

## **Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Auditor Pada Inspektorat Kabupaten Natuna Provinsi Kepulauan Riau**

<sup>1</sup>Ida Laila, <sup>2</sup>Amir Fikri, <sup>3</sup>Fatia Fatimah

Magister Manajemen Sumber Daya Manusia, Universitas Terbuka

<b>Article Info</b>	<b>Abstract</b>
<p><b>Article history:</b> Diterima: 10 Agustus 2021 Terbit : 02 November 2021</p>	<p>Sistem pengendalian interen pemerintah dilaksanakan oleh aparat pengawas yaitu auditor inspektorat. Kinerja auditor diukur melalui pengukuran tertentu (standar) baik secara kualitas maupun kuantitas. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja auditor pada Inspektorat Kabupaten Natuna Provinsi Kepulauan Riau. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan periode penelitian yang dimulai pada bulan April sampai dengan bulan Juni tahun 2021. Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini yaitu melalui penyebaran kuesioner secara langsung ke objek penelitian terhadap 48 responden penelitian. Pada hasil penelitian dapat ditarik kesimpulan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja auditor pada Inspektorat Kabupaten Natuna Provinsi Kepulauan Riau yakni integritas, independensi, budaya organisasi, komitmen organisasi, kecermatan professional, etos kerja dan pengalaman auditor tersebut.</p>
<p><b>Keywords:</b> Kinerja, Auditor, Inspektorat Kabupaten Natuna</p>	
<p><b>Article history:</b> Accepted: 10 Agustus 2021 Publish: 02 November 2021</p>	<p><b>Abstract</b> <i>The supervisory apparatus, specifically the inspectorate auditor, is responsible for the government's internal control system. Auditor performance is evaluated using a set of quantitative and qualitative metrics (standards). The purpose of this study was to examine the factors that influence auditor performance at the Natuna Regency Inspectorate in Riau Islands Province. This study employs a quantitative research design and will run from April to June 2021. The data collection technique used in this study was direct distribution of questionnaires to 48 research respondents at the object of the study. The study's findings indicate that the factors affecting the auditors' performance at the Inspectorate of Natuna Regency, Riau Islands Province, are their integrity, independence, organizational culture, organizational commitment, professional accuracy, work ethic, and auditor experience.</i></p> <p><i>This is an open access article under the <a href="https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/">Lisensi Creative Commons Atribusi-BerbagiSerupa 4.0 Internasional</a></i></p>
<p><b>Corresponding Author:</b> <b>Ida Laila</b> Magister Manajemen Sumber Daya Manusia, Universitas Terbuka Email: <a href="mailto:idalaila.ntn@gmail.com">idalaila.ntn@gmail.com</a></p>	

### **1. PENDAHULUAN**

Tuntutan masyarakat akan penyelenggaraan pemerintah yang bersih dan bebas korupsi, kolusi dan nepotisme menghendaki adanya pelaksanaan fungsi pengawasan dan sistem pengendalian interen yang baik atas pelaksanaan pemerintahan dan pengelolaan keuangan negara untuk menjamin bahwa pelaksanaan kegiatan telah sesuai dengan kebijakan dan rencana yang telah ditetapkan serta untuk menjamin bahwa tujuan tercapai secara hemat, efisien, dan

efektif. Beberapa permasalahan hukum yang berkaitan dengan korupsi, kolusi, dan nepotisme serta segala praktiknya seperti penyalahgunaan wewenang, penyyuapan, pemberian uang dan imbalan serta penggunaan uang negara untuk kepentingan pribadi telah menjadi hal yang biasa dilakukan dilingkup pemerintahan.

Sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomer 60 Tahun 2008 yang menyatakan bahwa sistem pengendalian interen pemerintah dilaksanakan oleh aparat pengawas yaitu auditor inspektorat. Salah satu badan yang melaksanakan tugas pengawasan terhadap keuangan dan pembangunan sesuai dengan perundang-undangan yang berlaku. Auditor Inspektorat dalam melaksanakan kegiatannya juga melakukan audit diantaranya pemeriksaan terhadap proyek-proyek yang dibiayai anggaran pendapatan dan belanja negara serta dialokasikan untuk pelaksanaan berupa pemeriksaan khusus dan penyimpangan lainnya yang membutuhkan keahlian di bidangnya (Peraturan Pemerintah Nomer 60 Tahun 2008 Tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah, 2008).

Kinerja auditor merupakan tindakan atau pelaksanaan tugas pemeriksaan yang telah diselesaikan oleh auditor dalam kurun waktu tertentu. Kinerja dapