan, pengelolaan, pengarahan, dan pengawasan sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan dan fungsi tersebut digunakan untuk melaksanakan tindak pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, dan pendayagunaan sumber daya manusia.

Menurut Jurdi (2018 : 38) manajemens sumber daya mansusia dapat didefinisikan sebagai proses serta upaya untuk merekrut, mengembangkan ,

memotivasi serta mengevaluasi keseluruhan sumber daya manusia yang diperlukan perusahaan dalam pencapaian tujuannya. Pengertian ini mencakup dari mulai memilih siapa saja yang memiliki kualifikasi dan pantas untuk menempati posisi dalam perusahaan (the man on the right place) seperti yang disyaratkan perusahaan hingga bagaimana agar kualifikasi ini dapat dipertahankan bahkan ditingkatkan serta dikembangkan dari waktu ke waktu.

Menurut Rivai (2018:4), mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pelaksanaan dan pengendalian.

Berdasarkan beberapa definisi tersebut, dapat dilihat bahwa manajemen sumber daya manusia adalah salah satu bidang manajemen yang secara khusus mengatur peranan manusia dalam mewujudkan tujuan organisasi. Dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan, permasalahan yang dihadapi manajemen bukan hanya terdapat pada bahan mentah, alat-alat kerja, mesin produksi, uang dan lingkungan kerja saja, tetapi juga menyangkut karyawan (sumber daya manusia) yang mengelola faktor-faktor produksi lainnya tersebut.

Sukrispiyanto (2019 : 2) mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi

Berdasarkan definisi tersebut di atas maka dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia mencakup seluruh tugas tentang sumber daya

manusia yang diimbang oleh setiap manajer. Dan aspek manajemen serta sumber daya manusia demikian strategis dan demikian luasnya, maka manajemen sumber daya manusia melibatkan banyak aspek, terutama dengan faktor-faktor lingkungan internal organisasi (kekuatan dan kelemahan) serta lingkungan eksternal (peluang dan ancaman). Tantangan manajer masa kini adalah merespon perubahan-perubahan eksternal agar faktor-faktor lingkungan internal perusahaan menjadi kuat dan kompetitif.

Menurut Yusuf (2015 : 20) mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah seni ilmu dan seni yang mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu melalui kegiatan orang lain, artinya tujuan dapat dicapai bilamana dilakukan oleh satu orang atau lebih. Dalam manajemen terdapat dua hal yang penting, yaitu :

1. Jabatan, yaitu kedudukan-kedudukan yang disediakan bagi orang-orang yang memenuhi syarat dan keahlian dalam jabatan tersebut.
2. Job, yaitu pekerjaan merencanakan, mengatur mengarahkan, melaksanakan, dan mengawasi atas mengendalikan jalannya kegiatan dalam pencapaian tujuan tertentu.

Menurut Rivai (2018 : 12-13) Peranan MSDM diakui dalam menjalankan aspek SDM sangat menentukan bagi terwujudnya tujuan, sehingga kebijakan dan praktik dapat berjalan sesuai dengan yang diinginkan perusahaan. Peranan manajemen SDM mempertemukan atau memadukan kepentingan perusahaan, kebutuhan karyawan, dan pemilik tuntutan masyarakat luas, yaitu perusahaan,

karyawan dan masyarakat luas menuju tercapainya efektivitas, efisiensi, produktivitas, dan kinerja karyawan. Untuk mencapai tujuan akhir secara bertahap perlu dicapai tujuan-tujuan perantara, antara lain :

- a. Sumber daya manusia yang memenuhi syarat dan dapat menyesuaikan diri dengan perusahaan melalui perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen, seleksi, dan induksi.
- b. Sumber daya manusia yang memenuhi syarat dengan keterampilan, keahlian dan pengetahuan yang sesuai dengan perkembangan melalui pelatihan dan pengembangan serta pengembangan karier.
- c. Sumber daya manusia yang memenuhi syarat bersedia bekerja sebaik mungkin melalui motivasi, penilaian karya, dan pemberian hadiah atau hukuman.
- d. Sumber daya manusia yang memenuhi syarat yang berdedikasi terhadap perusahaan yang luas terhadap pekerjaannya melalui kompensasi, lingkungan kerja yang sehat dan aman, serta hubungan industrial yang baik

.Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia sangat menentukan untuk kemajuan sebuah perusahaan. Dengan adanya motivasi, promosi jabatan, dan kompensasi dalam perusahaan akan meningkatkan semangat karyawan untuk bekerja lebih giat. Apabila karyawan semangat dan rajin bekerja maka bisa meningkatkan kualitas perusahaan tersebut.

b. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia diperlukan untuk meningkatkan efektivitas sumber daya manusia dalam organisasi. Tujuannya adalah memberikan kepada organisasi satuan kerja yang efektif. Untuk mencapai tujuan ini, studi

tentang manajemen personalia akan menunjukkan bagaimana seharusnya perusahaan mendapatkan, mengembangkan, menggunakan, mengevaluasi, dan memelihara karyawan dalam jumlah (kuantitas) dan tipe (kualitas)

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktivitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. Bagian atau unit yang biasanya mengurus sdm adalah departemen sumber daya manusia atau dalam bahasa inggris disebut HRD atau *human resource department*. Menurut A.F. Stoner manajemen sumber daya manusia adalah suatu prosedur yang berkelanjutan yang bertujuan untuk memasok suatu organisasi atau perusahaan dengan orang-orang yang tepat untuk ditempatkan pada posisi dan jabatan yang tepat pada saat organisasi memerlukannya.

Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah untuk mengoptimalkan kegunaan dari seluruh pekerja dalam sebuah perusahaan atau organisasi. Selain itu tujuan manajemen sumber daya manusia juga dapat diartikan sebagai sarana membantu para manajer fungsional atau manajer lini supaya mampu mengelola seluruh pekerja dengan cara-cara yang lebih efektif.

Menurut Sofyandi (2013 : 11-12) ada empat tujuan manajemen sumber daya manusia menurut yaitu :

1. Tujuan organisasional

Ditujukan untuk dapat mengenali keberadaan manajemen sumber daya manusia dalam memberikan kontribusi pada pencapaian efektifitas

organisasi. Walaupun secara formal suatu departemen sumber daya manusia diciptakan untuk membantu peran para manajer, namun demikian para manajer bertanggung jawab terhadap kinerja karyawannya.

2. Tujuan fungsional

Ditujukan untuk mempertahankan kontribusi departemen pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Sumber daya manusia menjadi tidak berharga jika manajemen sumber daya manusia memiliki kriteria yang lebih rendah dari tingkat kebutuhan organisasi.

3. Tujuan social

Ditujukan untuk secara etis dan sosial merespon terhadap kebutuhan dan tantangan-tantangan masyarakat melalui tindakan meminimasi dampak negatif terhadap organisasi. Kegagalan organisasi dalam menggunakan sumber dayanya bagi keuntungan masyarakat dapat menyebabkan hambatan-hambatan.

4. Tujuan personal

Ditujukan untuk membantu karyawan dalam pencapaian tujuannya, minimal tujuan-tujuan yang dapat mempertinggi kontribusi individual terhadap organisasi. Tujuan personal karyawan harus dipertimbangkan jika para karyawan harus dipertahankan, dipensiunkan, atau dimotivasi. Jika tujuan personal tidak dipertimbangkan, kinerja dan kepuasan karyawan dapat menurun dan karyawan dapat meninggalkan organisasi.

Sutrisno (2017:7-8) menjabarkan tujuan manajemen sumber daya manusia meliputi:

1. Memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan sumber daya manusia untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja yang bermotivasi dan berkinerja yang tinggi, memiliki pekerja yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal.
2. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur sumber daya manusia yang memungkinkan agar organisasi mampu mencapai tujuannya.
3. Membantu dalam pengembangan arah keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi sumber daya manusia.
4. Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer mencapai tujuannya.
5. Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pekerja untuk meyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya.
6. Menyediakan media komunikasi antara pekerja dan manajemen organisasi.
7. Bertindak sebagai pemeliharaan standar organisasional dan nilai dalam manajemen sumber daya manusia.

Dari beberapa sumber di atas penulis dapat menyimpulkan bahwa tujuan sumber daya manusia penting bagi setiap perusahaan seperti yang sudah disebutkan di atas, dapat memperbaiki tingkat produktivitas dan memperbaiki kualitas kehidupan kerja sehingga dapat membantu dalam pengembangan strategi khususnya yang berkaitan dengan sumber daya manusia.

2. Kompetensi

a. Pengertian Kompetensi

Kompetensi pegawai adalah suatu untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Keterampilan atau kemampuan yang diperlukan pegawai yang ditunjukkan oleh kemampuan dengan konsisten memberikan tingkat kinerja yang memadai atau tinggi dalam suatu fungsi pekerjaan.

Kompetensi adalah terminology yang sering didengar dan diucapkan banyak orang. Kitapun sering mendengar atau bahkan mengucapkan terminology itu dalam berbagai penggunaan, khususnya terkait dengan pengembangan sumber daya manusia. Ada yang menginterpretasikan kompetensi sepadan dengan kemampuan atau kecakapan, ada lagi yang mengartikan sepadan dengan keterampilan, pengetahuan dan berpendidikan tinggi. Untuk lebih jelasnya akan dipaparkan beberapa pengertian tentang kompetensi.

Pengertian kompetensi oleh Spencer yang dikutip oleh Moehariono (2014:5) adalah sebagai karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan. Menurut Spencer ini, kompetensi terletak pada bagian dalam setiap manusia dan selamanya ada pada kepribadian seseorang yang dapat memprediksikan tingkah laku dan performansi secara luas pada semua situasi dan tugas pekerjaan.

Kompetensi pegawai adalah suatu untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Keterampilan atau kemampuan yang diperlukan pegawai yang ditunjukkan oleh kemampuan dengan konsisten memberikan tingkat kinerja yang memadai atau tinggi dalam suatu fungsi pekerjaan.

Menurut Wibowo (2016:271) kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

Dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tertentu, dengan indikatornya adalah :

a. Pengetahuan (Knowledge)

Pengetahuan yang berkaitan dengan pekerjaan meliputi :

1. Mengetahui dan memahami pengetahuan di bidang masing-masing.
2. Mengetahui pengetahuan yang berhubungan dengan peraturan, prosedur, teknik yang baru dalam institusi pemerintahan.

b. Keterampilan (Skill) Keterampilan individu meliputi:

1. Kemampuan dalam berkomunikasi dengan baik secara tulisan.
2. Kemampuan berkomunikasi dengan jelas secara lisan.

c. Sikap (Attitude) Sikap individu, meliputi :

1. Memiliki kemampuan dalam berkomunikasi dalam berkreaitivitas dalam bekerja.
2. Adanya semangat kerja yang tinggi.

Berdasarkan pengertian tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa kompetensi merupakan karakteristik yang melekat pada diri seseorang yang menyebabkan seseorang itu akan mampu untuk memprediksi sekelilingnya dalam suatu pekerjaan atau situasi.

Dessler (2015 : 715) menyatakan pentingnya kompetensi karyawan adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui cara berpikir sebab-akibat yang kritis.

Hubungan strategis antara sumber daya manusia dan kinerja perusahaan adalah peta strategis yang menjelaskan proses implementasi strategis perusahaan.

- b. Memahami prinsip pengukuran yang baik

Pondasi dasar kompetensi manajemen manapun sangat bergantung pada pengukuran yang baik. Khususnya, pengukuran harus menjelaskan dengan benar konstruksi tersebut.

- c. Memastikan hubungan sebab-akibat (causal)

Berpikir secara kausal dan memahami prinsip pengukuran membantu dalam memperkirakan hubungan kausal antara sumber daya manusia dan kinerja perusahaan. Dalam praktiknya, estimasi tersebut dapat berkisar dari asumsi judgemental hingga kuantitatif.

d. Mengkomunikasikan hasil kerja strategis sumber daya manusia pada atasan.

Untuk mengatur kinerja strategis sumber daya manusia, harus mampu mengkomunikasikan pemahaman mengenai dampak strategis sumber daya manusia pada atasan.

Dharma (2015:52) mendefinisikan bahwa kompetensi adalah kemampuan identik dengan kompetensi yang dimiliki yang mengacu kepada dimensi perilaku dari sebuah peran perilaku yang diperlukan seseorang untuk dapat melaksanakan pekerjaannya secara memuaskan. Terdapat beberapa daftar kompetensi dalam manajemen kinerja yaitu :

1. Pengetahuan kerja dan profesional.
2. Kesadaran organisasi/konsumen.
3. Komunikasi.
4. Keahlian interpersonal.
5. Kerjasama tim.
6. Inisiatif.
7. Keahlian Analitis.
8. Produktifitas.
9. Kualitas.
10. Manajemen/pengawas.
11. Kepemimpinan. (Dharma, 2015:52)

Dari uraian pengertian di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa kompetensi yaitu sifat dasar yang dimiliki atau bagian kepribadian yang mendalam dan melekat kepada seseorang serta perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan sebagai dorongan untuk mempunyai prestasi dan

keinginan berusaha agar melaksanakan tugas dengan efektif. Ketidaksesuaian dalam kompetensi-kompetensi inilah yang membedakan seorang pelaku unggul dari pelaku yang berprestasi terbatas. Kompetensi terbatas dan kompetensi istimewa untuk suatu pekerjaan tertentu merupakan pola atau pedoman dalam pemilihan karyawan (*personal selection*), perencanaan pengalihan tugas (*succession planning*), penilaian kerja (*performance appraisal*) dan pengembangan (*development*).

Kompetensi sumber daya manusia diperlukan untuk mendorong keberhasilan suatu organisasi untuk mencapai tujuannya. Namun, keberhasilan tersebut hanya dapat dicapai melalui perubahan budaya organisasi. Mengubah budaya organisasi tidak mudah karena sering terdapat kecenderungan resistensi terhadap perubahan dari mereka yang berada dalam zona kenyamanan. Untuk itu, perlu dilakukan perubahan dalam pola pikir dari segenap sumber daya manusianya.

Sedarmayanti (2017:213) mengatakan bahwa kompetensi merupakan gambaran kesanggupan yang telah ada untuk melaksanakan bermacam-macam tugas yang diperlukan oleh suatu pekerjaan tertentu, berupa keterampilan dan kecakapan yang telah dimiliki oleh seorang individu sehingga orang memiliki kesanggupan untuk melaksanakan bermacam-macam tugas yang diperlukan dalam suatu pekerjaan tertentu.

Wibowo (2016:172) bahwa kompetensi sebagai kemampuan seseorang untuk menghasilkan pada tingkat yang memuaskan di tempat kerja, termasuk di antaranya kemampuan seseorang untuk mentransfer dan mengaplikasikan

keterampilan dan pengetahuan tersebut dalam situasi yang baru dan meningkatkan manfaat yang disepakati.

Fahmi (2016:45) bahwa kompetensi adalah karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkan mereka mengeluarkan kinerja superior dalam pekerjaannya.

Kompetensi menjelaskan apa yang dilakukan orang di tempat kerja pada berbagai tingkatan dan memerinci standar masing-masing tingkatan, mengidentifikasi karakteristik, pengetahuan, dan keterampilan yang diperlukan oleh individu yang memungkinkan menjalankan tugas dan tanggung jawab secara efektif. Dengan demikian, akan tercapai standar kualitas profesional dalam bekerja, dan mencakup semua aspek manajemen kinerja, keterampilan dan pengetahuan tertentu, sikap, komunikasi, aplikasi, dan pengembangan.

Kompetensi sebagai kemampuan seseorang untuk menghasilkan pada tingkat yang memuaskan di tempat kerja, termasuk di antaranya kemampuan seseorang untuk mentransfer dan mengaplikasikan keterampilan dan pengetahuan tersebut dalam situasi yang baru dan meningkatkan manfaat yang disepakati. Kompetensi juga menunjukkan karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki atau dibutuhkan oleh setiap individu yang memampukan mereka untuk melakukan tugas dan tanggung jawab mereka secara efektif dan meningkatkan standar kualitas profesional dalam pekerjaan mereka.

Beberapa aspek yang terkandung dalam konsep kompetensi adalah sebagai berikut (Gordon dalam Sutrisno, 2017: 204):

1. Pengetahuan (*knowledge*), yaitu kesadaran dalam bidang kognitif. Misalnya seorang karyawan mengetahui cara melakukan identifikasi belajar, dan bagaimana melakukan pembelajaran yang baik sesuai dengan kebutuhan yang ada diperusahaan.
2. Pemahaman (*understanding*), yaitu kedalaman kognitif, dan afektif yang dimiliki oleh individu. Misalnya, seorang karyawan dalam melaksanakan pembelajaran harus mempunyai pemahaman yang baik tentang karakteristik dan kondisi kerja secara efektif dan efisien.
3. Nilai (*value*), adalah suatu standar perilaku yang telah diyakini dan secara psikologistelah menyatu dalam diri seseorang. Misalnya, standar perilaku para karyawan dalam melaksanakan tugas (kejujuran, keterbukaan, demokratis, dan lain-lain).
4. Kemampuan (*skill*), adalah sesuatu yang dimiliki oleh individu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan.
5. Sikap (*attitude*), yaitu perasaan (senang-tidak senang, suka-tidak suka) atau reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar. Misalnya reaksi terhadap krisis ekonomi, perasaan terhadap kenaikan gaji.
6. Minat (*interest*), adalah kecenderungan seseorang untuk melakukan suatu perbuatan. Misalnya melakukan suatu aktivitas kerja.

Seseorang yang dapat memenuhi unsur kompetensi secara utuh tidak cukup dengan pengetahuan dan keahlian, tapi perlu juga etika, sebab etika berkaitan erat dengan kepuasan pelanggan. Oleh karena itu, para ahli membuat ukuran (dimensi) kompetensi salah satunya adalah etika (sikap) Untuk lebih

jelasan menurut Lubis (2018 : 56) indikator kompetensi akan diuraikan satu persatu dibawah ini

1. Pengetahuan. Memiliki pengetahuan yang didapatkan dari belajar dan/atau dari pelatihan-pelatihan, kursus-kursus yang terkait dengan bidang pekerjaan yang ditanganinya.
2. Keahlian. Memiliki keahlian terhadap bidang pekerjaan yang ditanganinya, dan mampu menanganinya secara detail. Namun demian, selain ahli ia juga harus memiliki kemampuan (ability) memecahkan masalah dan menyelesaikan sesuatu dengan cepat dan efisien sesuai dengan standar yang ada.
3. Sikap atau kepribadian. Memiliki sikap atau kepribadian positif (ramah, sopan dan jujur) dalam bertindak. Sikap atau kepribadian ini tidak bisa dipisahkan dari tugas seseorang dalam melaksanakan pekerjaan yang benar. Dan sikap atau kepribadian ini merupakan elemen penting bagi usaha jasa/pelayanan, bahkan memilki pengaruh terhadap citra perusahaan.

b. Manfaat Kompetensi

Kompetensi individu memiliki peranan yang sangat penting dalam efektivitas pelaksanaan tugas-tugas pekerjaan atau profesinya. Menurut Ruky (dalam buku Sutrisno 2017:203), perusahaan-perusahaan besar menggunakan kompetensi sebagai dasar dalam merekrut tenaga kerja. Adapun beberapa manfaat merekrut pekerja yang memiliki kompetensi adalah sebagai berikut:

1. Memperjelas standar kerja dan harapan yang ingin dicapai oleh perusahaan.
2. Kompetensi individu dapat digunakan sebagai alat seleksi tenaga kerja yang potensial.
3. Kecakapan tenaga kerja akan memaksimalkan produktivitas perusahaan.

4. Kecakapan atau kompetensi tenaga kerja dapat dijadikan dasar dalam mengembangkan sistem remunerasi.
5. Kompetensi dapat membantu perusahaan untuk dapat beradaptasi terhadap perubahan yang terjadi.
6. Kompetensi dapat memudahkan perusahaan dalam menyelaraskan perilaku kerja dengan nilai-nilai organisasi.

Menurut Moehariono, (2014:54) kompetensi memberikan beberapa manfaat kepada karyawan dan organisasi. Manfaat-manfaat tersebut, yaitu :

1. Karyawan

Manfaat-manfaat kompetensi bagi karyawan, yaitu:

- a. Kejelasan relevansi proses pembelajaran sebagai pemegang jabatan agar mampu untuk mentransfer keterampilan, nilai, kualifikasi dan potensi pengembangan karir.
- b. Adanya kesempatan bagi karyawan untuk mendapatkan program peningkatan kompetensi melalui program-program pengembangan karyawan yang disusun oleh perusahaan.
- c. Penempatan sasaran sebagai sarana pengembangan karir.
- d. Kompetensi yang ada sekarang dan manfaatnya akan dapat memberikan nilai tambah pada pembelajaran dan pengembangan karyawan itu sendiri.
- e. Pilihan perubahan karir yang lebih jelas. Untuk berubah pada jabatan baru, karyawan dapat membandingkan kompetensinya dengan persyaratan kompetensi pada jabatan yang baru. Kompetensi baru yang dibutuhkan mungkin hanya berbeda 10% dari yang telah dimilikinya.

f. Penilaian kinerja yang lebih objektif dan umpan balik berbasis standar kompetensi yang ditentukan dengan jelas.

g. Meningkatkan keterampilan dan market ability sebagai karyawan.

2. Organisasi Manfaat-manfaat kompetensi bagi organisasi, yaitu:

a. Pemetaan yang akurat dan objektif mengenai kompetensi tenaga kerja yang dibutuhkan.

b. Meningkatkan efektivitas rekrutmen dengan cara menyesuaikan kompetensi yang diperlukan dalam pekerjaan dengan yang dimiliki pelamar kerja.

c. Pendidikan dan pelatihan difokuskan pada kesenjangan keterampilan dan persyaratan keterampilan perusahaan yang lebih khusus.

d. Akses pada pendidikan dan pelatihan yang lebih efektif dari segi biaya berbasis kebutuhan industri dan identifikasi penyedia pendidikan dan pelatihan internal dan eksternal berbasis kompetensi yang diketahui.

e. Pengambil keputusan dalam organisasi akan lebih percaya diri karena karyawan telah memiliki keterampilan yang akan diperoleh dalam pendidikan dan pelatihan.

f. Penilaian pada pembelajaran sebelumnya dan penilaian hasil pendidikan serta pelatihan akan lebih reliabel dan konsisten.

g. Mempermudah terjadinya perubahan melalui identifikasi kompetensi yang diperlukan untuk mengelola perubahan.

c. Indikator Kompetensi

Adapun komponen-komponen yang harus dimiliki auditor yang kompeten

Menurut Rahayu dan Suhayati (2013:2) kompetensi adalah sebagai berikut:

a. Kemampuan (Skill)

Skill adalah kemampuan untuk menggunakan akal, fikiran dan ide dan kreatifitas dalam mengerjakan, mengubah ataupun membuat sesuatu menjadi lebih bermakna sehingga menghasilkan sebuah nilai dari hasil pekerjaan tersebut. Ada juga pengertian lain yang mendefinisikan bahwa skill adalah suatu kemampuan untuk menerjemahkan pengetahuan ke dalam praktik sehingga tercapai hasil kerja yang diinginkan.

b. Pengalaman.

Pengalaman adalah kejadian yang pernah dialami (djalani, dirasai, ditanggung dan sebagainya) baik yang sudah lama atau baru saja terjadi. Pengalaman bisa berupa pengalaman pribadi, yang terpenting dari pengalaman adalah hikmah atau pelajaran yang bisa diambil.

c. Pelatihan.

Pelatihan merupakan kegiatan yang dirancang untuk mengembangkan sumber daya manusia melalui rangkaian kegiatan identifikasi, pengkajian serta proses belajar yang terencana. Hal ini dilakukan melalui upaya untuk membantu mengembangkan kemampuan yang diperlukan agar dapat melaksanakan tugas, baik sekarang maupun di masa yang akan datang.

d. Pengetahuan.

Memiliki pengetahuan yang didapatkan dari belajar dan/atau dari pelatihan-pelatihan, kursus-kursus yang terkait dengan bidang pekerjaan yang ditanganinya.

3. Komitmen Organisasi

a. Pengertian Komitmen Organisasi

Sumber daya manusia adalah aset perusahaan yang harus dijaga dan dipelihara agar pegawai yang berkualitas tetap berada di perusahaan, untuk mewujudkan hal tersebut pegawai harus memiliki komitmen, yaitu sikap yang mencerminkan sejauh mana seorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya. Pegawai yang berkomitmen dan berkualitas biasanya selalu dapat diandalkan dan akan mencurahkan kemampuannya secara maksimal.

Suatu perusahaan menawarkan pekerjaan dan pelamar kerja menerima tawaran tersebut, pelamar kerja tersebut telah menjadi bagian dari perusahaan. Dengan menjadi bagian dari perusahaan, pegawai dididik untuk berkomitmen pada tujuan perusahaan. Ada banyak alasan mengapa sebuah organisasi harus berusaha meningkatkan komitmen organisasi para pegawainya. Sebagai contoh banyak penelitian menemukan bahwa semakin pegawai berkomitmen kepada perusahaan, pegawai tersebut akan berusaha lebih baik dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Selain itu, pegawai yang berkomitmen juga akan meningkatkan produktivitas para pegawai karena pegawai merasa menyatu dengan perusahaan dan bekerja untuk mencapai tujuan perusahaan. Dengan adanya rasa menyatu dengan perusahaan, pegawai tidak berpikir untuk meninggalkan perusahaan sehingga dikatakan komitmen organisasi yang tinggi akan menurunkan keinginan para pegawai untuk pindah.

Robbins dan Judge (2015:100), mendefinisikan komitmen organisasional sebagai suatu keadaan di mana seorang pegawai memihak organisasi tertentu serta

tujuan-tujuan pegawai tersebut dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Jadi, keterlibatan pekerjaan yang tinggi berarti memihak organisasi yang merekrut individu tersebut.

Dari definisi-definisi para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasional adalah tingkat kepercayaan dimana seorang pegawai memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya serta berniat untuk memelihara dan mempertahankan keanggotaan dalam organisasi.

Gibson (2015:183) memberikan pengertian komitmen organisasi adalah adalah suatu bentuk identifikasi, loyalitas, dan keterlibatan yang diekspresikan oleh pegawai terhadap organisasi. Jadi berdasarkan beberapa pandangan beberapa ahli diatas mengenai definisi komitmen organisasi, maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah suatu tingkat dimana pegawai diidentifikasi dengan organisasi dan tujuannya serta berharap untuk memelihara keanggotaan dalam organisasi tersebut.

Komitmen yang beresensi akan menjadikan sasaran pegawai dan sasaran organisasi menjadi satu dan sama, serta mempunyai keterikatan yang kuat dengan sasaran kelompok. Seorang pegawai yang mempunyai semangat dan selalu menghargai misi perusahaan, maka ia akan berusaha dan berupaya dengan sepenuh hati untuk mencapainya. Bagi pegawai yang terinspirasi dengan sasaran bersama, akan mempunyai komitmen yang lebih tinggi dibandingkan dengan pegawai yang hanya mempunyai komitmen karena insentif dan finansial.

Secara konseptual terdapat tiga faktor yang mempengaruhi komitmen, yaitu:

- 1) Suatu keyakinan yang kuat dan menerima tujuan-tujuan serta nilai-nilai organisasi,
- 2) Kemauan untuk melaksanakan upaya untuk kepentingan organisasi,
- 3) Adanya suatu keinginan yang kuat untuk memelihara keanggotaan dalam organisasi.

Minner dalam Purba (2011:73), menyatakan bahwa apabila seseorang mempunyai tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaannya maka dapat diindikasikan seseorang tersebut mempunyai komitmen organisasional yang tinggi pula. Dengan demikian untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan, maka seorang pekerja dituntut memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi yang merupakan wujud tanggung jawabnya terhadap pekerjaan.

Komitmen organisasi juga dapat diartikan sebagai suatu loyalitas pekerja, dimana tingkat atau derajat identifikasi diri pegawai pada organisasi dan keinginan-keinginannya untuk meneruskan partisipasi aktifnya dalam organisasi dimana dia bekerja. Identifikasi individu pada satu organisasi akan menyebabkan orang tersebut memiliki komitmen terhadap organisasinya. Hal ini karena komitmen organisasi merupakan faktor penting yang menentukan kualitas hubungan antara seorang individu sebagai anggota organisasi dengan organisasinya. Secara sederhana komitmen organisasi merupakan kekuatan relatif yang dimiliki individu dalam pengenalan dan keterlibatannya dalam organisasi secara khusus, yang dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu:

1. Kepercayaan yang kuat terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi.
2. Pengharapan mampu berusaha sungguh-sungguh untuk kepentingan organisasi.
3. Keinginan yang kuat untuk menjadi bagian dari organisasi. Hal ini diperkuat oleh Robbins bahwa komitmen organisasi sebagai suatu keadaan dimana seorang anggota memihak pada suatu organisasi dan tujuan-tujuannya serta berniat memelihara keanggotaannya dalam organisasi.

Komitmen organisasi merupakan perasaan yang sangat kuat dan erat dari seseorang terhadap tujuan dan nilai suatu organisasi yang berkaitan dengan peran serta mereka dalam suatu upaya pencapaian tujuan dan nilai-nilai. Keterlibatan individu dalam suatu organisasi tentunya disebabkan oleh keyakinannya terhadap tujuan organisasi, sehingga akan selalu berupaya dengan sekuat tenaga untuk kepentingan organisasi dan mempunyai hasrat untuk tetap bekerja keras bagi kepentingan organisasi. Komitmen organisasi merupakan perwujudan dari kerelaan seseorang dalam bentuk pengikatan diri dengan organisasi yang digambarkan oleh besarnya usaha (tenaga, waktu dan pikiran) atau semangat belajar untuk mencapai visi bersama.

Wibowo (2014:256), mengemukakan seseorang akan menunjukkan perhatian yang kuat pada prestasi kerja ketika mereka merasa mempunyai komitmen untuk melakukan tindakan yang diperlukan untuk mencapai tujuan”

Komitmen organisasi dapat dikatakan merupakan suatu sikap keinginan seseorang tetap terlibat dalam organisasi. Sebagai suatu sikap, Luthans dalam Sutrisno (2017:292) menyatakan komitmen organisasi merupakan: (1) keinginan yang kuat untuk menjadi anggota dalam suatu kelompok, (2) kemauan usaha yang

tinggi untuk organisasi, dan (3) suatu keyakinan tertentu dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan-tujuan organisasi.

b. Jenis-Jenis Komitmen Organisasi

Komitmen organisasional sebagai sebuah keadaan psikologi yang mengkarakteristikan hubungan karyawan dengan organisasi atau implikasinya yang mempengaruhi apakah karyawan akan tetap bertahan dalam organisasi atau tidak, yang teridentifikasi dalam tiga komponen yaitu komitmen afektif, komitmen kontinyu, dan komitmen normative. Komitmen dalam organisasi terdiri dari beberapa macam. Jenis-jenis komitmen menurut Robbins (2015:101) adalah sebagai berikut:

a). Komitmen afektif (*affective commitment*)

Berkaitan dengan emosional, identifikasi, dan keterlibatan karyawan di dalam suatu organisasi. Komitmen afektif merupakan proses perilaku dimana melalui hal tersebut seseorang akan berfikir mengenai hubungan mereka dengan organisasi dalam hal nilai dan kesatuan tujuan. Pada tingkat ini merupakan tingkat dimana tujuan individu dan nilai menyatu dengan organisasi yang diperkirakan secara langsung mempengaruhi keinginan individu untuk tetap tinggal dalam organisasi. Sehingga karyawan dengan afektif tinggi masih bergabung dengan organisasi karena keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi.

b). Komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*)

Berarti komponen yang berdasarkan persepsi karyawan tentang kerugian yang akan dihadapinya jika meninggalkan organisasi. Karyawan dengan dasar organisasi tersebut disebabkan karena karyawan tersebut membutuhkan

organisasi. Hal ini juga dapat dilihat sebagai suatu keinginan untuk tetap tinggal dalam organisasi karena pertimbangan biaya ketika mereka keluar.

c). Komitmen normatif (*normative commitment*)

Merupakan perasaan karyawan tentang kewajiban yang harus diberikan kepada organisasi. Komponen normatif berkembang sebagai hasil dari pengalaman sosialisasi, tergantung dari sejauh apa perasaan kewajiban yang dimiliki karyawan. Keinginan karyawan untuk tinggal dalam organisasi berdasarkan pada tugas, loyalitas, dan kewajiban moral. Tipe ini mungkin berasal dari kebudayaan individu atau etik kerja, karena mereka merasa bertanggung jawab untuk tetap tinggal dalam organisasi. Perasaan loyalitas dan tugas mendasari komitmen normatif yang mempengaruhi individu untuk tetap tinggal dalam organisasi karena itu memang kewajiban mereka. Komitmen ini juga menimbulkan perasaan kewajiban kepada karyawan untuk memberikan balasan atas apa yang pernah diterimanya dari organisasi.

Komitmen afektif (*Affective Commitment*), komitmen berkelanjutan (*Continuance Commitment*), dan komitmen normatif (*Normative Commitment*), dapat digunakan dalam menguji komitmen organisasi pada pemerintah daerah. Seorang aparatur pemerintah daerah yang berkerja dalam suatu organisasi harus memiliki komitmen dalam menjalankan tugasnya. Komitmen seorang aparatur pemerintah daerah dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti perasaan emosional untuk organisasi juga keyakinan di dalam nilai-nilainya, nilai ekonomi yang dirasakan oleh seorang aparatur pemerintah daerah tersebut dalam bertahan di organisasinya dan juga adanya alasan-alasan moral atau etis.

Priansa, (2014:239) Komitmen afektif merupakan tingkat loyalitas pegawai terhadap organisasi. Komitmen afektif akan mempengaruhi kuat lemahnya keterlibatan pegawai dalam organisasi. Komitmen afektif (continuance commitment) didefinisikan sebagai keinginan pegawai untuk tetap menjadi bagian dari organisasi, dengan pertimbangan bahwa jika ia keluar, maka ia akan menghadapi risiko kerugian. Kunci komitmen afektif adalah want to Komitmen afektif merupakan ide atau pemikiran pegawai tentang kerugian yang mungkin dihadapi jika mereka keluar dari perusahaan

Komitmen kontinu (continuance commitment) merupakan komitmen yang didasarkan akan kebutuhan rasional. Dengan kata lain, komitmen ini terbentuk atas dasar untung rugi, dipertimbangkan atas apa yang harus dikorbankan bila akan menetap pada suatu organisasi. Kunci dari komitmen ini adalah kebutuhan untuk bertahan (need to). Dalam hal ini individu memutuskan menetap pada organisasi karena menganggapnya sebagai suatu pemenuhan kebutuhan. (Priansa, 2014:242)

Priansa, (2014:241) Komitmen normatife (normative commitment) merupakan komitmen yang didasarkan pada norma yang ada dalam diri pegawai, berisi keyakinan pegawai akan tanggung jawabnya terhadap organisasi. Pegawai merasa harus bertahan karena loyalitas. Kunci dari komitmen normatif adalah kewajiban untuk bertahan dalam organisasi (ought to). Komitmen normatif merupakan kewajiban yang dirasakan pegawai, bahwa idealnya ia tidak berpindah pekerjaan ke organisasi lain.

Pegawai tetap tinggal pada suatu organisasi karena merasa wajib untuk loyal pada organisasi tersebut. Pegawai dengan komitmen normatif yang tinggi akan tetap bertahan dalam organisasi karena merasa adanya suatu kewajiban atau tugas baginya dari organisasi. Perasaan semacam itu akan memotivasi pegawai untuk bertingkah laku secara baik dan melakukan tindakan yang tepat bagi organisasi. Adanya komitmen normatif diharapkan memiliki hubungan yang positif dengan tingkah laku dalam pekerjaan, seperti job performance, work attendance, dan organizational citizenship. Komitmen normatif akan berdampak kuat pada iklim kerja.

c. Indikator Komitmen Organisasi

Robbins & Judge (2015:101) membagi komitmen organisasi menjadi tiga dimensi (indikator) secara terpisah yaitu :

1. *Affective Commitment* (komitmen afektif), perasaan senang tidaknya karyawan dalam organisasinya.
2. *Continuance Commitment* (komitmen berkelanjutan), keinginan bertahan dengan pekerjaannya dan merasa tertarik dengan pekerjaan saat ini.
3. *Normative Commitment* (komitmen normatif), kesetiaan terhadap organisasi dan rasa memiliki pada organisasi.

4. Independensi

a. Pengertian Independensi

Menurut Standar Profesional Akuntan Publik (SPAP) (2011) definisi independen berarti akuntan publik tidak mudah dipengaruhi. Akuntan publik tidak dibenarkan memihak kepentingan siapapun. Akuntan publik berkewajiban untuk

jujur tidak hanya kepada manajemen dan pemilik perusahaan namun juga kepada kreditur dan pihak lain yang meletakkan kepercayaan atas pekerjaan akuntan publik (SA Seksi 220, PSA No.4).

Penilaian masyarakat atas independensi auditor independen bukan pada diri auditor secara keseluruhan. Oleh karenanya apabila seorang auditor independen atau suatu kantor akuntan publik lalai atau gagal mempertahankan sikap independensinya, maka kemungkinan besar anggapan masyarakat bahwa semua akuntan publik tidak independen. Kecurigaan tersebut dapat berakibat berkurang atau hilangnya kredibilitas masyarakat terhadap jasa audit profesi auditor independen.

Menurut Arens (2014 : 74) pengertian dari Independensi yaitu “sudut pandang yang tidak bias dalam melakukan pengujian audit, evaluasi atas hasil pengujian dan penerbitan laporan audit. Independensi merupakan salah satu karakteristik terpenting bagi auditor dan merupakan dasar dari prinsip integritas dan objektivitas”.

Auditor mengakui kewajiban untuk jujur tidak hanya kepada manajemen dan pemilik perusahaan, namun juga kepada kreditur dan pihak lain yang meletakkan kepercayaan atas laporan auditor independen, seperti calon-calon pemilik dan kreditur.

Kepercayaan masyarakat umum atas independensi sikap auditor sangat penting bagi perkembangan profesi akuntan publik. Kepercayaan masyarakat akan menurun jika terdapat bukti bahwa sikap independensi auditor ternyata berkurang. Untuk diakui oleh pihak lain sebagai orang yang independen, ia harus

bebas dari setiap kewajiban terhadap kliennya apakah itu manajemen perusahaan atau pemilik perusahaan.

Auditor independen tidak hanya berkewajiban mempertahankan fakta bahwa ia independen, namun ia harus pula menghindari keadaan yang dapat menyebabkan pihak luar meragukan sikap independennya. Independensi merupakan salah satu ciri paling penting yang dimiliki oleh profesi akuntan publik, karena banyak pihak yang menggantungkan kepercayaan kepada kebenaran laporan keuangan berdasarkan laporan auditor yang dibuat oleh akuntan publik. Sekalipun akuntan publik ahli, apabila tidak mempunyai sikap independensi dalam mengumpulkan informasi akan tidak berguna, sebab informasi yang digunakan untuk mengambil keputusan haruslah tidak biasa. Akuntan publik harus bersikap independen jika melaksanakan praktik publik. Praktik publik adalah profesi akuntan publik yang mempengaruhi publik. Independensi akuntan merupakan persoalan sentral dalam pemenuhan kriteria objektivitas dan keterbukaan.

Menurut Mautz dan Sharaf dalam Tuanakotta (2015:64) menyatakan bahwa independensi yaitu : “Independensi mencerminkan sikap tidak memihak serta tidak dibawah pengaruh tekanan atau pihak tertentu dalam mengambil tindakan dan keputusan”.

Randal J. Elder, Mark S. Beasley, dan Alvin A. Arens yang dialih bahasakan Jusuf (2015:74) megemukakan independensi adalah sebagai berikut : “Independensi dalam audit berarti mengambil sudut pandang yang tidak bias

dalam melakukan pengujian audit, evaluasi atas hasil pengujian dan penerbitan laporan audit.”

Menurut Mulyadi (2014:26-27) menyatakan independensi adalah : “Sikap mental yang bebas dari pengaruh, tidak dikendalikan oleh pihak lain, tidak tergantung pada orang lain. Independensi juga berarti adanya kejujuran dalam diri auditor dalam mempertimbangkan fakta dan adanya pertimbangan yang objektif tidak memihak dalam diri auditor dalam merumuskan dan menyatakan pendapatnya”.

Menurut Mulyadi (2014: 27), dalam kenyataannya auditor seringkali menemui kesulitan dalam mempertahankan sikap mental independensinya. Keadaan yang seringkali mengganggu sikap mental independen dalam diri auditor adalah sebagai berikut:

1. Sebagai seseorang yang melaksanakan audit secara independen, auditor dibayar oleh kliennya atas jasa tersebut.
2. Sebagai penjual jasa, seringkali auditor mempunyai kecenderungan untuk memuaskan keinginan kliennya.
3. Mempertahankan sikap mental independen seringkali dapat menyebabkan lepasnya klien.

Menurut Rahayu dan Suhayati (2013:58) independensi adalah sebagai berikut : “Independen artinya tidak mudah dipengaruhi, netral karena auditor melaksanakan pekerjaannya untuk kepentingan umum”.

Dengan demikian, sebagaimana yang telah ditulis dalam Standar Profesional Akuntan Publik (2011:220.1) bahwa auditor tidak dibenarkan

memihak kepada kepentingan siapapun, sebab bagaimanapun sempurnanya keahlian teknis yang ia miliki, auditor akan kehilangan sikap tidak memihak, yang justru sangat penting untuk mempertahankan pendapatnya. Auditor mengakui kewajiban untuk jujur tidak hanya kepada manajemen dan pemilik perusahaan, namun juga kepada kreditur dan pihak lain yang meletakkan kepercayaan (paling tidak sebagian) atas laporan audit independen, seperti calon-calon pemilik dan kreditur.

b. Jenis-Jenis Independensi

Dalam menjalankan tugasnya, anggota KAP harus selalu mempertahankan sikap independen di dalam memberikan jasa profesional sebagaimana diatur dalam Standar Akuntan Publik yang ditetapkan oleh IAI. Randal J. Elder, Mark S. Beasley, dan Alvin A. Arens yang dialih bahasakan Jusuf (2015:74) mengemukakan dalam independensi terdapat dua unsur, yaitu :

1 Independensi dalam fakta

Independensi dalam fakta akan muncul ketika auditor secara nyata menjaga sikap objektif selama melakukan audit.

2. Independensi dalam penampilan

Independensi dalam penampilan merupakan interpretasi orang lain terhadap independensi auditor tersebut.”

Selanjutnya menurut Agoes (2014:34-35) pengertian independen bagi akuntan publik (eksternal auditor dan internal auditor) dibagi menjadi 3 (tiga) jenis independensi:

1. *Independent in appearance* (independensi dilihat dari penampilannya di struktur organisasi perusahaan). In appearance, akuntan publik adalah independen karena merupakan pihak luar perusahaan sedangkan internal auditor tidak independen karena merupakan pegawai perusahaan.
2. *Independent in fact* (independensi dalam kenyataan/dalam menjalankan tugasnya). In fact, akuntan publik seharusnya independen, sepanjang dalam menjalankan tugasnya memberikan jasa profesionalnya, bisa menjaga integritas dan selalu menaati kode etik profesionalnya, profesi akuntan publik, dan standar professional akuntan publik. Jika tidak demikian, akuntan publik in fact tidak *independen*. In fact internal auditor bisa independen jika dalam menjalankan tugasnya selalu mematuhi kode etik internal auditor dan jasa professional practice framework of internal
3. In mind, misalnya seorang auditor mendapatkan temuan audit yang memiliki indikasi pelanggaran atau korupsi atau yang memerlukan audit adjustment yang material. Kemudian dia berpikir untuk menggunakan findings tersebut untuk memeras auditee walaupun baru pikiran, belum dilaksanakan. In mind auditor sudah kehilangan independensinya. Hal ini berlaku baik untuk akuntan publik maupun internal auditor.

Berdasarkan jenis-jenis independensi tersebut dapat disimpulkan bahwa auditor harus mempunyai sikap tidak mudah dipengaruhi oleh hal-hal yang mengganggu dalam mempertimbangkan fakta yang dijumpainya dalam pemeriksaan. Auditor harus mempunyai sikap jujur tidak hanya kepada manajemen dan pemilik perusahaan, agar masyarakat dapat menilai sejauh mana

auditor telah bekerja dan masyarakat tidak meragukan integritas dan objektivitas auditor.

c. Dimensi Independensi

Terdapat tiga dimensi dari independensi, menurut R.K. Mautz (1961:206-207) dalam Lauw Tjun Tjun (2012:54) ketiga dimensi tersebut adalah :

1. Independensi penyusunan program (Programming Independence)
2. Independensi investigative (Investigative Independence)
3. Independensi pelaporan (Reporting Independence)

Maka dapat diuraikan maksud dari yang disebutkan diatas yaitu :

1. Independensi penyusunan program (Programming Independence)

Independensi penyusunan program (Programming Independence) kebebasan auditor dalam mengontrol dalam pemilihan teknik audit dan prosedur dan memperpanjang aplikasi para auditor, mereka mempunyai independensi untuk mengembangkan program mereka dari surat perjanjiannya. Seorang auditor mempunyai wewenang untuk menyusun dan memilih teknik audit serta prosedur dan lamanya proses audit sesuai kebutuhan proses pemeriksaan yang akan dilakukan auditor sebelumnya.

2. Independensi investigative (Investigative Independence)

Kebebasan auditor dalam mengontrol dan memilih area, mengontrol aktivitas, hubungan personal, dan kebijakan manajemen untuk menjadi bahan pemeriksaannya. Auditor mempunyai wewenang dan kerahasiaan untuk memilih dimana ia akan melakukan proses audit tanpa tekanan dari pihak luar

guna mendapatkan bahan yang diperlukan auditor dalam proses pemeriksaan klien.

3. Independensi pelaporan (Reporting Independence) kebebasan auditor dalam mengontrol dalam menyampaikan statement sesuai dengan hasil pemeriksaannya dan mengekspresikannya dalam rekomendasi atau opini sebagai hasil dari pemeriksaan auditor. Auditor mempunyai kebebasan dan wewenang tanpa intervensi dalam menyampaikan opini audit, hasil pelaporan akan disajikan sebagaimana hasil audit yang telah dilakukan auditor.

5. Kinerja Auditor

a. Pengertian Kinerja Auditor

Kinerja secara etimologi berasal dari kata prestasi kerja (performance). Kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang), yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2015:67)

Kinerja pada dasarnya merupakan hasil kerja seseorang yang menggambarkan kualitas dan kuantitas atas kerja yang telah dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya. Kinerja antara satu orang dengan yang lainnya dapat saja berbeda, karena faktor-faktor pendorong yang berbeda. Kinerja seseorang dalam sebuah organisasi akan menentukan efektif tidaknya kinerja organisasi tersebut.

Prawirosentono (2017 : 2) mengatakan bahwa *performace* atau kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan.

Wibowo (2016:3) berpendapat bahwa kinerja adalah merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh SDM yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi dan kepentingan. Bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan SDM nya akan mempengaruhi sikap perilakunya dalam menjalankan kinerja.

Dari definisi yang telah dikemukakan dapat dikatakan bahwa kinerja organisasi juga ditunjukkan oleh bagaimana proses berlangsungnya kegiatan untuk mencapai tujuan tersebut. Di dalam proses pelaksanaan aktivitas harus selalu dilakukan monitoring, penilaian dan review atau peninjauan ulang terhadap kinerja SDM. Melalui monitoring, dilakukan pengukuran dan penilaian kinerja secara periodik untuk mengetahui pencapaian kemajuan kinerja dilakukan prediksi apakah terjadi deviasi pelaksanaan terhadap rencana yang dapat mengganggu pencapaian tujuan. Atas dasar penilaian tersebut, dilakukan review bersama antara atasan dan bawahan untuk mengetahui apakah terdapat kesalahan dalam proses kinerja.

Menurut Fahmi (2016: 2) mendefinisikan bahwa kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/ kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategi (*strategi planning*) suatu organisasi.

Suatu organisasi yang professional tidak akan mampu mewujudkan suatu manajemen kinerja yang baik tanpa ada dukungan yang kuat dari seluruh komponen manajemen perusahaan dan juga tentunya para pemegang saham. Karena dalam konteks manajemen modern suatu kinerja yang sinergis tidak akan bisa berlangsung secara maksimal jika pihak pemegang saham atau para komisaris perusahaan hanya bertugas untuk menerima keuntungan tanpa memenuhi berbagai persoalan internal dan eksternal yang terjadi di perusahaan tersebut.

Kinerja (*performance*) merupakan suatu tindakan proses atau cara bertindak atau melakukan fungsi organisasi. Teguh dan Rosida (2018 : 11)

Dalam bukunya menyimpulkan pengertian kinerja karyawan atau definisi kinerja atau *performance* sebagai hasil kinerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kualitatif maupun secara kuantitatif, sesuai dengan kewewenangan, tugas dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral ataupun etika.

Kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian suatu pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang di tuangkan melalui perencanaan suatu strategi organisasi. Kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu kegiatan organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode tertentu.

Sutrisno (2017: 172) menyimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencaai tujuan yang sudah di tetapkan oleh organisasi.

Dari berbagai uraian di atas dapat di tegaskan bahwa kinerja karyawan adalah, kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan. Kinerja juga berarti hasil yang dicapai oleh seseorang, baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja organisasi menurut Sedarmayanti (2017:285) merupakan “pencapaian hasil (*outcome*) pada tingkat/unit analisis organisasi”. Kinerja pada tingkat organisasi ini terkait tujuan organisasi, rancangan organisasi, dan manajemen organisasi.

Dari pengertian konsep yang telah didkemukakan sebelumnya setidaknya menjelaskan dimana posisi kinerja dan dimana posisi organisasi ketika dua konsep tersebut masih berjalan secara terpisah. Jika digabungkan, konsep kinerja dan organisasi membentuk satu variabel baru yaitu kinerja organisasi adalah kemampuan melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepada organisasi dengan sebaik-baiknya guna mencapai sasaran yang telah disepakati. Jadi disini bukan hanya menitikberatkan pada pencapaian tujuan belaka melainkan juga pada proses mengelola sub-sub tujuan dan hasil evaluasinya, kondisi *intern* organisasi pengaruh lingkungan luar dan tenaga kerja atau pihak-pihak yang terlibat.

b. Standar Kinerja Auditor

Auditor internal dalam melaksanakan pemeriksaannya harus mematuhi berbagai peraturan yang berlaku untuk mendapatkan hasil pemeriksaan sesuai dengan yang diinginkan. Terdapat standar yang berlaku untuk seorang auditor internal dalam melakukan pemeriksaan, salah satunya adalah standar kinerja auditor. Auditor dapat dikatakan kinerjanya baik apabila bila memenuhi standar kinerja yang berlaku.

Berikut merupakan standar kinerja auditor internal menurut *The Institute of Internal Auditor (2017:22)*, yaitu:

1. Mengelola Aktivitas Audit Internal
2. Sifat Dasar Pekerjaan
3. Perencanaan Penugasan
4. Pelaksanaan Penugasan
5. Komunikasi Hasil Penugasan
6. Pemantauan Perkembangan
7. Komunikasi Penerimaan Risiko.

Adapun penjelasan mengenai standar kinerja auditor internal adalah sebagai berikut:

1. Mengelola Aktivitas Audit

Kepala audit internal harus mengelola aktivitas audit internal secara efektif untuk meyakinkan bahwa aktivitas tersebut memberikan nilai tambah bagi organisasi.

a. Perencanaan

Kepala audit internal harus menyusun perencanaan berbasis risiko (risk-based plan) untuk menetapkan prioritas kegiatan aktivitas audit internal sesuai dengan tujuan organisasi.

b. Komunikasi dan Persetujuan

Kepala audit internal mengkomunikasikan rencana aktivitas audit internal, termasuk perubahan interim yang signifikan, kepada manajemen senior dan dewan untuk disetujui. Kepala audit internal juga harus mengkomunikasikan dampak dari keterbatasan sumber daya.

c. Pengelolaan Sumber Daya

Kepala audit internal harus memastikan bahwa sumber daya audit internal telah sesuai, memadai, dan dapat digunakan secara efektif dalam rangka pencapaian rencana yang telah disetujui.

d. Kebijakan dan Prosedur

Kepala audit internal harus menetapkan kebijakan dan prosedur untuk mengarahkan/memandu aktivitas audit internal.

e. Laporan kepada manajemen senior dan dewan

Kepala audit internal harus melaporkan secara periodik kinerja aktivitas audit internal terhadap rencananya dan kesesuaiannya dengan Kode Etik dan Standar. Laporan tersebut juga harus mencakup risiko signifikan, permasalahan tentang pengendalian, risiko terjadinya kecurangan, masalah tata kelola, dan hal lainnya yang memerlukan perhatian dari manajemen senior dan/atau dewan.

2. Sifat Dasar Pekerjaan

Aktivitas audit internal harus melakukan evaluasi dan memberikan kontribusi peningkatan proses tata kelola, pengelolaan risiko, dan pengendalian organisasi dengan menggunakan pendekatan yang sistematis, teratur, berbasis risiko. Kredibilitas dan nilai audit internal terwujud ketika auditor bersikap proaktif dan evaluasi mereka memberikan pandangan baru dan mempertimbangkan dampak masa depan.

a. Tata kelola

Aktivitas audit internal harus menilai dan memberikan rekomendasi yang sesuai untuk meningkatkan proses tata kelola organisasi.

b. Pengelolaan Risiko

Aktivitas audit internal dapat memperoleh informasi untuk mendukung penilaian tersebut dari berbagai penugasan. Hasil berbagai penugasan tersebut, apabila dilihat secara bersamaan, akan memberikan pemahaman proses pengelolaan risiko organisasi dan efektivitasnya. Proses pengelolaan risiko dipantau melalui aktivitas manajemen yang berkelanjutan, evaluasi terpisah, atau keduanya.

c. Pengendalian

Aktivitas audit internal harus membantu organisasi memelihara pengendalian yang efektif dengan cara mengevaluasi efisiensi dan efektivitasnya serta mendorong pengembangan berkelanjutan.

3. Perencanaan Penugasan

Auditor internal harus menyusun dan mendokumentasikan rencana untuk setiap penugasan yang mencakup tujuan penugasan, ruang lingkup, waktu, dan

alokasi sumber daya. Rencana penugasan harus mempertimbangkan strategi organisasi, tujuan dan risiko-risiko yang relevan untuk penugasan itu.

a. Tujuan Penugasan

Tujuan harus ditetapkan untuk setiap penugasan

- Auditor internal harus melakukan penilaian pendahuluan terhadap risiko terkait dengan kegiatan yang direview. Tujuan penugasan harus mencerminkan hasil penilaian tersebut
- Auditor internal harus mempertimbangkan kemungkinan timbulnya kesalahan yang signifikan, kecurangan, ketidaktaatan, dan eksposur lain pada saat menyusun tujuan penugasan
- Kriteria yang memadai diperlukan untuk mengevaluasi tata kelola, pengelolaan risiko, dan pengendalian. Auditor internal harus memastikan seberapa jauh manajemen dan/atau dewan telah menetapkan kriteria memadai untuk menilai apakah tujuan dan sasaran telah tercapai. Apabila memadai, auditor internal harus menggunakan kriteria tersebut dalam evaluasinya. Apabila tidak memadai, auditor internal harus mengidentifikasi kriteria evaluasi yang sesuai melalui diskusi dengan manajemen dan/atau dewan.

b. Ruang Lingkup Penugasan

Ruang lingkup penugasan yang ditetapkan harus memadai untuk dapat mencapai tujuan penugasan.

c. Alokasi Sumber Daya Penugasan Auditor internal harus menentukan sumber daya yang sesuai dan memadai untuk mencapai tujuan penugasan,

berdasarkan evaluasi atas sifat dan tingkat kompleksitas setiap penugasan, keterbatasan waktu, dan sumber daya yang dapat digunakan.

d. Program Kerja Penugasan

e. Auditor internal harus menyusun dan mendokumentasikan program kerja untuk mencapai tujuan penugasan.

4. Pelaksanaan Penugasan

Auditor internal harus mengidentifikasi, menganalisis, mengevaluasi, dan mendokumentasikan informasi yang memadai untuk mencapai tujuan penugasan.

a. Pengidentifikasian Informasi

Auditor internal harus mengidentifikasi informasi yang memadai, handal, relevan, dan berguna untuk mencapai tujuan penugasan.

b. Analisis dan Evaluasi

Auditor internal harus mendasarkan hasil penugasannya pada analisis dan evaluasi yang sesuai.

c. Pendokumentasian Informasi

Auditor internal harus mendokumentasikan informasi yang memadai, handal, relevan dan berguna untuk mendukung kesimpulan dan hasil penugasan.

d. Supervisi Penugasan

Setiap penugasan harus di supervisi dengan tepat untuk memastikan bahwa sasaran tercapai, kualitas terjamin, dan staf tereduksi.

5. Komunikasi Hasil Penugasan

Auditor internal harus mengkomunikasikan hasil penugasannya.

a. Kriteria Komunikasi

Komunikasi harus mencakup tujuan, ruang lingkup dan hasil penugasan.

Komunikasi akhir hasil penugasan harus memuat kesimpulan yang dapat diterapkan, termasuk rekomendasi dan/atau tindak perbaikan yang dapat diterapkan. Apabila memungkinkan, pendapat auditor internal semestinya diberikan. Suatu pendapat harus mempertimbangkan ekspektasi manajemen senior dan dewan, serta pemangku kepentingan lain, dan harus didukung dengan informasi yang cukup, handal, relevan dan bermanfaat.

b. Kualitas Komunikasi

Komunikasi yang disampaikan harus akurat, objektif, jelas, ringkas, lengkap, dan tepat waktu.

c. Pengungkapan atas Penugasan yang Tidak Patuh terhadap Standar

Apabila ketidakpatuhan terhadap Kode Etik, atau Standar mempengaruhi suatu penugasan, komunikasi hasil penugasan harus mengungkapkan:

- Prinsip atau aturan perilaku pada Kode Etik, atau Standar yang tidak sepenuhnya dipatuhi
- Alasan ketidakpatuhan,
- Dampak ketidakpatuhan tersebut terhadap penugasan dan hasil penugasan yang dikomunikasikan.

d. Penyampaian Hasil Penugasan

Kepala audit internal harus mengkomunikasikan hasil penugasan kepada pihak-pihak yang berkepentingan.

e. Pendapat Umum

Apabila terdapat pendapat umum, maka pendapat tersebut harus memperhatikan strategi, sasaran, dan risiko-risiko organisasi dan ekspektasi manajemen senior dan dewan, serta pemangku kepentingan lainnya. Pendapat umum harus didukung oleh informasi yang cukup, reliabel, relevan dan bermanfaat.

6. Pemantauan Perkembangan

Kepala audit internal harus menetapkan dan memelihara sistem untuk memantau disposisi atas hasil penugasan yang telah dikomunikasikan kepada manajemen.

- a. Kepala audit internal harus menetapkan proses tindak lanjut untuk memantau dan memastikan bahwa manajemen senior telah melaksanakan tindakan perbaikan secara efektif, atau menerima risiko untuk tidak melaksanakan tindakan perbaikan.
- b. Aktivitas audit internal harus memantau disposisi hasil penugasan konsultasi untuk memantau tindakan perbaikan yang telah dilakukan oleh klien sesuai dengan hasil kesepakatan penugasan konsultasi.

7. Komunikasi Penerimaan Risiko

Dalam hal Kepala audit internal menyimpulkan bahwa manajemen telah menanggung risiko yang tidak dapat ditanggung oleh organisasi, Kepala audit internal harus membahas masalah ini dengan manajemen senior. Jika Kepala audit internal meyakini bahwa permasalahan tersebut belum terselesaikan, maka Kepala audit internal harus mengkomunikasikan hal tersebut kepada dewan.

c. Indikator Kinerja

Selanjutnya Indikator untuk mengukur kinerja pegawai secara individu ada enam indikator menurut Suswanto dan Priansa (2014: 86), yaitu :

1. Kuantitas Pekerjaan (Quantity of Work)

Kuantitas pekerjaan berhubungan dengan volume pekerjaan dan produktivitas kerja yang dihasilkan oleh setiap pegawai dalam kurun waktu tertentu.

2. Kualitas Pekerjaan (*Quality Of Work*)

Kualitas pekerjaan berhubungan dengan pertimbangan ketelitian, presisi, kerapian dan kelengkapan di dalam menangani tugas-tugas yang ada di dalam organisasi.

3. Kemandirian (*Dependability*)

Kemandirian berkenaan dengan pertimbangan derajat kemampuan pegawai untuk bekerja dan mengemban tugas secara mandiri dengan meminimalisir bantuan orang lain. Kemandirian juga menggambarkan kedalaman komitmen yang dimiliki pegawai.

4. Inisiatif (*Initiative*)

Inisiatif berkenaan dengan pertimbangan kemandirian, fleksibilitas berfikir dan kesediaan untuk menerima tanggung jawab.

5. Adaptabilitas (*Adaptability*)

Adaptabilitas berkenaan dengan kemampuan untuk beradaptasi, mempertimbangkan kemampuan untuk bereaksi terhadap mengubah kebutuhan dan kondisi-kondisi.

6. Kerjasama (*Cooperation*)

Kerjasama berkaitan dengan pertimbangan kemampuan untuk bekerja sama, dan dengan, orang lain. Apakah assignments, mencakup lembur dengan sepenuh hati.

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dilakukan peneliti ini mengacu kepada beberapa penelitian sebelumnya. Pada umumnya kajian yang dilakukan oleh peneliti-peneliti tersebut telah dipublikasikan pada beberapa jurnal ilmiah. Beberapa penelitian yang telah dilakukan berkaitan dengan kompetensi, komitmen organisasi dan independensi terhadap kinerja auditor dilihat melalui tabel dibawah ini :

Tabel 1. Penelitian Terdahulu

Peneliti	Judul Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian
Endah dari, Kurnianto Tjahjono (2011)	Wulan Heru Pengaruh Kompetensi, Independensi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Auditor Pada Bpk Perwakilan Diy	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi dan independensi memiliki peran signifikan dalam kinerja auditor. Selain itu, komitmen afektif dan normatif memberikan pengaruh terhadap kinerja auditor. Namun, komitmen kelanjutan tidak mempengaruhi kinerja auditor.
Jeni Hariyanti (2019)	Nurita Pengaruh independensi, kompetensi, komitmen organisasi, pengalaman dan motivasi kerja terhadap kinerja auditor	Regresi Linear Berganda	Hasil dari Penelitian ini adalah: (1) Independensi berpengaruh terhadap Kinerja Auditor. (2) Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Auditor. (3) Komitmen Organisasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Auditor. (4)

		pada kantor akuntan publik di daerah istimewa yogyakarta		Pengalaman tidak berpengaruh terhadap Kinerja Auditor. (5) Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Auditor. (6) Independensi, ompetensi, Komitmen Organisasi, Pengalaman dan Motivasi Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Auditor.
Uly Maria Ulfah & Fitri Lukiastut (2018)		Pengaruh kompetensi dan independensi pada kinerja auditor internal pemerintah dengan etika auditor sebagai variabel moderasi (studi pada inspektorat kabupaten tegal)	Regresi Linear Bergaonda	Hasil penelitian membuktikan kompetensi dan independensi auditor berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor. Hasil lain dari etika auditor menganaletikan hubungan antara kompetensi dan independensi auditor terhadap kinerja auditor.
Gusti Ayu Tria Andrianti (2016)		Pengaruh Kompetensi, Independensi Dan Komitmen Organisasi Auditor Terhadap Kinerja Auditor (Studi Pada Tiga Inspektorat Provinsi Bali)	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, (2) Independensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja, (3) Komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja, (4) kompetensi, Independensi dan Komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja auditor pada Tiga Inspektorat di Provinsi Bali.
Nilai (2014)	Gustia	Pengaruh Independensi Auditor, Etika Profesi, Komitmen Organisasi dan Gaya Kepemimpinan	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Independensi auditor tidak berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja auditor pemerintah (2) Etika Profesi daerah tidak berpengaruh signifikan

		Terhadap Kinerja Auditor Pemerintah (Studi Empiris Pada Auditor Pemerintah di BPKP Perwakilan Sumbar		positif terhadap kinerja auditor pemerintah (3) komitmen organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja auditor pemerintah. (4) gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja auditor pemerintah.
<i>Herry Goenawan Sudarsa, dkk (2012)</i>		Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kompetensi Auditor Terhadap Kinerja Auditor Pada Kantor Inspektorat Daerah Provinsi Lampung (Study Kasus pada Kantor Inspektorat Daerah Provinsi Lampung)	Analisis Regresi Linear Berganda	Berdasarkan hasil analisis deskripsi score jawaban responden tentang komitmen organisasi dan kompetensi auditor cukup baik artinya auditor memiliki komitmen organisasi yang cukup baik dan kompetensi auditor yang cukup baik sehingga membuat kinerja yang dihasilkan oleh auditor menjadi kurang baik. Jurnal Akuntansi & Keuangan Volume 3, Nomor 2, September 2012. Hal.169-184
<i>Devi (2014)</i>	<i>Safitri</i>	Pengaruh Independensi Auditor dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Auditor dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris : Kantor Akuntan Publik Pekanbaru, Batam, dan Medan)	Analisis Jalur (Path Analysis).	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) Independensi auditor berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi, 2) Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi, 3) Independensi Auditor tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja auditor, 4) Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor, 5) Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor,

				6) Komitmen mampu dijadikan variabel intervening untuk pengaruh variabel independensi terhadap kinerja auditor, 7) Komitmen tidak mampu dijadikan variabel intervening untuk pengaruh variabel independensi terhadap kinerja auditor.
<i>Irma Istiariani (2018)</i>	Pengaruh Independensi, Profesionalisme, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Auditor BPKP (Studi Kasus pada Auditor BPKP Jateng)	SEM – <i>Partial Least Square</i>		Hasil artikel ini menunjukkan bahwa 1) independensi auditor berpengaruh secara positif terhadap kinerja auditor. 2) profesionalisme auditor berpengaruh secara positif terhadap kinerja auditor. 3) kompetensi auditor berpengaruh secara positif terhadap kinerja auditor.
<i>Angga Rahyu Shaputra, Susi Hendriani (2015)</i>	Pengaruh Kompetensi, Komitmen dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Kantor Wilayah Pekanbaru	Analisis Regresi Linear Berganda		Hasil penelitian menunjukkan secara parsial faktor pengembangan karier tidak mempengaruhi kinerja karyawan, tetapi secara simultan, kompetensi, komitmen dan pengembangan karier berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Rakyat Indonesia Kantor Wilayah Pekanbaru.
<i>Chandra Wanadri, Christina Dwi Astuti (2015)</i>	Pengaruh Budaya Organisasi, Etos Kerja, Independensi Auditor, Integritas Auditor dan Pemahaman Good Governance Terhadap Kinerja Auditor	Analisis Regresi Linear Berganda		hasil Independensi Auditor dapat mempengaruhi kinerja auditor secara signifikan, karena tingkat signifikansi uji t berada di bawah 0,05. sedangkan variabel independen lainnya, seperti Organisasi Budaya, Etika Kerja, Auditor Integritas dan pemahaman tentang Tata Kelola yang Baik, bersama dengan indepen-

			densi auditor secara bersama-sama mempengaruhi kinerja auditor, karena tingkat uji F signifikan di bawah 0,05.
Salju Salju, dkk (2014)	Pengaruh Kompetensi dan Independensi Terhadap Kinerja Auditor Pemerintah Kabupaten Luwu Timur	Analisis Regresi Linear Berganda	hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompetensi (X1) dan independensi (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor pemerintah daerah.
Rahmah Yulianti, Cut Hamdiah (2016)	Pengaruh Komitmen Organisasi, Independensi Terhadap Kinerja Auditor BPKP Kota Banda Ace	Analisis Regresi Linear Berganda	Hasilnya mengungkapkan bahwa komitmen organisasi dan independensi audit memiliki pengaruh signifikan terhadap Pemerintah Auditor Internal.
Murtiadi Awaluddin (2017)	Pengaruh Independensi Dan Kompetensi Auditor Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Auditor Inspektorat di Kota Makassar	Structural Equation Modeling (SEM)	Hasil penelitian ini ditemukan bahwa, Independensi dan Kompetensi Auditor berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan Kerja (1) dan Independensi dan Kompetensi Auditor berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Auditor (2)
Azza Kasni, dkk (2018))	Pengaruh Independensi, Komitmen Organisasi dan Pemahaman Good Government Terhadap Kinerja auditor (Studi pada badan pengawas keuangan dan pembangunan	Metode MSI	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel independensi dan komitmen organisasi auditor berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor, sedangkan pemahaman <i>good government</i> secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor. Sedangkan secara simultan, variabel independensi

		perwakilan provinsi jambi)		auditor, komitmen organisasi, dan pemahaman <i>good government governance</i> secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor.
Wan Fachruddin (2019)		Pengaruh Independensi, Profesionalisme, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Auditor Pada Kantor Akuntan Publik di Kota Medan	Analisis Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa 1) Independensi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Auditor, 2) Profesionalisme berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Auditor, 3) Komitmen Organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Auditor. 4) Independensi, Profesionalisme dan Komitmen Organisasi berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Auditor.
Edy (2012)	Sujana	Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Kesesuaian Peran dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Auditor Internal Inspektorat Pemerintah Kabupaten (Studi pada Kantor Inspektorat Kabupaten Badung dan Buleleng)	SEM (Structural Equation Modeling)	Penelitian ini menemukan bahwa (1) rendahnya kompetensi, lemahnya motivasi dan persepsi kesesuaian peran yang rendah berpengaruh terhadap lemahnya komitmen organisasi auditor internal/pegawai Inspektorat, (2) rendahnya kompetensi, lemahnya motivasi, dan persepsi kesesuaian peran yang rendah dan lemahnya komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja auditor internal/pegawai Inspektorat. Peningkatan kinerja auditor internal pemerintah daerah dapat dilakukan dengan mening-

katkan kompetensi, motivasi, kesesuaian peran dan memperkuat komitmen organisasi.

C. Kerangka Pikir

Kerangka berpikir adalah model (gambar) berupa konsep tentang hubungan antara variabel satu dengan berbagai faktor lainnya. Dalam kerangka berpikir yang baik, akan dijelaskan pertautan antara variabel yang akan diteliti. variabel dalam penelitian penelitian ini adalah pengaruh kompetensi, komitmen organisasi dan independensi terhadap kinerja auditor pada Inspektorat Provinsi Sulawesi Barat. Adapun pengaruh antara variabel dapat dijelaskan melalui uraian berikut ini :

1. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Auditor

Kompetensi pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Semakin tinggi kompetensi yang dimiliki oleh pegawai dan sesuai dengan tuntutan pekerjaan maka kinerja pegawai akan semakin meningkat karena pegawai yang kompeten biasanya memiliki kemampuan dan kemauan yang cepat untuk mengatasi permasalahan kerja yang dihadapi, melakukan pekerjaan dengan tenang dan penuh dengan rasa percaya diri, memandang pekerjaan sebagai suatu kewajiban yang harus dilakukan secara ikhlas, dan secara terbuka meningkatkan kualitas diri melalui proses pembelajaran (Sujana, 2012)

Menurut Lee dan Stone dalam Kharismatuti (2012) menyatakan bahwa kompetensi sebagai keahlian yang cukup secara eksplisit dapat digunakan untuk melakukan audit secara objektif, Kompetensi auditor diukur melalui banyaknya

ijazah atau sertifikat yang dimiliki, serta jumlah atau banyaknya keikutsertaan yang bersangkutan dalam pelatihan, seminar dan serttifikat. Semakin banyak sertifikat yang dimiliki dan semakin sering mengikuti pelatihan atau seminar maka auditor akan semakin baik kinerjanya dalam melaksanakan tugasnya”

Hasil pengujian dikemukakan oleh Istiariani (2018) menunjukkan bahwa untuk variabel Kompetensi auditor kerja menunjukkan bahwa Kompetensi auditor kerja berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Hasil artikel ini konsisten dengan hasil artikel yang dilakukan oleh Wulandari dan Tjahyono (2011); kompetensi berpengaruh secara positif terhadap kinerja auditor pemerintah dan negara. Artikel ini juga mempertegas hasil artikel Awaludin (2013) yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh secara positif terhadap kepuasan dan kinerja auditor inspektorat kota Makassar.

Hal tersebut juga sesuai dengan teori atribusi yang menyatakan bahwa teori atribusi mengemukakan bahwa individu akan berusaha menganalisis mengapa peristiwa tertentu muncul dan hasil dari analisis tersebut akan mempengaruhi perilaku mereka di masa mendatang (Matteson, 2007). Luthans (2011) menjelaskan bahwa penyebab perilaku bisa berasal dari orang lain, lingkungan atau dirinya sendiri. Dalam teori atribusi, pengalaman sukses dijelaskan dari sisi kemampuan dan usaha, sebaliknya pengalaman kegagalan lebih disebabkan oleh nasib yang kurang menguntungkan (Myers dalam Helmi, 2004). Demikian halnya yang terjadi, ketika seseorang menilai kinerja. Mayoritas manusia menilai bahwa kesuksesan kinerja mereka dipengaruhi oleh kapasitas dan kompetensi mereka, bukan dipengaruhi oleh faktor eksternal seperti lingkungan, atau budaya organisasi.

2. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Auditor

Komitmen organisasi sesuatu hal yang lebih dari sekedar kesetiaan yang pasif terhadap organisasi, komitmen organisasi menyatakan hubungan pegawai dengan perusahaan atau organisasi secara aktif. Karena pegawai yang memiliki komitmen organisasi cenderung memiliki keinginan untuk memberi tenaga dan tanggung jawab yang lebih dalam menyokong kesejahteraan dan keberhasilan organisasi tempatnya bekerja.

Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja auditor internal karena auditor yang memiliki tingkat komitmen yang tinggi terhadap organisasi cenderung memiliki sikap keberpihakan, rasa cinta, dan kewajiban yang tinggi terhadap organisasi sehingga hal ini akan memotivasi mereka untuk menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepada mereka dengan dewasa secara psikologis dan bertanggung jawab. Semua ini pada gilirannya akan meningkatkan kinerja pegawai baik dilihat dari aspek pekerjaan maupun dari aspek karakteristik personal. Sujana (2012).

Menurut Newstorm (2012:223) yang diterjemahkan oleh Zahrotul Firdausy menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan ukuran kesediaan karyawan untuk tetap tinggal di dalam organisasi di masa mendatang. Komitmen karyawan pada organisasinya dapat terlihat pada kepercayaannya terhadap misi dan tujuan organisasi, kesediaan untuk meningkatkan usaha dalam pencapaian suatu tujuan, serta intensi untuk meningkatkan kinerja di organisasi tersebut.

Menurut penelitian (Trisnarningsih, 2007) komitmen organisasi dibangun atas dasar kepercayaan pekerja atas nilai-nilai organisasi, kerelaan pekerja

membantu mewujudkan tujuan organisasi dan loyalitas untuk tetap menjadi anggota organisasi. Jika pekerja merasa jiwanya terikat dengan nilai-nilai organisasional yang ada maka dia akan merasa senang dalam bekerja, sehingga kinerjanya meningkat. (Hanna dan Firnanti, 2013) Seorang auditor yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasinya akan mempengaruhi motivasinya untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai tujuan organisasinya sehingga dapat meningkatkan kinerja auditor. Komitmen organisasi sangat dibutuhkan dalam meningkatkan kinerja auditor internal, komitmen yang tepat akan memberikan motivasi yang tinggi dan memberikan dampak yang positif terhadap kinerja suatu pekerjaan. Jika auditor merasa jiwanya terikat dengan nilai-nilai organisasional yang ada maka dia akan merasa senang dalam bekerja, sehingga kinerjanya dapat meningkat.

3. Pengaruh Independensi Terhadap Kinerja Auditor

Menurut Standar Profesional Akuntan Publik (SPAP) definisi independen berarti akuntan publik tidak mudah dipengaruhi. Akuntan publik tidak dibenarkan memihak kepentingan siapapun. Akuntan publik berkewajiban untuk jujur tidak hanya kepada manajemen dan pemilik perusahaan namun juga kepada kreditur dan pihak lain yang meletakkan kepercayaan atas pekerjaan akuntan publik (SA Seksi 220, PSA No.4).

Penilaian masyarakat atas independensi auditor independen bukan pada diri auditor secara keseluruhan. Oleh karenanya apabila seorang auditor independen atau suatu kantor akuntan publik lalai atau gagal mempertahankan sikap independensinya, maka kemungkinan besar anggapan masyarakat bahwa

semua akuntan publik tidak independen. Kecurigaan tersebut dapat berakibat berkurang atau hilangnya kredibilitas masyarakat terhadap jasa audit profesi auditor independen.

Menurut Arens (2014 : 74) pengertian dari Independensi yaitu “sudut pandang yang tidak bias dalam melakukan pengujian audit, evaluasi atas hasil pengujian dan penerbitan laporan audit. Independensi merupakan salah satu karakteristik terpenting bagi auditor dan merupakan dasar dari prinsip integritas dan objektivitas”.

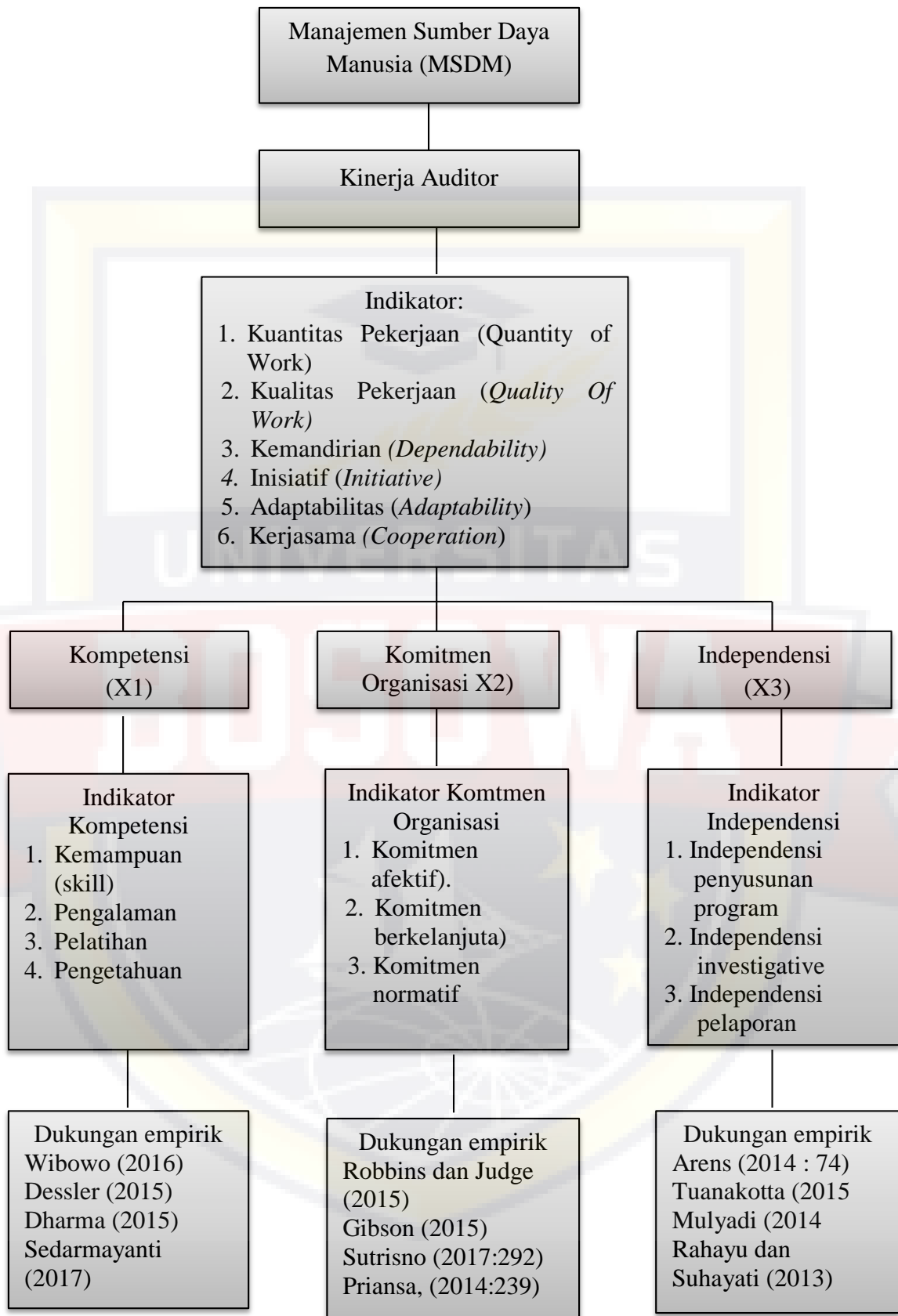
Hasil pengujian dari penelitian Istiariani (2018) mengatakan bahwa untuk variabel independensi auditor menunjukkan bahwa variabel independensi auditor berpengaruh positif terhadap kinerja. Independensi auditor. Hal tersebut sesuai dengan teori sikap dan perilaku menyatakan bahwa perilaku ditentukan oleh sikap, aturan-aturan sosial dan kebiasaan.

Sikap terdiri dari komponen kognitif yaitu keyakinan, komponen afektif yaitu suka atau tidak suka, berkaitan dengan apa yang dirasakan dan komponen perilaku yaitu bagaimana seorang ingin berperilaku terhadap sikap. Jika dikaitkan dengan artikel ini, teori sikap dan perilaku mampu memengaruhi auditor untuk mengelola faktor personalnya sehingga mampu bertindak jujur, tidak memihak pada suatu kepentingan tertentu, berpikir rasional, bertahan meskipun dalam keadaan tertekan, berperilaku etis dengan senantiasa mengindahkan norma-norma profesi dan norma moral yang berlaku yang nantinya akan memengaruhi auditor dalam mengambil opini yang sesuai dengan prosedur (Ramantha dan Swari, 2013).

Hasil artikel ini sejalan dengan hasil artikel yang dilakukan oleh Saputra dan Yasa (2012); Dewi (2012) menyatakan bahwa independensi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja auditor eksternal dan kualitas audit inspektorat utama internal auditor BPK RI. Hasil artikel ini juga sejalan dengan hasil artikel Lismawati dan Aprilia (2010); Wulandari dan Tjahyono (2011), Awaludin (2013) yang menyatakan bahwa independensi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja auditor pemerintah.

Berdasarkan kerangka berpikir di atas, maka dapat digambarkan hubungan variabel independen dan variabel dependen yang dapat dilihat melalui gambar kerangka pikir sebagai berikut:





Gambar 1. Kerangka Pikir

D. Kerangka Konsep

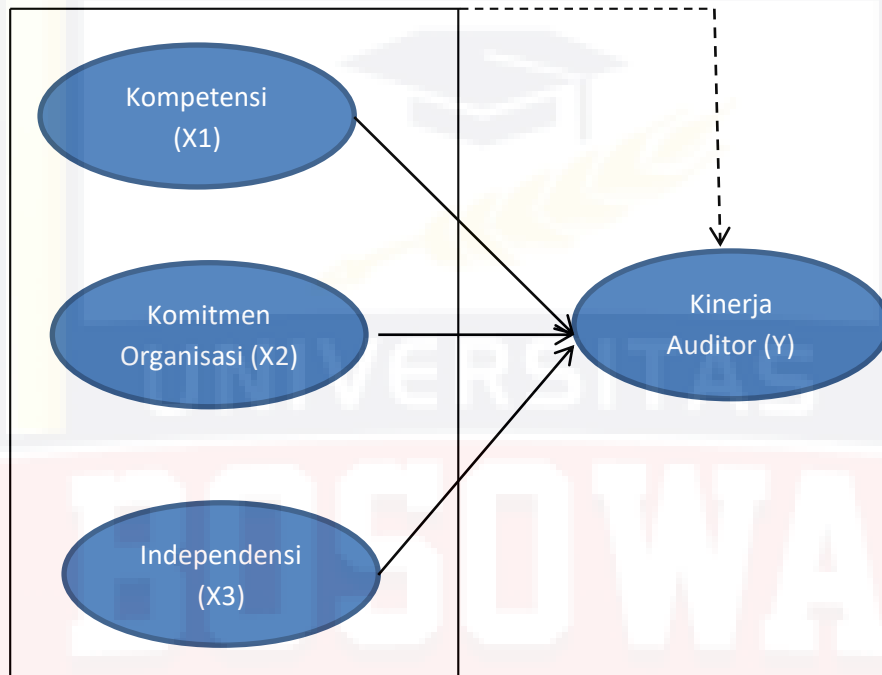
Pengawasan keuangan daerah bertujuan untuk menjadi bahwa sumber daya ekonomi yang dimiliki daerah telah digunakan untuk kepentingan masyarakat dan telah dipertanggungjawabkan sesuai dengan asas akuntabilitas dan transparansi, sehingga perlunya dibentuk satuan kerja perangkat daerah (SKPD) yang dikenal dengan inspektorat daerah yang berperan sebagai auditor atau pemeriksa internal bagi pemerintah yang bertanggung jawab kepada kepala daerah. Sehingga dalam menunjang kelancaran auditor (APIP) dalam melaksanakan aktivitasnya maka sangatlah ditentukan adanya kinerja yang dihasilkan oleh auditor atau apip dalam melaksanakan aktivitasnya sebagai tenaga pemeriksa, upaya dalam meningkatkan kinerja auditor maka terdapat sejumlah faktor yang mempengaruhinya yaitu independensi, kompetensi dan komitmen organisasi.

Faktor independensi merupakan hal yang dapat meningkatkan kinerja auditor, hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Awaluddin (2013), Salju, Rismawati, & Bachtiar (2014) dan Istiariani (2018) dimana menemukan bahwa independensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor. Selain daripada itu faktor yang mempengaruhi kinerja auditor adalah kompetensi, yang dalam hal ini kompetensi yang dimiliki auditor akan dapat memberikan dampak dalam meningkatkan kinerja auditor, hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya yaitu Istiariani (2018) yang dalam penelitiannya menemukan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor.

Hasil peneliti sebelumnya yakni Sujana (2012) bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor, selain itu Salju, Rismawati, dan Bachtiar (2014) menemukan ada pengaruh yang signifikan terhadap kinerja auditor. Faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja auditor adalah komitmen organisasi. Menurut Riadi (2017) Komitmen organisasi adalah sikap atau bentuk perilaku seseorang terhadap organisasi dalam bentuk loyalitas dan pencapaian visi, misi, nilai dan tujuan organisasi. Seseorang dikatakan memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi, dapat dikenali dengan ciri-ciri antara lain kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemauan yang kuat untuk bekerja demi organisasi dan keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi. Semakin tinggi tingkat komitmen karyawan maka akan semakin lama ia ingin tetap berada dalam organisasi dan semakin tinggi pula produktivitasnya kepada organisasi dan tingkat keluar masuknya karyawan akan semakin rendah,

Menurut Sopiah (2008:179) bahwa komitmen organisasional pimpinan, baik yang tinggi maupun yang rendah akan berdampak terhadap karyawan, misalnya terhadap perkembangan kinerja dan karier pegawai pada organisasi. Organisasi, pimpinan yang berkomitmen tinggi pada organisasi akan menimbulkan kinerja organisasi yang tinggi, tingkat absensi, loyalitas karyawan. Ningrum (2017) bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor pemerintah, sedangkan penelitian oleh Sujana (2012) bahwa komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Artinya semakin tinggi komitmen auditor internal/pegawai inspektorat terhadap

organisasi maka semakin tinggi kinerja yang dihasilkan oleh auditor internal /pegawai inspektorat. Dalam kaitannya dengan uraian tersebut di atas maka akan disajikan kerangka konseptual dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :



Keterangan :

- Hubungan parsial
- - - - Hubungan simultan

Gambar 2. Kerangka Konseptual

E. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan atas rumusan masalah yang telah dikemukakan dan kerangka konseptual tersebut di atas maka hipotesis yang diajukan dalam penulisan ini adalah sebagai berikut :

1. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor pada Inspektorat Provinsi Sulawesi Barat
2. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor pada Inspektorat Provinsi Sulawesi Barat
3. Independensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor pada Inspektorat Provinsi Sulawesi Barat
4. Kompetensi, komitmen organisasi, dan independensi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja auditor pada Inspektorat Provinsi Sulawesi Barat
5. Komitmen organisasi merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja auditor pada Inspektorat Provinsi Sulawesi Barat

BOSOWA



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang secara primer menggunakan *paradigma postpositivist* dalam mengembangkan ilmu pengetahuan (seperti pemikiran tentang sebab akibat, reduksi kepada variabel, hipotesis, pertanyaan spesifik, menggunakan pengukuran dan observasi, serta pengujian teori) menggunakan strategi penelitian seperti eksperimen dan survei yang memerlukan data statistik.

Penelitian ini menggunakan pendekatan Regresi *Analysis* dan deskriptif analitis, yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan dan pengaruh antara variabel bebas dan terikat. Adapun jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian *eksplanatori* yaitu penelitian yang berusaha menjelaskan pola hubungan antara variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian dan menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Variabel dalam penelitian ini terdiri atas variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebas adalah kompetensi (X_1), Komitmen Organisasi (X_2), dan Independensi (X_3) Variabel terikat adalah Kinerja auditor (Y).

B. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada Kantor Inspektorat Sulawesi Barat berlokasi di Jalan H. Abd. Malik Pattana Endeng Ragas Kompleks Perkantoran

Gubernur Sulawesi Barat. Sedangkan waktu yang digunakan selama melaksanakan penelitian dimulai dari pemasukan judul, penyusunan proposal hingga penyusunan tesis diperkirakan kurang lebih tiga bulan lamanya, dimulai dari bulan Juni sampai dengan bulan Agustus tahun 2020.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi menurut Sangadji dan Sopiha (2013:185) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subyek atau obyek dengan kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Mengacu dari teori tersebut maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah auditor yang bekerja pada Inspektorat Provinsi Sulawesi Barat sebanyak 40 orang dengan perincian yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 2
Jumlah Auditor Pada Kantor Inspektorat Provinsi Sulawesi Barat
Tahun 2019

No	Struktur Jabatan dan Peran Auditor	Jumlah
1	Auditor Utama	1
2	Auditor Madya	4
3	Auditor Muda	29
4	Auditor Pertama	6
Total Jumlah Auditor		40

Sumber : Inspektorat Provinsi Sulawesi Barat

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi, dimana jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 40 orang auditor yang bekerja di Inspektorat Provinsi Sulawesi Barat.

3. Teknik Penarikan Sampel

Teknik penarikan sampel dengan menggunakan metode non probability sampling, dimana menurut Sangadji dan Sopiah (2013:188) yakni pengambilan sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel, sedangkan teknik penarikan sampel dengan menggunakan sampling jenuh yakni teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, sehingga mengacu dari uraian tersebut maka sampel yang dipilih adalah keseluruhan jumlah populasi yang ada yakni sebanyak 40 orang auditor Inspektorat Provinsi Sulawesi Barat.

D. Instrumen Penelitian

Pengolahan data hasil dari jawaban kuisioner diolah dengan menggunakan bantuan alat komputer SPSS (*Statistical Package For Social Science*), hasil jawaban kuesioner pada setiap indikator dikelompokkan datanya berdasarkan variabel dan jenis responden kemudian dianalisis secara statistik deskriptif.

Variabel penelitian ini terdiri dari dua variabel, sehingga instrumen yang digunakan juga dua. Selanjutnya variabel tersebut dijabarkan menjadi indikator-indikator untuk memudahkan dalam penyusunan butir-butir pertanyaan atau pernyataan, kemudian dianalisis secara statistik deskriptif.

Alat ukur penelitian ini berbentuk angket, dengan tingkat pengukuran ordinal, kategori jawaban terdiri atas lima (5) tingkatan dengan menggunakan skala likert. Untuk analisis secara kuantitatif, maka alternatif jawaban tersebut di beri skor dari nilai 1 sampai 5, dimana ada lima alternatif jawaban untuk motivasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan, menurut Sugiyono, (2016:312).

Pengukuran jawaban responden menggunakan kriteria pembobotan dengan tingkatan yaitu :

1. Jawaban Sangat Setuju diberi bobot 5
2. Jawaban Setuju diberi bobot 4
3. Jawaban Ragu-ragu diberi bobot 3
4. Jawaban Tidak Setuju diberi bobot 2
5. Jawaban Sangat Tidak Setuju diberi bobot 1

Pengukuran indikator tersebut menggunakan asumsi skala likert 5,4,3,2,1

E. Variabel Penelitian

Dalam setiap penelitian, biasanya apa yang akan diteliti itu disebut dengan variabel penelitian. Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang akan menjadi objek pengamatan penelitian. Pengertian yang dapat diambil dari definisi tersebut ialah bahwa dalam penelitian terdapat sesuatu yang menjadi sasaran, yaitu variabel, sehingga variabel merupakan fenomena yang menjadi pusat perhatian penelitian untuk diobservasi atau diukur.

Sesuai dengan judul penelitian yang dipilih peneliti yaitu Pengaruh kompetensi, Komitmen organisasi dan independensi terhadap kinerja auditor internal pada Inspektorat Provinsi Sulawesi Barat, maka variabel-variabel dalam judul penelitian dikelompokkan ke dalam 2 (dua) macam variabel, yakni diantaranya:

1. Variabel Independen, (Kompetensi, Komitmen Organisasi dan Independensi)
2. Variabel Dependen (Kinerja auditor Y)

F. Jenis dan Sumber Data

Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

a. Data kualitatif

Data kualitatif yaitu data yang diperoleh berupa keterangan-keterangan tertulis yang mendukung penelitian ini, seperti : Gambaran umum Kantor Inspektorat Provinsi Sulawesi Barat, Struktur organisasi dan uraian tugas masing-masing bagian.

b. Data kuantitatif

Data kuantitatif yaitu data yang berupa angka-angka yang dapat dihitung, seperti jumlah auditor serta data-data numerik lainnya baik yang telah diolah maupun belum diolah yang mendukung penelitian ini.

Sedangkan sumber data diperoleh dari.

a. Data primer

Pengumpulan data primer dilakukan melalui kuesioner merupakan salah satu cara untuk mendapatkan data. Kuesioner disebarkan secara langsung ke Kantor Inspektorat Provinsi Sulawesi Barat tempat para auditor melakukan pemeriksaan.

b. Data sekunder

Data sekunder yaitu data yang dilakukan dengan cara mengumpulkan data dari bahan-bahan atau sumber-sumber bacaan atau kepustakaan. Pengumpulan data sekunder ini dimaksudkan untuk melengkapi data dari berbagai sumber antara lain : Buku-buku, literatur, Internet, bahan kuliah dan literatur lainnya yang ada hubungannya dengan penelitian ini.

G. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan beberapa tehnik pengumpulan data yaitu :

1. Kuesioner

Kuesioner yakni teknik pengumpulan data dengan menyebarkan sejumlah angket atau pertanyaan kepada responden, dengan harapan mereka akan memberikan respon atas pertanyaan dalam bentuk kuesioner yang telah disebarkan untuk diisi kepada responden

2. Observasi

Observasi yaitu teknik penelitian yang dilakukan dengan mengadakan pengamatan atau peninjauan secara langsung pada lokasi penelitian. Hal ini dimaksudkan untuk memperoleh data di lapangan.

3. Wawancara

Teknik pengumpulan data yang dilakukan oleh peneliti melalui tanya jawab atau tatap muka secara langsung dengan beberapa orang informan yang dianggap memiliki pengetahuan yang memadai tentang masalah yang diteliti.

4. Telaah Dokumen

Telaah dokumen yaitu tehnik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengumpulkan sejumlah data-data tertulis, dokumen-dokumen penting baik yang berasal dari InspektoratProvinsi Sulawesi Barat maupun yang berasal dari sejumlah literatur dan bahan pustaka.

H. Teknik Analisis Data

Metode analisis data adalah proses penyederhanaan data kedalam bentuk yang lebih mudah dibaca dan diinterpretasikan. Metode yang dipilih untuk analisis data harus sesuai dengan pola penelitian dan variabel yang akan diteliti. Adapun metode analisis yang digunakan adalah :

1. Uji Kualitas Data

a. Uji validitas

Uji validitas dan reliabilitas kuesioner dilakukan untuk menguji apakah suatu pertanyaan (kuesioner) layak digunakan sebagai instrument penelitian. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Validitas berhubungan dengan ketepatan alat ukur melakukan tugasnya mencapai sasaran. Pengukuran dikatakan valid jika mengukur tujuannya dengan nyata dan benar. Kriteria dalam menentukan validitas suatu kuesioner adalah sebagai berikut:

Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka pernyataan dinyatakan valid.

Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka pernyataan dinyatakan tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan akurasi dan konsistensi dari pengukurannya. Dikatakan konsisten jika beberapa pengukuran terhadap subyek yang sama diperoleh hasil yang tidak berbeda Sugiyono, (2016:352). Reliabel artinya data yang diperoleh melalui kuesioner hasilnya konsisten Kriteria dalam menentukan realibilitas suatu kuesioner adalah sebagai berikut:

Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka kuesioner dinyatakan reliabel.

Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka kuesioner dinyatakan tidak reliabel.

Uji validitas dan reliabilitas kuesioner penelitian ini menggunakan bantuan *software SPSS 25.0 for windows*.

2. Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan analisis regresi, agar dapat perkiraan yang tidak bias dan efisiensi maka dilakukan pengujian asumsi klasik yang harus dipenuhi, yaitu :

a. Uji Normalitas

Tujuan uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan pendekatan *Kolmogrov Smirnov*. Dengan menggunakan tingkat signifikan 5% maka jika nilai *Asymp.sig. (2-tailed)* di atas nilai signifikan 5% artinya variabel residual berdistribusi normal (Situmorang dkk 2011:62).

b. Uji Heteroskedastisitas

Adanya varians variabel independen adalah konstan untuk setiap nilai tertentu variabel *independen* (homokedastisitas). Model regresi yang baik adalah tidak terjadi *heteroskedastisitas*. *Heteroskedastisitas* diuji dengan menggunakan uji *Glejser* dengan pengambilan keputusan jika variabel independen signifikan secara statistik mempengaruhi variabel dependen, maka ada indikasi terjadinya *heteroskedastisitas*. Jika probabilitas signifikannya di atas tingkat kepercayaan 5% dapat disimpulkan model regresi tidak

mengarah adanya *heteroskedastisitas*. *Heteroskedastisitas* menguji terjadinya perbedaan *variance* residual suatu periode pengamatan ke periode pengamatan lainnya.

c. Uji Multikolinearitas

Artinya variabel independen yang satu dengan yang lain dalam model regresi berganda tidak saling berhubungan secara sempurna. Untuk mengetahui ada tidaknya gejala *multikolinearitas* dapat dilihat dari besarnya nilai *Tolerance* dan VIF (*Variance Inflation Factor*) melalui program SPSS. *Tolerance* mengukur variabilitas variabel terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Nilai umum yang biasa dipakai adalah nilai *Tolerance* > 1 atau nilai VIF < 5, maka tidak terjadi multikolinearitas (Situmorang dkk 2011:104).

3. Analisis Regresi Linear Berganda

Untuk menguji pengaruh antara variabel kompetensi, komitmen organisasi dan independensi terhadap kinerja auditor dengan menggunakan analisis regresi linear berganda berdasarkan rumus yang dikemukakan oleh Sujarweni (2016 : 108) yaitu :

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \epsilon$$

Dimana:

Y = Kinerja auditor

X₁ = Kompetensi

X₂ = Komitmen Organisasi

X₃ = Independensi

$a, \beta_0 =$ Konstanta

$\beta_1, \beta_3 =$ Koefisien regresi

4. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dapat dilakukan dengan dua cara yaitu uji t (uji parsial) dan uji f (uji serempak) yang dapat diuraikan sebagai berikut :

a. Uji T

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independent secara parsial terhadap variabel dependen. Uji t dilakukan dengan membandingkan nilai probabilitas dan nilai standar dengan ketentuan:

$H_0 : \beta = 0$, berarti tidak ada pengaruh signifikan dari masing-masing variabel independent terhadap variabel dependen.

$H_a : \beta > 0$, berarti ada pengaruh yang signifikan dari masing-masing variabel dependen secara simultan.

b. Uji F

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel independent secara bersama-sama dapat berpengaruh terhadap variabel dependen. Cara yang digunakan adalah dengan membandingkan nilai nilai F_{hitung} dengan nilai F_{tabel} dengan ketentuan sebagai berikut:

$H_0 : \beta = 0$, berarti tidak ada pengaruh signifikan dari variabel independent terhadap variabel dependen.

$H_a : \beta > 0$, berarti ada pengaruh yang signifikan dari variabel independent terhadap variabel dependen.

5. Koefisien Determinasi. (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerapkan variabel-variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel-variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel dependen. (Ghosali 2018 :97)

I. Definisi Operasional

Variabel Independen terdiri dari kompetensi, komitmen organisasi dan independensi. Variabel dependen yaitu kinerja auditor. Definisi operasional variabel nampak dalam tabel 3 berikut ini :

Tabel 3
Definisi Operasional dan Indikator Variabel

No	Variabel Penelitian	Definisi Variabel	Indikator Pengukuran Variabel	Skala Pengukuran
1	Kompetensi (X1)	Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.	1. Kemampuan (skill) 2. Pengalaman 3. Pelatihan 4. Pengetahuan	Skala Likert
2	Komitmen Organisasi (X2)	Komitmen organisasi sebagai suatu keadaan di mana seorang pegawai	1. Affective Commitment (komitmen afektif).	Skala Likert

		memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan pegawai tersebut dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut.	2. Continuance Commitment (komitmen berkelanjutan) 3. Normative Commitment (komitmen normatif)	
3	Independensi (X3)	Independensi adalah sikap mental yang bebas dari pengaruh, tidak dikendalikan oleh pihak lain, tidak tergantung pada orang lain.	1. Independensi penyusunan program (Programming Independence) 2. Independensi investigative (Investigative Independence) 3. Independensi pelaporan (Reporting Independence)	Skala Likert
4	Kinerja Auditor (Y)	Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategi (<i>strategi planning</i>) suatu organisasi.	1. Kuantitas Pekerjaan (Quantity of Work) 2. Kualitas Pekerjaan (<i>Quality Of Work</i>) 3. Kemandirian (<i>Dependability</i>) 4. Inisiatif (<i>Initiative</i>) 5. Adaptabilitas (<i>Adaptability</i>) 6. Kerjasama (<i>Cooperation</i>)	Skala Likert

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1. Sejarah Singkat Berdirinya Kantor Inspektorat Provinsi Sulawesi Barat

Berdasarkan Peraturan Gubernur Sulawesi Barat Nomor 46 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Tugas dan Fungsi, Susunan Organisasi dan Tata Kerja Inspektorat Daerah dan Badan Daerah Provinsi Sulawesi Barat (Berita Daerah Provinsi Sulawesi Barat Tahun 2016 Nomor 46), maka Inspektorat mempunyai tugas pokok membantu Gubernur dalam membina dan mengawasi pelaksanaan Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah dan tugas pembantuan oleh Perangkat Daerah.

Dalam melaksanakan Tugas Pokok, Inspektorat tidak lepas dari ketentuan dan standar baik yang diamanahkan langsung lewat Peraturan Pemerintah sebagai bagian dari Aparat Pengawas Intern Pemerintah (APIP) maupun standar yang dikeluarkan oleh Asosiasi Auditor Intern Pemerintah Indonesia (AAIPI) seperti mematuhi kode etik, melaksanakan standar audit dan melaksanakan telaah sejawat (*peer review*).

Selain itu, Inspektorat Provinsi Sulawesi Barat terus berbenah diri untuk meningkatkan kapabilitas dan berhasil naik pada level 3 (tiga), integritas yang mampu menilai, efektifitas, ekonomis suatu kegiatan dan mampu memberikan konsultasi pada tata kelola, manajemen risiko dan pengendalian intern.

2. Visi dan Misi Kantor Inspektorat Provinsi Sulawesi Barat

Adapun visi dan misi dari pada Kantor Inspektorat Provinsi Sulawesi Barat adalah : **SULAWESI BARAT MAJU DAN MALAQBI**". Dari visi tersebut dijabarkan kedalam 5 (lima) misi yaitu :

Misi 1 :

Membangun Sumberdaya Manusia Berkualitas, Berkepribadian dan Berbudaya.

Misi 2 :

Mewujudkan Pemerintahan Yang Bersih, Modern dan Terpercaya

Misi 3 :

Membangun dan menguatkan konektivitas antar wilayah berbasis unggulan strategis.

Misi 4 :

Meningkatkan pertumbuhan ekonomi yang inovatif dan berdaya saing tinggi.

Misi 5 :

Mengutamakan lingkungan hidup untuk pembangunan berkelanjutan.

Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Barat mengawal seluruh misi Gubernur Sulawesi Barat dengan penjelasan misi sebagai berikut :

- Kondisi pemerintahan dimana para pelaku yang terlibat di dalamnya menjaga diri dari perbuatan KKN (Korupsi, Kolusi dan Nepotisme). Perekonomian Sulawesi Barat yang semakin maju dan berdaya saing, bersinergi antar skala usaha, berbasis ekonomi pertanian dan non pertanian yang mampu menarik investasi dalam dan luar negeri, menyerap banyak tenaga kerja, serta memberikan pemerataan kesejahteraan bagi seluruh masyarakat.

- Masyarakat dan pemerintahannya dalam arti berpengetahuan, berketerampilan berbudaya dan religius.
- Mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik.

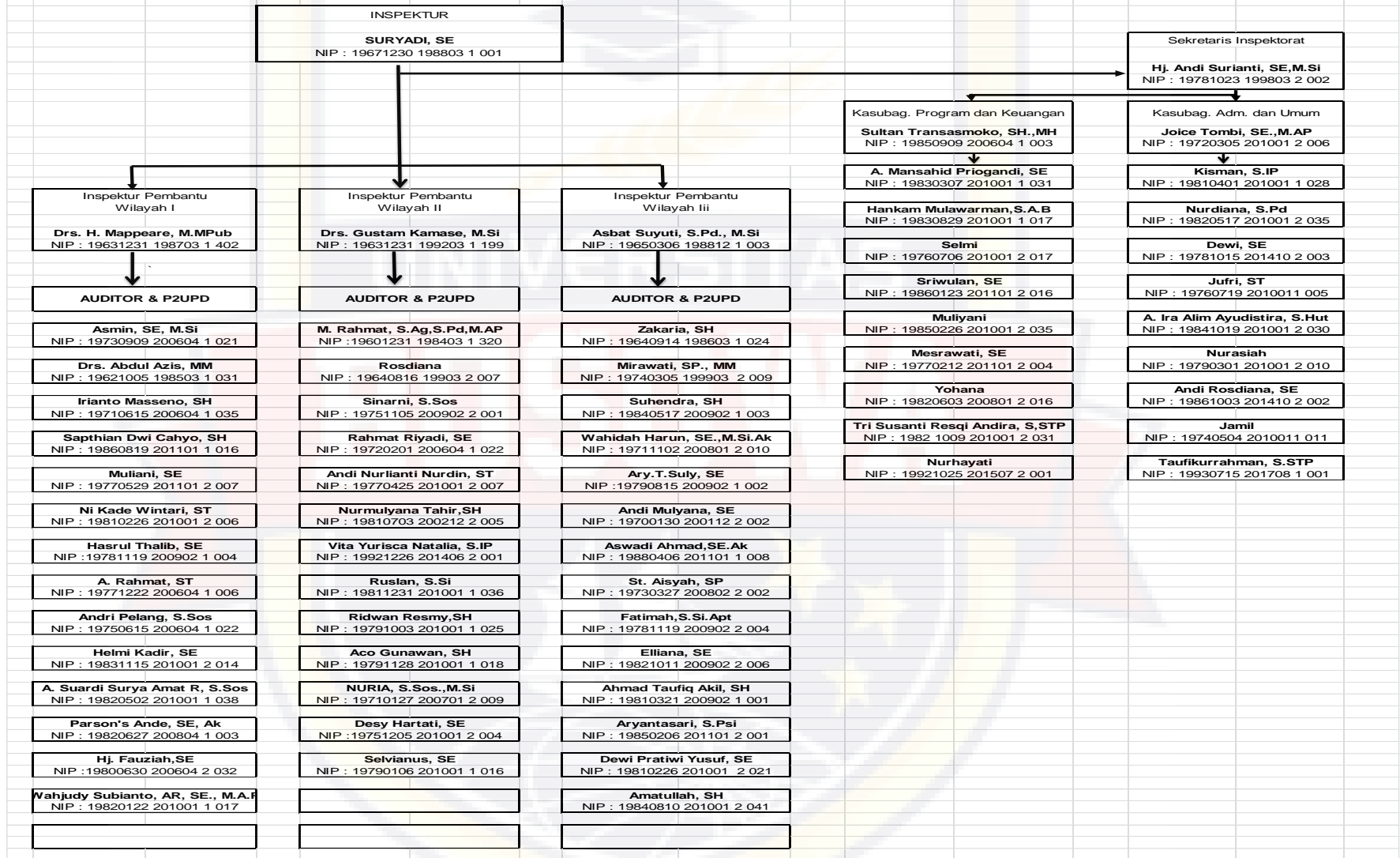
3. Struktur Organisasi

Inspektorat Provinsi Sulawesi Barat dalam melaksanakan tugas dan fungsinya di antaranya yaitu berdasarkan Surat Itjen Kemendagri No.: 700/435/A.2/IJ, Tanggal 7 April 2017. Kegiatan APIP tentunya membutuhkan alokasi sumber daya yang tidak sedikit, sehingga kedepan alokasi sumber daya baik sumber daya keuangan maupun sumber daya manusia pada Inspektorat memenuhi Surat Edaran Men-dagri Nomor : 900/2900/SJ, tanggal 23 September 2008, perihal prioritas anggaran minimal **1 %** dari APBD untuk peningkatan pembinaan dan pengawasan yang dipertegas dengan Surat Itjen Kemendagri Nomor : 700/435/ A.2/IJ tanggal 7 April 2017 tentang standar perencanaan dan penganggaran bidang pengawasan penyelenggaraan pemerintahan daerah, pada tahun 2017 Inspektorat hanya memperoleh anggaran sebesar **0,55%** dari APBD

Untuk menjalankan tugas pokok dengan baik maka Inspektorat Provinsi Sulawesi Barat perlu mendapat dukungan secara komprehensif dari seluruh pejabat dan staf yang kompeten dan berkualitas serta tenaga profesional untuk meningkatkan kualitas pelayanannya yang tercakup dalam struktur organisasi kantor. Inspektorat yang terdiri dari : Sekretariat; Inspektur Pembantu Wilayah I; Inspektur Pembantu Wilayah II; dan Inspektur Pembantu Wilayah III.

Adapun Struktur Organisasi Inspektorat Provinsi Sulawesi Barat dapat digambarkan sebagai berikut

Gambar 3. Struktur Organisasi Kantor Inspektorat Provinsi Sulawesi Barat



Sumber : Kantor Inspektorat Provinsi Sulawesi Barat

B. Hasil Penelitian

1. Karakteristik Identitas Responden

Bagian ini akan disajikan gambaran deskriptif obyek penelitian untuk mendukung analisa kuantitatif dan memberikan gambaran mengenai pengaruh kompetensi, komitmen organisasi dan independensi terhadap kinerja auditor pada Inspektorat Provinsi Sulawesi Barat. Adapun yang menjadi sampel penelitian ini adalah auditor yang bekerja pada kantor Inspektorat Provinsi Sulawesi Barat yang berjumlah sebanyak 40 orang. Sebelum membahas deskriptif masing-masing variabel penelitian yang diamati, maka terlebih dahulu akan disajikan deskriptif karakteristik responden, dengan tujuan untuk mengetahui gambaran identitas responden yang menjadi sampel penelitian.

Sebelum membahas lebih jauh mengenai deskripsi variabel penelitian, maka terlebih dahulu dilakukan pengidentifikasian responden. Tujuan dilakukan deskripsi identitas responden adalah untuk menentukan kelayakan responden dalam memberikan informasi terhadap pernyataan-pernyataan yang ada dalam kuesioner sesuai dengan tingkat kepentingan dalam penelitian.

Untuk mempermudah dalam penentuan responden, maka identitas responden dapat diklasifikasikan berdasarkan atas 6 kategori, yang meliputi : usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir, masa kerja, jabatan auditor serta status perkawinan. Dari 40 eksamplar kuesioner yang telah disebar, semuanya berhasil dikumpulkan dan dinyatakan layak untuk dianalisa lebih lanjut. Hasil pengamatan peneliti tentang gambaran identitas responden dapat diuraikan satu persatu sebagai berikut :

a. Responden berdasarkan Usia

Usia dalam keterkaitannya dengan perilaku responden dalam suatu instansi biasanya adalah sebagai gambaran akan pengalaman dan tanggungjawab responden. Oleh karena itu untuk lebih jelasnya akan disajikan identitas responden berdasarkan usia yang dapat dilihat melalui tabel berikut :

Tabel 4
Data Responden berdasarkan Usia

No.	Usia	Responden	
		Orang	%
1.	< 25 tahun	3	7,5
2.	26-30 tahun	9	22,5
3.	31-35 tahun	16	40,0
4.	36-40 tahun	8	20,0
4.	> 41 tahun	4	10,0
Jumlah		40	100,0

Sumber : Hasil olahan data SPSS versi 23 (2020)

Berdasarkan data tersebut di atas maka dapat diketahui bahwa usia responden yang terbesar dalam penelitian ini adalah usia antara 31-35 tahun yakni sebanyak 16 orang (40%), diikuti oleh usia antara 26-30 tahun yakni sebanyak 9 orang (22,5%). Hal ini dapat disimpulkan bahwa sebagian besar auditor yang bekerja pada Kantor Inspektorat Provinsi Sulawesi Barat adalah berusia antara 31-35 tahun.

b. Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin merupakan faktor pembeda responden dan berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan, dimana gambaran responden berdasarkan jenis kelamin hasil selengkapnya dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

Tabel 5

Data Responden berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis kelamin	Responden	
		Orang	%
1.	Pria	27	67,5
2.	Wanita	13	32,5
Jumlah		40	100,0

Sumber : Hasil olahan data SPSS versi 23 (2020)

Berdasarkan data responden menurut jenis kelamin, dari 40 responden yang diamati maka didominasi oleh responden pria dengan jumlah responden sebanyak 27 orang (67,5%), sedangkan sisanya adalah wanita dengan jumlah responden sebanyak 13 orang (32,5%). Hal ini dapat dikatakan bahwa sebagian besar auditor yang bekerja pada Inspektorat Provinsi Sulawesi Barat adalah pegawai pria.

c. Responden berdasarkan pendidikan terakhir

Jenjang studi atau pendidikan terakhir seringkali dipandang sebagai suatu kondisi yang mencerminkan kemampuan seorang responden dalam menghasilkan kinerja yang baik dalam mengaudit. Tabulasi data responden berdasarkan pendidikan terakhir dapat terlihat pada tabel berikut ini.

Tabel 6

Data Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir

No.	Pendidikan Terakhir	Responden	
		Orang	%
1.	Sarjana (S1)	36	90,0
2.	S2	4	10,0
Jumlah		40	100,0

Sumber : Hasil olahan data SPSS versi 23 (2020)

Dari data responden berdasarkan pendidikan terakhir, nampak bahwa data tingkat pendidikan terakhir responden yang terbesar dalam penelitian ini adalah sarjana (S1) dengan jumlah responden sebanyak 36 orang (90,0%), diikuti oleh responden yang lulusan S2 yakni sebesar 4 orang (10%). Hal ini dapat dikatakan bahwa sebagian besar auditor yang bekerja pada Kantor Inspektorat Provinsi Sulawesi Barat adalah lulusan sarjana.

d. Responden berdasarkan Masa kerja

Masa kerja responden adalah menggambarkan atau menguraikan lamanya responden mengabdikan diri atau bekerja pada organisasi. Adapun masa kerja responden selama bekerja pada kantor Inspektorat Provinsi Sulawesi Barat, dapat disajikan pada tabel berikut ini :

Tabel 7
Data Responden berdasarkan Masa Kerja

No.	Masa Kerja	Responden	
		Orang	%
1.	< 3 tahun	5	12,5
2.	3,1-5 tahun	20	50,0
3.	5,1-10 tahun	12	30,0
4.	> 10 tahun	3	7,5
Jumlah		40	100,0

Sumber : Hasil olahan data SPSS versi 23 (2020)

Data mengenai tabulasi masa kerja responden, menunjukkan bahwa masa kerja responden yang terbesar dalam penelitian ini adalah masa kerja antara 3,1-5 tahun dengan jumlah responden sebanyak 20 orang (50%), kemudian responden yang mempunyai masa kerja antara 5,1-10 tahun yakni sebanyak 12 orang (30%). Hal ini dapat disimpulkan bahwa sebagian besar auditor yang bekerja pada Kantor Inspektorat Provinsi Sulawesi Barat sudah berpengalaman.

e. Responden berdasarkan Jabatan Auditor

Jabatan responden adalah menggambarkan tentang kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak seorang auditor dalam suatu satuan organisasi. Adapun jabatan auditor pada kantor Inspektorat Provinsi Sulawesi Barat, dapat disajikan pada tabel berikut ini :

Tabel 8
Data Responden berdasarkan Jabatan Auditor

No.	Jabatan Auditor	Responden	
		Orang	%
1.	Auditor Utama	1	2,5
2.	Auditor Madya	4	10,0
3.	Auditor Muda	29	72,5
4.	Auditor Pertama	6	15,0
Jumlah		40	100,0

Sumber : Hasil olahan data SPSS versi 23 (2020)

Berdasarkan data responden menurut jabatan Auditor, menunjukkan bahwa jabatan auditor yang terbanyak dalam penelitian ini adalah auditor muda dengan jumlah responden sebanyak 29 orang (72,5%), diikuti oleh jabatan Auditor Pertama yakni sebanyak 6 orang (15%). Hal ini dapat dikatakan bahwa rata-rata Auditor yang bekerja pada Inspektorat Provinsi Sulawesi Barat adalah sebagai Auditor Muda.

f. Responden berdasarkan Status Perkawinan

Status perkawinan responden dalam penelitian ini diklasifikasikan atas dua kategori yakni status menikah dan belum menikah, yang dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

Tabel 9

Data Responden berdasarkan Status Perkawinan

No.	Jabatan Auditor	Responden	
		Orang	%
1.	Menikah	37	92,5
2.	Belum Menikah	3	7,5
Jumlah		40	100,0

Sumber : Hasil olahan data SPSS versi 23 (2020)

Dari tabel 8 terlihat bahwa status responden yang terbesar dalam penelitian ini adalah berstatus menikah dengan jumlah responden sebanyak 37 orang (92,5%), sedangkan sisanya adalah berstatus belum menikah yakni sebanyak 3 orang (7,5%). Hal ini berarti bahwa sebagian besar Auditor yang bekerja pada Kantor Inspektorat Provinsi Sulawesi Barat adalah berstatus menikah atau sudah berkeluarga.

2. Deskripsi Variabel Penelitian (Kompetensi, Komitmen Organisasi dan Independensi terhadap Kinerja Auditor)

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 40 responden atau auditor melalui penyebaran kuesioner. Untuk mendapatkan jawaban atau persepsi terhadap masing-masing variabel yakni dengan cara menjumlahkan bobot skor yang dimulai dari tanggapan sangat tidak setuju = 1 sampai skor sangat setuju = 5, yang selanjutnya diolah dengan sistem komputerisasi program SPSS release 23. Variabel-variabel yang diteliti tersebut terdiri dari : Kompetensi, Komitmen Organisasi, Independensi dan Kinerja Auditor pada Inspektorat Provinsi Sulawesi Barat.

Dari hasil penafsiran skor jawaban maka dapat diketahui penafsiran responden dari hasil kuesioner melalui variabel-variabel yang diinput. Untuk lebih

jelasan akan diuraikan mengenai persepsi responden yang dapat diuraikan satu persatu sebagai berikut :

a) Persepsi responden mengenai Variabel Kompetensi

Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Kompetensi perlu dimiliki oleh setiap pegawai atau auditor dalam menjalankan aktivitas kerja sehari-hari. Hasil olahan data SPSS maka diperoleh persepsi responden atas kompetensi yang dapat disajikan pada tabel berikut ini :

Tabel 10
Persepsi Responden mengenai Kompetensi

Pernyataan	Jawaban Responden					Rata-rata
	STS	TS	RR	S	SS	
Kemampuan						
Kemampuan yang saya miliki, dapat menyelesaikan pekerjaan saya sebagai auditor di kantor Inspektorat	0	4 (10)	4 (10)	22 (55)	10 (25)	3,95
Saya memiliki kemampuan dalam berinteraksi dengan pihak lain dalam bidang pekerjaan audit	1 (2,5)	1 (2,5)	4 (10)	22 (55)	12 (30)	4,07
Pengalaman kerja						
Pengalaman kerja yang saya miliki membantu dalam menyelesaikan tugas saya sebagai auditor	0	1 (2,5)	6 (15)	22 (55)	11 (27,5)	4,07
Pengalaman kerja saya sebagai auditor dapat membantu dalam mengurangi kesalahan yang saya lakukan dalam penanganan pekerjaan audit	0	0	5 (12,5)	25 (62,5)	10 (25)	4,12
Pelatihan						
Saya aktif dalam mengikuti pelatihan dalam bidang pekerjaan audit yang saya tekuni selama ini	0	11 (27,5)	10 (25)	11 (27,5)	8 (20)	3,40

Pernyataan	Jawaban Responden					Rata-rata
	STS	TS	RR	S	SS	
Adanya kesesuaian materi pelatihan dengan pekerjaan saya sebagai tenaga audit	0	2 (5)	10 (25)	16 (40)	12 (30)	3,95
Pengetahuan						
Saya memiliki pengetahuan dalam dengan bidang pekerjaan saya sebagai tenaga pemeriksa	0	2 (5)	9 (22,5)	20 (50)	9 (22,5)	3,90
Tingkat pengetahuan yang saya miliki menunjang penyelesaian pekerjaan saya sebagai tenaga pemeriksa	0	0	8 (20)	24 (60)	8 (20)	3,95
Total rata-rata indeks Variabel Kompetensi						3,93

Sumber : Hasil olahan data primer (2020)

Berdasarkan distribusi responden atas variabel kompetensi, maka diperoleh total rata-rata indeks sebesar 3,93 dan dipersepsikan baik/tinggi. Hal ini dapat dilihat bahwa indikator yang memberikan kontribusi terbesar adalah pengalaman kerja dengan pernyataan bahwa pengalaman kerja saya sebagai auditor dapat membantu dalam mengurangi kesalahan yang saya lakukan dalam penanganan pekerjaan audit (4,12), sedangkan indikator yang memberikan kontribusi terendah adalah pengetahuan dengan pernyataan saya memiliki pengetahuan dalam dengan bidang pekerjaan saya sebagai tenaga pemeriksa (3,90). Hal ini dapat dikatakan bahwa rata-rata auditor sudah memiliki kompetensi kerja yang tinggi karena sudah memiliki kemampuan, pengalaman kerja, pelatihan dan pengetahuan.

b) Persepsi responden mengenai Variabel Komitmen Organisasi

Komitmen organisasional sebagai suatu keadaan di mana seorang pegawai memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan pegawai tersebut dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Komitmen organisasi terdiri atas komitmen afektif, komitmen normatif, dan komitmen

berkelanjutan. Hasil olahan data SPSS maka diperoleh persepsi responden atas komitmen organisasi yang dapat disajikan pada tabel berikut ini :

Tabel 11
Persepsi Responden mengenai Komitmen Organisasi

Pernyataan	Jawaban Responden					Rata-rata
	STS	TS	RR	S	SS	
Komitmen Afektif						
Saya merasa bangga bekerja di kantor Inspektorat	0	0	8 (20)	24 (60)	8 (20)	4,00
Saya merasa masalah yang terjadi ditempat kerja menjadi permasalahan saya juga	0	0	8 (20)	21 (52,5)	11 (27,5)	4,07
Komitmen Berkelanjutan						
Saya berkeinginan bekerja, karena adanya gaji guna memenuhi kebutuhan keluarga	0	0	7 (17,5)	24 (60)	9 (22,5)	4,05
Saya merasa berat, jika meninggalkan organisasi karena sulit mendapatkan pekerjaan	0	0	7 (17,5)	24 (60)	9 (22,5)	4,05
Komitmen Normatif						
Saya menyadari bahwa komitmen adalah hal yang penting bagi karir saya sebagai tenaga audit	0	0	8 (20)	21 (52,5)	11 (27,5)	4,07
Saya berkeinginan menghabiskan sisa karir di kantor Inspektorat	0	0	13 (32,5)	18 (45)	9 (22,5)	3,90
Total rata-rata indeks Variabel Komitmen Organisasi						4,02

Sumber : Hasil olahan data primer (2020)

Dari hasil distribusi responden atas variabel komitmen organisasi, maka diperoleh total rata-rata indeks sebesar 4,02 dan dipersepsikan baik/tinggi. Hal ini dapat dilihat bahwa indikator yang memberikan kontribusi tertinggi adalah komitmen afektif dengan pernyataan saya merasa masalah yang terjadi ditempat kerja menjadi permasalahan saya juga (4,07), begitu pula dengan komitmen normatif dengan pernyataan saya menyadari bahwa komitmen adalah hal yang penting bagi karir saya sebagai tenaga audit (4,07). Sedangkan indikator yang

memberikan kontribusi terendah adalah komitmen normatif dengan pernyataan bahwa setiap auditor berkeinginan menghabiskan sisa karir di kantor Inspektorat (3,90). Hal ini dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi yang ada pada Kantor Inspektorat Provinsi Sulawesi Barat sudah tinggi baik komitmen terhadap pekerjaan maupun tempatnya bekerja.

c) Persepsi responden mengenai Variabel Independensi

Independensi adalah sikap mental yang bebas dari pengaruh, tidak dikendalikan oleh pihak lain, serta tidak tergantung pada orang lain. Adapun persepsi responden mengenai independensi dapat disajikan pada tabel berikut ini :

Tabel 12
Persepsi Responden mengenai Independensi

Pernyataan	Jawaban Responden					Rata-rata
	STS	TS	RR	S	SS	
Independensi penyusunan program						
Saya memiliki kebebasan untuk menyusun program audit	2 (5)	3 (7,5)	6 (15)	18 (45)	11 (27,5)	3,82
Dalam pelaksanaan penyusunan program audit yang dilakukan oleh tim auditor sudah terbebas dengan tekanan dengan pihak yang berkepentingan	0	7 (17,5)	7 (17,5)	19 (47,5)	7 (17,5)	3,65
Independensi investigasi						
Saya merasa tidak tertekan dengan pihak yang berkepentingan saat melakukan investigasi atas fraud	0	2 (5)	9 (22,5)	20 (50)	9 (22,5)	3,90
Saya bersama tim auditor bebas dari tekanan oleh pihak yang berkepentingan dalam melakukan investigasi dalam kasus fraud	0	1 (2,5)	12 (30)	18 (45)	9 (22,5)	3,87

Pernyataan	Jawaban Responden					Rata-rata
	STS	TS	RR	S	SS	
Independensi pelaporan						
Saya bebas dari tekanan saat membuat Lapotan Hasil Pemeriksaan (LHP)	0	0	17 (42,5)	19 (47,5)	4 (10)	3,67
Saya menyampaikan laporan hasil pemeriksaan kepada atasan dan tidak tertekan oleh pihak lain yang berkepentingan	0	0	17 (42,5)	17 (42,5)	6 (15)	3,72
Total rata-rata indeks Variabel Independensi						3,77

Sumber : Hasil olahan data primer (2020)

Berdasarkan hasil distribusi responden atas variabel independensi, maka diperoleh total rata-rata indeks sebesar 3,77 dan dipersepsikan baik/tinggi. Hal ini dapat dilihat bahwa indikator yang memberikan kontribusi tertinggi indikator adalah independen investigasi dengan pernyataan saya merasa tidak tertekan dengan pihak yang berkepentingan saat melakukan investigasi atas fraud (3,90), diikuti dengan pernyataan saya bersama tim auditor bebas dari tekanan oleh pihak yang berkepentingan dalam melakukan investigasi dalam kasus fraud (3,87). Sedangkan indikator yang memberikan kontribusi terendah adalah independensi penyusunan program dengan pernyataan dalam pelaksanaan penyusunan program audit yang dilakukan oleh tim auditor sudah terbebas dengan tekanan dengan pihak yang berkepentingan (3,65). Hal ini dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi yang ada pada Kantor Inspektorat Provinsi Sulawesi Barat sudah tinggi karena setiap auditor tidak merasa tertekan dengan pihak yang berkepentingan saat melakukan investigasi atas fraud.

d) Persepsi responden mengenai Variabel Kinerja Auditor

Kinerja auditor adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran,

tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategi (*strategi planning*) suatu organisasi. Kinerja atau *performance* sebagai hasil kinerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kualitatif maupun secara kuantitatif, sesuai dengan kewenangan, tugas dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral ataupun etika. Adapun persepsi responden mengenai kinerja auditor dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 13
Persepsi Responden mengenai Kinerja Auditor

Pernyataan	Jawaban Responden					Rata-rata
	STS	TS	RR	S	SS	
Kuantitas Pekerjaan						
Kuantitas kerja saya sesuai dengan standar kerja yang ditentukan	0	0	8 (20)	24 (60)	8 (20)	4,00
Kualitas kerja						
Saya kurang melakukan kesalahan dalam pelaksanaan audit	0	0	5 (12,5)	17 (42,5)	18 (45)	4,32
Kemandirian						
Saya mandiri dalam melaksanakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya	0	0	7 (17,5)	19 (47,5)	14 (35)	4,17
Inisiatif						
Saya memiliki inisiatif dalam mengerjakan pekerjaan audit secara penuh tanggung jawab	0	1 (2,5)	6 (15)	17 (42,5)	16 (40)	4,20
Adaptabilitas						
Saya memiliki kemampuan untuk beradaptasi dengan lingkungan kerja ditempat saya bekerja	0	0	4 (10)	23 (57,5)	13 (32,5)	4,22
Kerjasama						
Saya selalu bekerja sama dengan tim kerja dalam penyelesaian pekerjaan	0	0	7 (17,5)	19 (47,5)	14 (35)	4,17
Total rata-rata indeks variabel kinerja auditor						4,18

Sumber : Hasil olahan data primer (2020)

Berdasarkan hasil distribusi responden atas variabel kinerja auditor, maka diperoleh total rata-rata indeks sebesar 4,18 dan dipersepsikan baik/tinggi. Hal ini dapat dilihat bahwa indikator yang memberikan kontribusi tertinggi adalah indikator kualitas kerja dengan pernyataan saya kurang melakukan kesalahan dalam pelaksanaan audit (4,32), diikuti indikator adaptabilitas dengan pernyataan saya memiliki kemampuan untuk beradaptasi dengan lingkungan kerja ditempat saya bekerja (4,22). Sedangkan indikator yang memberikan kontribusi terendah adalah pada indikator kuantitas pekerjaan dengan pernyataan kuantitas kerja saya sesuai dengan standar kerja yang ditentukan. Hal ini dapat disimpulkan bahwa rata-rata auditor sudah memiliki kinerja yang tinggi, karena rata-rata auditor kurang melakukan kesalahan dalam pelaksanaan audit serta memiliki kemampuan untuk beradaptasi dengan lingkungan kerja di tempat kerja.

3. Uji Instrumen Penelitian

Uji instrumen yang digunakan dalam penelitian ini dapat diklasifikasikan atas dua pengujian yakni uji validitas dan uji reliabilitas. Kedua pengujian kualitas data tersebut selengkapny dapat diuraikan satu persatu sebagai berikut :

a) Uji Validitas

Uji validitas menurut Ghazali (2018:51) digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Dalam penentuan keabsahan (valid) jawaban responden atas kuesioner, maka syarat minimum dikatakan suatu butir pertanyaan valid apabila memiliki nilai *corrected item total correlation* $\geq 0,30$.

Oleh karena itulah dalam pengujian validitas dari setiap variabel penelitian yang digunakan, hasil selengkapnya dapat disajikan melalui tabel berikut ini :

Tabel 14
Hasil Pengujian Validitas

Variabel Penelitian	Indikator	<i>Corrected item total correlation</i>	$r_{\text{statistic}}$	Kesimpulan
Kompetensi (X1)	X _{1.1.1}	0,615	0,30	Valid
	X _{1.1.2}	0,75	0,30	Valid
	X _{1.2.1}	0,704	0,30	Valid
	X _{1.2.2}	0,627	0,30	Valid
	X _{1.3.1}	0,492	0,30	Valid
	X _{1.3.2}	0,599	0,30	Valid
	X _{1.4.1}	0,478	0,30	Valid
	X _{1.4.2}	0,613	0,30	Valid
Komitmen organisasi (X2)	X _{2.1.1}	0,745	0,30	Valid
	X _{2.1.2}	0,637	0,30	Valid
	X _{2.2.1}	0,654	0,30	Valid
	X _{2.2.2}	0,781	0,30	Valid
	X _{2.3.1}	0,775	0,30	Valid
	X _{2.3.2}	0,324	0,30	Valid
Independensi (X3)	X _{3.1.1}	0,479	0,30	Valid
	X _{3.1.2}	0,745	0,30	Valid
	X _{3.2.1}	0,662	0,30	Valid
	X _{3.2.2}	0,394	0,30	Valid
	X _{3.3.1}	0,348	0,30	Valid
	X _{3.3.2}	0,553	0,30	Valid
Kinerja Auditor (Y)	Y ₁	0,611	0,30	Valid
	Y ₂	0,385	0,30	Valid
	Y ₃	0,704	0,30	Valid
	Y ₄	0,563	0,30	Valid
	Y ₅	0,633	0,30	Valid
	Y ₆	0,400	0,30	Valid

Sumber : Lampiran Hasil Perhitungan SPSS

Berdasarkan tabel hasil pengujian validitas yang ada pada tabel tersebut di atas, nampak bahwa seluruh item pertanyaan pada setiap variabel untuk kompetensi, komitmen organisasi, independensi dan kinerja auditor adalah valid. Dikatakan valid karena memiliki nilai korelasi pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* lebih besar jika dibandingkan dengan nilai standar 0,30. Sehingga

dalam penelitian ini dapat dikatakan bahwa semua item dalam instrumen penelitian memenuhi persyaratan validitas serta dapat mengukur dengan tepat dan cermat.

b) Uji reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Menurut Ghazali (2018: 45) suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Lebih lanjut dikatakan oleh Ghazali, bahwa suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel atau handal jika memberikan nilai *cronbach's alpha* di atas dari 0,60. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 15
Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Cronbach's Alpha Standar</i>	Kesimpulan
Kompetensi (X ₁)	0,853	0,60	Reliabel
Komitmen organisasi (X ₂)	0,854	0,60	Reliabel
Independensi (X ₃)	0,775	0,60	Reliabel
Kinerja Auditor (Y)	0,79	0,60	Reliabel

Sumber : Lampiran Hasil Perhitungan SPSS

Hasil perhitungan pada tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai *cronbach's alpha* untuk masing-masing variabel laten yaitu : kompetensi, komitmen organisasi, independensi dan kinerja auditor lebih besar dari 0,60 (*composite reliability* > 0,60), sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh alat

ukur adalah reliabel (alat ukur terpenuhi) dan dapat digunakan untuk melakukan analisis lebih lanjut.

4. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik ini digunakan untuk mengetahui apakah model linear berganda yang digunakan telah memenuhi persyaratan, dimana terdiri dari : uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heterokedastisitas, yang dapat diuraikan satu persatu sebagai berikut :

a) Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan mengkaji apakah dalam sebuah model regresi variable dependen (terikat), variable independen (bebas) atau keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Deteksi normalitas dapat dikatakan normal apabila memiliki nilai signifikansi $> 0,05$. Sedangkan data berdistribusi tidak normal, jika nilai sig. $< 0,05$. Adapun hasil pengujian dengan menggunakan pendekatan *Kolmogorov Smirnov* yang dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 16
Uji Normalitas

<i>Uji Kolmogorov-Smirnov Test</i>	<i>Unstandardized Coefficient</i>
<i>Nilai Kolmogorov smirnov test</i>	0,070
<i>Asymp. Sign</i>	0,200

Sumber : Data diolah dengan SPSS, 2020

Berdasarkan tabel hasil uji normalitas dengan *Kolmogorov- Smirnov Test* di atas, dapat diketahui bahwa masing-masing variabel kompetensi, komitmen organisasi, independensi dan kinerja auditor pada Kantor Inspektorat Provinsi

Sulawesi Barat sudah berdistribusi normal, hal ini dapat dilihat dari nilai *Asymp. Sig. 2-tailed* yang lebih dari 0,05. Karena nilai *asyp sig. 200* > 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi normal, sehingga dapat dilakukan penelitian selanjutnya.

b) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Jika terdapat korelasi yang tinggi antara variabel-variabel bebas maka hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat menjadi terganggu.

Uji multikolinearitas dapat dilihat dari (1) nilai *tolerance* dan lawannya (2) *variance inflation factor* (VIF). *Tolerance* mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi ($VIF = 1/Tolerance$). Pada umumnya variabel yang memiliki $VIF \geq 10$, maka berpotensi mempunyai persoalan multikolinearitas dengan variabel bebas lain.

Hasil uji multikolinearitas dengan bantuan software SPSS for window Versi 23 dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

Tabel 17
 Hasil Uji Multikolineritas

Model	Collinearity Statistics		Kesimpulan
	Tolerance	VIF	
Kompetensi	0,948	1,055	Tidak ada gejala multikolineritas
Komitmen organisasi	0,998	1,002	Tidak ada gejala multikolineritas
Independensi	0,950	1,052	Tidak ada gejala multikolineritas

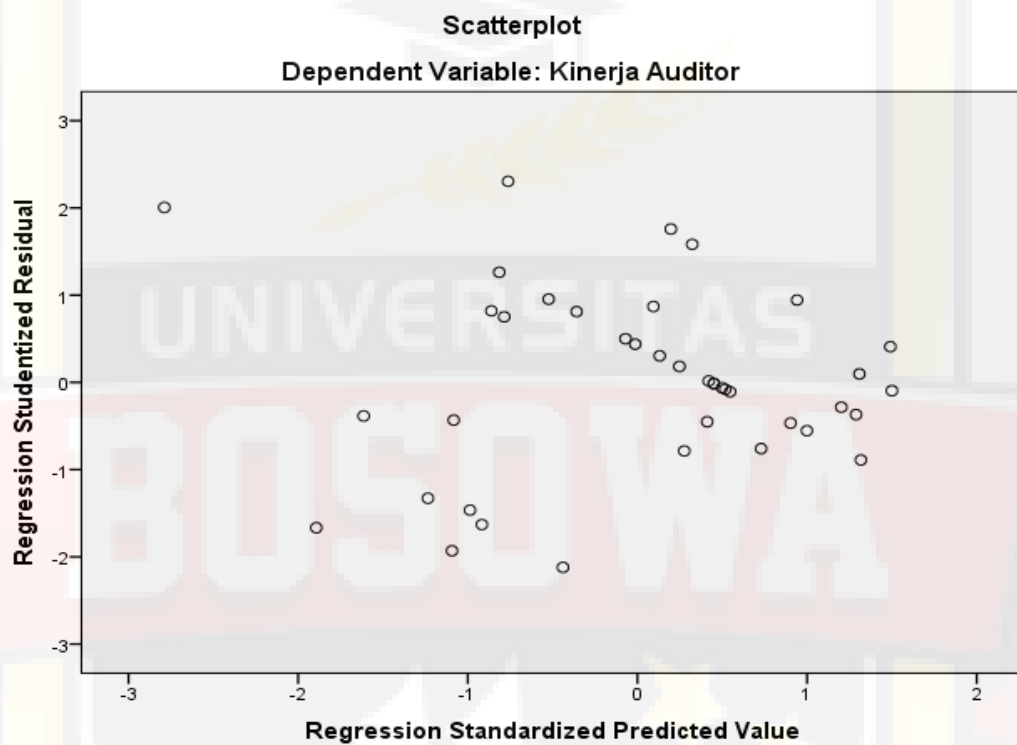
Sumber : Hasil olahan data SPSS release 23

Berdasarkan hasil perhitungan yang terdapat pada tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi penelitian ini, karena nilai *Tolerance* kurang dari 0,10 (*Tolerance* > 0,10) yang berarti tidak ada korelasi antar variabel independen yang nilainya lebih dari 95%. Hasil perhitungan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) juga menunjukkan hal yang sama, tidak ada satu variabel independen pun yang memiliki nilai VIF lebih dari 10 ($VIF < 10$). Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolonieritas antar variabel independen dalam model regresi pada penelitian ini.

c) Uji Heterokedastisitas

Uji asumsi heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas yaitu adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Prasyarat yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya gejala heteroskedastisitas.

Ada beberapa metode pengujian yang bisa digunakan, dimana dalam penelitian ini dengan melihat pola grafik regresi. Hasil uji heterokedastisitas antara kompetensi, komitmen organisasi, independensi dalam kaitannya dengan kinerja auditor pada Inspektorat Provinsi Sulawesi Barat yang ditunjukkan pada grafik scatterplot berikut ini :



Gambar 4
Scatterplot

Sumber : Hasil olahan data SPSS

Dari grafik *scatterplot* terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terjadi heterokedastisitas sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi variabel kinerja auditor.

5. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis statistik inferensial yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Analisis ini bertujuan untuk mengukur besarnya pengaruh antara dua variabel dependen atau lebih dan memprediksi variabel dependen dengan menggunakan variabel independen. Secara ringkas hasil uji regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 18
Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.209	.677		.309	.759
Kompetensi	.318	.101	.382	3.151	.003
Komitmen Organisasi	.378	.112	.399	3.372	.002
Independensi	.319	.101	.382	3.155	.003

Sumber : Data diolah, 2020

Dari tabel persamaan regresi linear berganda maka dapat disajikan hasil persamaan sebagai berikut :

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

$$Y = 0,209 + 0,382X_1 + 0,399X_2 + 0,382X_3$$

Penjelasan dari persamaan fungsi regresi linear berganda di atas adalah sebagai berikut:

1. Nilai koefisien regresi variabel kompetensi sebesar 0,382. Artinya bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor pada Inspektorat Provinsi Sulawesi Barat, yang artinya semakin tinggi kompetensi yang dimiliki maka kinerja auditor akan semakin meningkat.

2. Nilai koefisien regresi variabel komitmen organisasi sebesar 0,399. Artinya bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor pada Inspektorat Provinsi Sulawesi Barat, hal ini berarti bahwa apabila komitmen organisasi ditingkatkan maka akan mempengaruhi kenaikan kinerja auditor.
3. Nilai koefisien regresi variabel independensi sebesar 0,382, yang berarti bahwa independensi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor pada Inspektorat Provinsi Sulawesi Barat, ini menunjukkan bahwa semakin tinggi independensi auditor maka kinerja auditor akan semakin meningkat pula.

Kemudian untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas (kompetensi, komitmen organisasi, independensi) terhadap variabel terikat (kinerja auditor) pada Kantor Inspektorat Provinsi Sulawesi Barat maka dapat dilihat dari nilai model summary melalui tabel berikut ini :

Tabel 19
Analisis Koefisien Determinasi

Model	R	R ²	Adjusted R ²
1	0,706	0,498	0,456

Sumber : Data diolah SPSS, 2020

Dari tabel 19 yakni hasil perhitungan koefisien korelasi maka diperoleh nilai $R = 0,706$, hal ini menunjukkan bahwa ketiga variabel bebas yakni kompetensi, komitmen organisasi, dan independensi memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja auditor, sebab nilai R positif dan mendekati 1. Kemudian dari hasil uji determinasi (kehandalan model) memperlihatkan nilai adjusted $R^2 = 0,456$. Hal ini berarti bahwa sebesar 45,6% variabel tidak bebas kinerja auditor dipengaruhi oleh kompetensi, komitmen organisasi, dan independensi,

sedangkan sisanya sebesar 54,4% ($1 - 0,456$) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini, seperti : disiplin kerja, diklat, kompensasi dan lain sebagainya.

6. Pengujian Hipotesis

Hasil pengujian hipotesis diklasifikasikan atas 2 yakni uji parsial (uji t) dan uji serempak (uji f), yang dapat diuraikan satu persatu sebagai berikut :

a) Uji Parsial (uji t)

Untuk mengetahui pengaruh secara parsial atau masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat maka digunakan uji parsial (uji t). Untuk mengetahui pengaruh tersebut, dapat dilakukan dengan cara membandingkan antara nilai pvalue dengan nilai standar. Apabila nilai pvalue lebih kecil dari nilai standar (0,05) berarti memberikan pengaruh secara signifikan. Sebagaimana tabel 18, maka hasil pengujian hipotesis dapat diuraikan sebagai berikut :

1) Pengaruh kompetensi terhadap kinerja auditor

Hasil analisis regresi linear berganda maka diperoleh nilai pvalue untuk kompetensi sebesar 0,003, karena nilai pvalue $0,003 < 0,05$ (nilai standar) maka dapat dikatakan bahwa kompetensi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja auditor pada Inspektorat Provinsi Sulawesi Barat.

2) Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja auditor

Hasil analisis regresi linear berganda maka diperoleh nilai pvalue untuk komitmen organisasi sebesar 0,002, karena nilai pvalue $0,002 < 0,05$ (nilai standar) maka dapat dikatakan bahwa komitmen organisasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja auditor pada Inspektorat Provinsi Sulawesi Barat.

3) Pengaruh independensi organisasi terhadap kinerja auditor

Hasil analisis regresi linear berganda maka diperoleh nilai pvalue untuk independensi sebesar 0,003, karena nilai pvalue $0,003 < 0,05$ (nilai standar) maka dapat dikatakan bahwa independensi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja auditor pada Inspektorat Provinsi Sulawesi Barat

b) Uji Serempak (Uji F)

Uji serempak (uji f) digunakan untuk mengetahui pengaruh secara serempak atau bersama-sama variabel bebas : kompetensi, komitmen organisasi, dan independensi terhadap variabel terikat kinerja auditor. Untuk pengujian ini dapat dilakukan dengan membandingkan antara nilai signifikan dengan nilai standar. Apabila nilai signifikan $<$ dari nilai standar, berarti memberikan pengaruh secara serempak.

Untuk mengetahui pengaruh secara serempak, maka dapat dilihat dari nilai Anova melalui tabel berikut ini :

Tabel 20
Hasil Uji Anova

Keterangan	Fhitung	Sign.
Hasil uji serempak	11,918	0,000

Sumber : Data primer, 2020

Berdasarkan tabel ANOVA maka diperoleh nilai sig. 0,000, karena nilai sig. lebih kecil dari nilai standar 0,05, maka sebagaimana dasar pengambilan keputusan dalam uji f, hal ini menunjukkan bahwa kompetensi, komitmen organisasi, dan independensi berpengaruh secara bersama-sama atau serempak terhadap kinerja auditor pada kantor Inspektorat Provinsi Sulawesi Barat. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model yang di bangun cukup baik.

C. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Auditor

Berdasarkan hasil analisis persamaan regresi maka diperoleh hasil bahwa kompetensi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja auditor pada Inspektorat Provinsi Sulawesi Barat. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Sutrisno (2017:202) bahwa penentuan kompetensi dibutuhkan agar dapat mengetahui tingkat prestasi yang diharapkan untuk kategori baik atau rata rata dan penentuan kompetensi yang dibutuhkan tentunya akan dapat dijadikan dasar bagi pihak evaluasi prestasi kerja Sedangkan menurut Busro (2019:26) bahwa kompetensi adalah segala sesuatu yang dimiliki oleh seseorang berupa pengetahuan, ketrampilan dan faktor-faktor internal individu lainnya untuk dapat mengerjakan sesuatu pekerjaan berdasarkan pengetahuan dan ketrampilan yang harus dimiliki sehingga menghasilkan kinerja yang baik.

Dari hasil penyebaran kuesioner maka diperoleh temuan empirik bahwa kompetensi yang dimiliki oleh auditor sudah tergolong tinggi, hal ini dapat dilihat bahwa setiap auditor sudah memiliki kemampuan kerja, hasil temuan bahwa rata-rata pegawai memiliki kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan sebagai auditor di kantor Inspektorat, serta setiap pegawai sudah memiliki kemampuan dalam berinteraksi dengan pihak lain dalam bidang pekerjaan audit.

Kemudian ditinjau dari pengalaman kerja, hasil temuan bahwa rata-rata pegawai sudah memiliki pengalaman kerja dalam bidang audit, karena dengan pengalaman yang dimiliki pegawai membantu dalam menyelesaikan tugasnya

sebagai auditor, serta membantu auditor dalam mengurangi kesalahan dalam penanganan pekerjaan audit. Selanjutnya dilihat dari pelatihan, bahwa rata-rata pegawai aktif dalam mengikuti pelatihan-pelatihan terkait bidang kerja serta materi pelatihan sesuai dengan pekerjaan yang ditangani. Begitu pula dilihat dari segi pengetahuan, nampak bahwa rata-rata pegawai memiliki pengetahuan dengan bidang pekerjaan sebagai tenaga pemeriksa serta tingkat pengetahuan yang dimiliki pegawai menunjang penyelesaian pekerjaan sebagai tenaga pemeriksa. Hasil temuan ini dapat disimpulkan bahwa dengan adanya kompetensi yang dimiliki oleh setiap pegawai melalui kemampuan, pengalaman kerja, pelatihan yang diselenggarakan serta pengetahuan yang dimiliki pegawai maka akan menjadi kompetensi yang dimiliki pegawai dalam menangani bidang kerja sebagai tenaga pemeriksa. Sehingga hal ini dapat dikatakan bahwa rata-rata auditor sudah memiliki kompetensi kerja yang tinggi karena pegawai sudah memiliki kemampuan, pengalaman kerja, pelatihan dan pengetahuan sehingga berpengaruh terhadap peningkatan kinerja auditor pada Kantor Inspektorat Provinsi Sulawesi Barat.

Hasil penelitian yang peneliti lakukan sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Awaluddin (2013), Istiariani (2018), Ningrum (2017) yang hasil penelitiannya menemukan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor.

2. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja auditor

Dari hasil analisis persamaan regresi maka diperoleh hasil koefisien regresi bahwa komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja auditor pada Inspektorat Provinsi Sulawesi Barat.

Hal ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Bagia (2015:41) yang mengemukakan bahwa komitmen itu merupakan perwujudan dari kerelaan seseorang dalam bentuk pengikatan diri dengan diri sendiri (individu) atau dengan organisasi yang digambarkan oleh besarnya usaha (tenaga, waktu dan pikiran) untuk mencapai tujuan pribadi dari visi bersama. Sehingga dapat dikatakan bahwa semakin tinggi tingkat komitmen auditor maka akan semakin lama ia ingin tetap berada dalam organisasi dan semakin tinggi pula hasil prestasi kerja kepada organisasi.

Hasil temuan empirik di lapangan bahwa komitmen organisasi yang dimiliki oleh setiap auditor yang bekerja pada Kantor Inspektorat Provinsi Sulawesi Barat termasuk dalam kategori baik. Ini dapat dilihat bahwa rata-rata auditor sudah memiliki komitmen afektif, karena setiap auditor memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi tempatnya bekerja dan terhadap pekerjaan yang ditekuni sekarang, hal ini dapat dilihat bahwa setiap pegawai memiliki perasaan bangga bekerja pada Kantor Inspektorat Provinsi Sulawesi Barat, kemudian setiap masalah yang terjadi pada organisasi menjadi permasalahan dari setiap pegawai.

Ditinjau dari komitmen berkelanjutan, dimana dapat dilihat bahwa setiap pegawai berkeinginan bekerja karena adanya gaji yang sudah memenuhi kebutuhan keluarga, hal ini dapat dilihat bahwa setiap ada pengauditan maka pegawai bekerja lembur, serta mendapatkan gaji yang dapat memenuhi kebutuhan keluarga serta adanya tunjangan kinerja. Kemudian setiap auditor atau pegawai merasa berat jika meninggalkan organisasi karena sulit mendapatkan pekerjaan, ini menunjukkan bahwa setiap auditor bekerja

keras untuk mendapatkan hasil audit yang berkualitas, mengingat bahwa masih banyak orang di luar sana yang sangat sulit mendapatkan pekerjaan.

Selanjutnya ditinjau dari komitmen normatif, terlihat bahwa setiap pegawai menyadari bahwa komitmen adalah merupakan hal yang penting bagi karir pegawai sebagai tenaga audit, ini menunjukkan bahwa dengan adanya komitmen atau kesetiaan yang tinggi terhadap pekerjaan maka akan memberikan hasil kerja yang maksimal dan itu merupakan salah satu acuan untuk dipromosikan ke jenjang yang lebih tinggi. Begitu pula bahwa setiap pegawai berkeinginan menghabiskan sisa kair di kantor Inspektorat. Hal ini dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi yang dimiliki oleh pegawai baik itu komitmen atau kesetiaan terhadap pekerjaan maupun kesetiaan terhadap organisasi tempatnya bekerja, maka kinerja kerja yang dicapai akan semakin tinggi dalam bidang pemeriksaan audit.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ningrum (2017) bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor pemerintah, sedangkan penelitian Sujana (2012) bahwa komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.

3. Pengaruh Independensi Organisasi terhadap Kinerja auditor

Berdasarkan hasil analisis persamaan regresi maka diperoleh hasil koefisien regresi bahwa independensi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja auditor pada Inspektorat Provinsi Sulawesi Barat. Hal ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Istiariani (2018) bahwa independensi sebagai sikap seseorang untuk bertindak jujur, tidak memihak

dan melaporkan temuan temuan hanya berdasarkan bukti yang ada. Disamping itu dengan adanya kode etik, masyarakat akan dapat menilai sejauh mana auditor telah bekerja sesuai dengan standar etika yang telah ditetapkan oleh profesinya. Kemudian Trisnaningsih (2017) mengatakan bahwa pemahaman *good governance* dapat meningkatkan kinerja auditor, jika auditor tersebut selama dalam pemeriksaan selalu menegakkan sikap independensi. Sehingga dapat dikatakan bahwa independensi mempengaruhi kinerja auditor.

Hasil penyebaran kuesioner maka diperoleh temuan empirik bahwa independensi tergolong tinggi, dimana dilihat dari independensi penyusunan program bahwa setiap pegawai memiliki kebebasan untuk menyusun program audit, kemudian dalam pelaksanaan penyusunan program audit yang dilakukan oleh tim auditor sudah terbebas dengan tekanan dengan pihak yang berkepentingan. Ditinjau dari independensi investigasi maka terlihat bahwa setiap pegawai tidak merasa tertekan dengan pihak yang berkepentingan saat melakukan investasi atas fraud, begitu pula bahwa setiap pegawai bersama dengan tim auditor bebas dari tekanan oleh pihak yang berkepentingan dalam melakukan investasi dalam kasus fraud.

Sedangkan ditinjau dari independensi pelaporan, terlihat bahwa setiap pegawai sudah bebas dari tekanan saat membuat Laporan Hasil Pemeriksaan (LHP), serta setiap pegawai menyampaikan laporan hasil pemeriksaan kepada atasan dan tidak tertekan oleh pihak lain yang berkepentingan. Hal ini dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi independensi atau sifat kejujuran auditor, serta tidak mudah dipengaruhi dan tidak memihak kepentingan siapapun,

maka kinerja auditor akan semakin meningkat, karena auditor tersebut melakukan pekerjaannya untuk kepentingan umum.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Gita (2018) menunjukkan bahwa independensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor. Sedangkan penelitian Awaluddin (2013) menemukan bahwa independensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor, sehingga dapat dikatakan bahwa penelitian ini relevan dengan penelitian sebelumnya.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan dari hasil analisis yaitu sebagai berikut :

1. Kompetensi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja auditor pada Kantor Inspektorat Provinsi Sulawesi Barat. Hal ini dapat dikarenakan semakin tinggi kompetensi yang dimiliki melalui kemampuan dan pengalaman kerja yang dimiliki auditor, pelatihan yang diselenggarakan serta pengetahuan yang dimiliki auditor maka akan memberikan pengaruh terhadap peningkatan kinerja auditor. Dengan demikian hipotesis pertama yang diajukan dapat diterima.
2. Komitmen Organisasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja auditor pada Kantor Inspektorat Provinsi Sulawesi Barat. Hal ini mengindikasikan bahwa dengan adanya komitmen yang dimiliki oleh auditor dilihat dari komitmen afektif, komitmen kontinuans dan komitmen normatif maka akan setiap auditor akan semakin komitmen baik terhadap organisasi maupun terhadap pekerjaannya. Sehingga hipotesis kedua yang diajukan dapat diterima.
3. Independensi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja auditor pada Kantor Inspektorat Provinsi Sulawesi Barat. Ini berarti bahwa semakin tinggi independensi yang dimiliki oleh setiap auditor melalui independensi penyusunan program, independensi investigasi, dan

independensi pelaporan maka akan dapat memberikan hasil kerja auditor yang maksimal. Dengan demikian hipotesis ketiga yang diajukan terbukti kebenarannya.

4. Hasil pengujian serempak maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi, komitmen organisasi, dan independensi mempunyai pengaruh secara serempak atau bersama-sama terhadap kinerja auditor pada Kantor Inspektorat Provinsi Sulawesi Barat. Ini menunjukkan bahwa dengan adanya kompetensi, komitmen organisasi dan independensi yang dimiliki oleh pegawai maka akan mempermudah dalam penyelesaian pekerjaan sebagai auditor. Sehingga hipotesis keempat yang diajukan dapat diterima.
5. Dari hasil pengujian regresi maka diketahui bahwa variabel yang dominan berpengaruh terhadap kinerja auditor pada Kantor Inspektorat Provinsi Sulawesi Barat adalah komitmen organisasi. Ini berarti bahwa dengan adanya komitmen organisasi yang dimiliki dalam diri setiap auditor, baik itu komitmen atau kesetiaan terhadap organisasi tempatnya bekerja maupun komitmen terhadap pekerjaan maka akan mempengaruhi dalam pencapaian hasil kerja. Dengan demikian hipotesis kelima dapat diterima.

B. Implikasi Penelitian

Keberhasilan hasil uji hipotesis dalam penelitian ini membawa beberapa implikasi, baik implikasi teoritis maupun implikasi praktis, yang dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Implikasi Teoritis

Implikasi teoritis dalam penelitian dapat dijadikan sebagai bahan untuk menambah wawasan atau wacana yang digunakan untuk menunjukkan

pengaruh kompetensi, komitmen organisasi dan independensi dalam kaitannya dengan kinerja auditor. Hal ini mendorong periset selanjutnya untuk lebih spesifik meneliti dan menambahkan sub variabel terkait dengan hal-hal apa saja yang dapat mempengaruhi peningkatan kualitas hasil audit.

2. Implikasi Praktis

- a) Hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa independensi, kompetensi dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor. Hal ini berimplikasi pada pola penugasan auditor dalam melakukan audit. Audit sebaiknya dilakukan oleh auditor yang independen, sudah kompeten, dan mempunyai rasa komitmen kerja yang tinggi. Pola penugasan seperti ini sebagai upaya menjaga kualitas hasil audit sehingga kredibilitas hasil audit di mata para pengguna informasi laporan keuangan dapat dijaga. Selain itu juga dapat memberikan kesempatan kepada para auditor untuk menambah pengalaman dan pengetahuannya sebagai seorang auditor dalam melakukan audit.
- b) Untuk Kantor Inspektorat Provinsi Sulawesi Barat, diharapkan dapat menjaga kualitas para auditorsnya agar dapat menjunjung tinggi dan menjaga hasil audit supaya berkualitas, yakni dengan cara menambahkan pelatihan mengenai sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan, dan pengalaman. Sehingga dapat meningkatkan kinerja auditor serta memberikan pelatihan dan pendidikan yang dapat menambah pengalaman dan pengetahuannya dalam profesi sebagai auditor, sehingga akan semakin baik kualitas audit yang dihasilkannya.

C. Saran-saran

Adapun saran-saran yang dapat diberikan sehubungan dengan hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Disarankan agar perlunya auditor yang ada pada kantor Inspektorat Provinsi Sulawesi Barat untuk lebih meningkatkan pengetahuan yang dimiliki oleh auditor yakni dengan melakukan pelatihan-pelatihan terkait dengan bidang pekerjaan sebagai tenaga pemeriksa.
2. Perlunya kantor Inspektorat Provinsi Sulawesi Barat untuk lebih meningkatkan komitmen dalam diri setiap auditor.
3. Disarankan pula agar perlunya ditingkatkan lagi independensi yang ada pada diri setiap pegawai yakni dengan melakukan investigasi dalam setiap kasus fraud.

DAFTAR PUSTAKA

- Angga Rahyu Shaputra, Susi Hendriani (2015) Pengaruh Kompetensi, Komitmen dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Kantor Wilayah Pekanbaru. Jurnal Tepak Manajemen Bisnis Program Magister Manajemen Universitas Riau. Home > Vol.7 No.1. ISSN : 1979:3294.*
- Agoes, Sukrisno. 2014. Auditing Petunjuk Praktis Pemeriksaan Akuntan oleh Akuntan Publik. Edisi keempat. Buku satu. Penerbit : Salemba Empat, Jakarta
- Arens, Alvin. A, Randal J. Elder, Mark S. 2014. Auditing and Assurance service. Edisi kedua belas. Jilid Satu. Jakarta: Erlangga. Prentice Hall International. New York.
- Amir Abadi Jusuf. 2015. Auditing dan Jasa Assurance. Jilid 1. Edisi Keduabelas. Penerbit : Salemba. Empat. Jakarta
- Anwar Prabu *Mangkunegara*. 2015. Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan kedua belas. Remaja Rosdakarya: Bandung.
- Awaludin, Murtiadi. 2013. Pengaruh Independensi dan Kompetensi Auditor Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Auditor Inspektorat Kota Makassar. ASSETS Vol III/ 2 Thn 2013.
- Ayem, S., & Sejati, A. W. (2018). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Penerapan Kode Etik Aparat Pengawasan Intern Pemerintah Terhadap Kinerja Auditor Pemerintah Pada Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan Perwakilan Daerah Istimewa Yogyakarta. *Jurnal Akuntansi dan Manajemen Akmenika*, 15(2).
- Azza Kasni, dkk (2018)) Pengaruh Independensi, Komitmen Organisasi dan Pemahaman Good Government Governance Terhadap Kinerja auditor (Studi pada badan pengawas keuangan dan pembangunan perwakilan provinsi jambi) Tesis *Magister Ilmu Akuntansi Pascasarjana Universitas Jambi*
- Burhanuddin Yusuf, 2015 Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit : Rajawali Pers, Jakarta
- Bagia, I. W. (2015). *Perilaku Organisasi* Penerbit : Graha Ilmu, Yogyakarta
- Busro, M. (2019). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit : PrenadaMedia Grup. Jakarta
- Chandra Wanadri, Christina Dwi Astuti (2015) Pengaruh Budaya Organisasi, Etos Kerja, Independensi Auditor, Integritas Auditor dan Pemahaman*

Good Governance Terhadap Kinerja Auditor Jurnal Akuntansi Trisaksi, Home > Vol.2 No.2 (2015), Hal.129-140. ISSN:2339-0832

Dewi, Soraya Widya. 2012. "Pengaruh Kompetensi, Independensi, dan Profesionalisme Auditor Terhadap Kualitas Audit Studi pada Auditor Internal / Inspektorat Utama Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia".

Dessler, Gary. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit : Salemba Empat. Jakarta

Dharma, Surya. 2015. Manajemen Kinerja. Penerbit : Pustaka Pelajar. Yogyakarta

Endah Wulan dan Heru Kurnianto Tjahjono (2011) Pengaruh Kompetensi, Independensi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Auditor Pada Bpkp Perwakilan Diy. Jurnal Bisnis Teori dan Implementasi Home > Vol.2 No.1 (2011) ISSN Cetak : 2085-7721-ISSN Online : 2622-0733

Edy Sujana (2012) Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Kesesuaian Peran dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Auditor Internal Inspektorat Pemerintah Kabupaten (Studi pada Kantor Inspektorat Kabupaten Badung dan Buleleng) Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Humanika Universitas Pendidikan Ganesha, Vol.2 No.1

Ely Suhayati., & Siti Kurnia Rahayu. (2013). Auditing, Konsep Dasar dan Pedoman Pemriksaan Akuntan Publik. Penerbit : Graha Ilmu. Yogyakarta

Fahmi, Irham. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi. Penerbit :Alfabeta, Bandung

Firnanti, Hanna, 2013. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Auditor. Jurnal Bisnis dan Akuntansi. Vol.15.No.1.

Gita, A. A. (2018). Pengaruh Independensi,Kompetensi,Integritas,Dan Struktur Audit Terhadap Kualitas Audit Kantor Inspektorat. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 25(2), 1015-1040.

Gibson, James. L.,Jhon M., Ivancevich dan James H.,Donnelly, Jr., 2015, Organisasi dan Manajemen: Perilaku, Struktur, dan proses, terjemahan oleh Joerban Wahid, Erlangga, Jakarta

Gusti Ayu Tria Andrianti (2016) Pengaruh Kompetensi, Independensi Dan Komitmen Organisasi Auditor Terhadap Kinerja Auditor (Studi Pada Inspektorat Provinsi Bali) Jurnal Ilmiah Mahasiswa Akuntansi UNDIKSHA, Home > Vol.4 No.1. (2016). DOI: [http:// dx. doi. org/ 10.23887// jimat.v.4i1.6502](http://dx.doi.org/10.23887//jimat.v.4i1.6502)

Ghozali Imam, 2018, Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25, edisi kesembilan, cetakan kesembilan, Badan Penerbit : Universitas Diponegoro Semarang

Herman Sofyandi. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan kedua, Penerbit : Graha ilmu, Yogyakarta

Herry Goenawan Sudarsa, dkk (2012) Pengaruh Independensi Auditor dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Auditor dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris : Kantor Akuntan Publik Pekanbaru, Batam, dan Medan) Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis Vol. 11, No. 2, September 2014: 339- 351. ISSN: 1829-9822

Hasibuan Malayu S.P. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi revisi, cetakan keduapuluh tiga, Penerbit : Bumi Aksara, Jakarta

Helmi, A. Fadilla. 2004. "Model Teoritis: Gaya Kelekatan, Atribusi, Respon Emosi, dan Perilaku Marah" <http://www.thesis-skripsi.com>, diakses 28 Desember 2009.

Irma Istiariani (2018) Pengaruh Independensi, Profesionalisme, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Auditor BPKP (Studi Kasus pada Auditor BPKP Jateng) Jurnal Islamida, Vol.9 No.1. ISSN :1412:477

I. A. Putu Candra Mitha Swari, I. Wayan Ramantha, (2013) Pengaruh Independensi dan Tiga Kecerdasan Terhadap Pertimbangan Pemberian Opini Auditor. E-Jurnal Akuntansi. Online ISSN:2302-8556

Jeni Nurita Hariyanti (2019) Pengaruh Independensi, Kompetensi, Komitmen Organisasi, pengalaman dan motivasi kerja terhadap kinerja auditor pada kantor akuntan publik di daerah istimewa Yogyakarta. Jurnal Fakultas Ekonomi, Home > Vol.2 No.4 (2019)

Jurdi Fatahullah, 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia, Strategi Pengelolaan Sumber Daya Manusia Berkualitas dan Berdaya Saing, Penerbit : Intrus Publishing, Malang

Kharismatuti, Norma dan P. Basuki Hadiprajitno. (2012). "Pengaruh Kompetensi dan Independensi terhadap Kualitas Audit dengan Etika Auditor sebagai Variabel Moderasi" (Studi Empiris pada Internal Auditor BPKP DKI Jakarta). Diponegoro Journal of Accounting Vol.1 No.1 Hal 1-10

Luthans, Fred. 2011. "Organizational Behaviour," Tenth Edition, Semarang: McGraw-Hill: New York, USA.

Lauw Tjun Tjun, and Marpaung, Elyzabet Indrawati and Setiawan, Santy (2012) "Pengaruh Kompetensi dan Independensi Auditor Terhadap Kualitas Audit." Jurnal Akuntansi, 4 (1). pp. 33-56. ISSN 2085-8698

Matteson. 2007. Perilaku dan Manajemen Organisasi I. Penerbit : Erlangga. Jakarta

Mulyadi. 2014. Auditing, Edisi keenam. Penerbit : Salemba Empat, Jakarta

Murtiadi Awaluddin (2017) Pengaruh Independensi Dan Kompetensi Auditor Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Auditor Inspektorat di Kota

Makassar. Jurnal Ekonomi Manajemen dan Akuntansi, Vol.3 No.2
Desember 2013. ISSN. 2388-2467

Moehariono. 2014. Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi, Edisi Revisi.
Penerbit : Rajawali Pers, Jakarta

Newstrom, John W. (2011). *Organizational Behavior: Human Behavior at Work*
(13 ed). 1221 Avenue of The Americas, New York, NY 10020: McGraw-
Hill/ Irwin. tth

Nilai Gustia (2014) Pengaruh Independensi Auditor, Etika Profesi, Komitmen
Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Auditor
Pemerintah (Studi Empiris Pada Auditor Pemerintah di BPKP Perwakilan
Sumbar. Home > Vol.2 No.2 (2014) [http://ejournal.unp.ac.id/students/
index.php/akt/article/view/1055/749](http://ejournal.unp.ac.id/students/index.php/akt/article/view/1055/749)

Ningrum, F. K. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi, Kompetensi dan
Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Auditor Pemerintah . *Publikasi
Ilmiah*.

Priansa, Donni Juni. 2014. Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya
Manusia. Penerbit : Alfabeta, Bandung

Prawirosentono, Suyadi. 2017. *Kinerja dan Motivasi Karyawan, Membangun
Membangun Organisasi Kompetitif Era Perdagangan Bebas Dunia*, edisi
ketiga, cetakan kedua, Penerbit : BPFE, Yogyakarta

Purba, D.E. & Seniati, A.N.L. 2011. Pengaruh Kepribadian dan Komitmen
Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior. *Makara, Sosial
Humaniora*, 8 (3), 105-111

*Rahmah Yulianti, Cut Hamdiah (2016) Pengaruh Komitmen Organisasi,
Independensi Terhadap Kinerja Auditor BPKP Kota Banda Ace. Jurnal
Dinamika Akuntansi dan Bisnis, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Syiah
Kuala. ISSN :2355:9462-E-ISSN.2529-1143*

Riadi, M. (2017, Oktober 17). *Dimensi, Faktor dan Membangun Komitmen
Organisasi*. Retrieved Mei 27, 2020, from kajianpustaka:
[https://www.kajianpustaka.com/2017/10/dimensi-faktor-dan-membangun-
komitmen-organisasi.html](https://www.kajianpustaka.com/2017/10/dimensi-faktor-dan-membangun-komitmen-organisasi.html)

Rismawati, & Bachtiar, D. M. (2014). Pengaruh Kompetensi dan Independensi
Terhadap Kinerja Pemerintah Kabupaten Luwu Timur. *Jurnal
Equilibrium*, 4(02), 100-123.

Rivai, Veithzal., dkk. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Untuk
Perusahaan dan Teori ke Praktek, edisi ketiga, cetakan kedelapan, Penerbit
Rajawali Pers. Jakarta

Robbin & Judge. 2015. Perilaku Organisasi Edisi keenambelas Penerbit : Salemba
Empat. Jakarta

- Salju Salju, dkk (2014) Pengaruh Kompetensi dan Independensi Terhadap Kinerja Auditor Pemerintah Kabupaten Luwu Timur. *Jurnal Equilibrium* Vol. 04 No. 02 Juli 2014 Halaman 100-123 ISSN 2089-2152
- Saputra.I Gede Widya, Yasa Gerianta Wirawan. 2013. Pengaruh Independensi, Profesionalisme, Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja pada Kinerja Auditor BPK RI Perwakilan Provinsi Bali. OJS.Unud.ac.id.
- Sangadji, Etta Mamang & Sopiah. 2013. *Metodologi Penelitian–Pendekatan Praktis dalam Penelitian*, Penerbit : Andi, Yogyakarta
- Saputra dan Yasa, Wirawan. 2013. Pengaruh Independensi, Profesionalisme, Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja pada Kinerja Auditor BPK RI Perwakilan Provinsi Bali. *Jurnal Universitas Udayana*.Bali.
- Swari dan Ramantha. (2013). Pengaruh Independensi dan Tiga Kecerdasan terhadap Pertimbangan Pemberian Opini Auditor. *E-Journal Akuntansi Universitas Udayana* 4.3, hlm. 489-508.
- Sedarmayanti, 2017, *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*, cetakan pertama, Penerbit : Refika Aditama, Bandung
- Sujarweni Wiratna, V. 2016, *Kupas Tuntas Penelitian Akuntansi dengan SPSS*, Penerbit : Pustaka Baru Press, Yogyakarta
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Penerbit : Alfabeta, Bandung
- Sukrispiyanto, 2019 *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi pertama, Penerbit : Indomedia Pustaka, Sidoardjo
- Salju, Rismawati, & Bachtiar, M. D. (2014). Pengaruh Kompetensi dan Independensi Terhadap Kinerja Auditor Pemerintah Kabupaten Luwu Timur. *Jurnal Equilibrium*, 4(2), 100-123.
- Sujana, E. (2012). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Kesesuaian Peran dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Auditor Internal Inspektorat Pemerintah Kabupaten Badung dan Buleleng. *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Humanika*, 2(1).
- Sulistiyani, Teguh Ambar dan Rosidah. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Pendekatan Teoretik dan Praktik untuk Organisasi Publik*. Cetakan Pertama. Penerbit : Gava Media, Yogyakarta
- Sutrisno, Edy. 2017. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Cetakan kesembilan, Penerbit : Kencana, Jakarta

Standar Profesional Akuntan Publik 2011 No. 1 tentang Standar Audit.

Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasi*. Penerbit : Andi, Yogyakarta.

Suwatno dan Donni Juni Priansa 2014, *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, Penerbit Bandung: Bandung

Syafrizal Helmi Situmorang, 2011. *Bisnis, analisis data, metode riset*, Penerbit : USUpress, Medan

Trianingsih, Sri (2007), "Independensi Auditor Dan Komitmen Organisasi Sebagai Mediasi Pengaruh Pemahaman Good Governance, Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Auditor", *Jurnal Simposium Akuntansi Nasional, UNHAS Makasar*.

Tuanakotta, Theodorus M. 2015. *Audit Kontemporer (International Standards on Auditing)*. Penerbit : Salemba Empat. Jakarta

The Institute of Internal Auditor Standars and Guidance. 2017. International Profesional Practice Framework (IPPF). 1035 Greenwood Blvd, Suite 401 Lake Mary, FL 32746 USA

Uly Maria Ulfah & Fitri Lukiastut (2018) Pengaruh Kompetensi dan Independensi pada Kinerja Auditor Internal Pemerintah Dengan Etika Auditor Sebagai Variabel Moderasi (studi pada inspektorat kabupaten tegal) *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan* Tahun 11. No.1, April 2018. <http://dx.doi.org/10.20473/Jmtt.v11i1i.7620>.

Wan Fachruddin (2019) Pengaruh Independensi, Profesionalisme, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Auditor Pada Kantor Akuntan Publik di Kota Medan. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik*, Vol.1 No.1 Agustus 2019. ISSN 2087-4669

Wibowo. 2014. *Perilaku Dalam Organisasi*. Edisi pertama, cetakan kedua, Penerbit : Rajawali Pers. Jakarta

-----, 2016. *Manajemen Kinerja*, Edisi Kelima, Penerbit : Rajagrafindo Persada, Jakarta

-----, Wibowo. 2017. *Manajemen Kinerja* (Kelima ed.). RajaGrafindo Persada. Jakarta

Wulandari dan Tjahyono. 2011. "Pengaruh Kompetensi, Independensi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Auditor Pada BPKP Perwakilan DIY". *Jurnal Bisnis dan Teknologi Informasi* Vol 1 No. 1 Februari, 2011.

Yasa, P. (2016). *Peran Inspektorat Daerah Sebagai Aparat Pengawas Intrnal Pemerintah (APIP)*. Retrieved from inspektoratdaerah.bulelengkab.go.id: <https://inspektoratdaerah.bulelengkab.go.id/artikel/peran-Inspektorat-daerah-sebagai-aparat-pengawas-internal-pemerintah-apip-85>

Yusuf, Burhanuddin. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia Penerbit : Raja Grafindo Persada, Jakarta

Yusniar Lubis, dkk. 2018. Manajemen Dan Riset Sumber Daya Manusia, cetakan pertama, Penerbit : Alfabeta, Bandung

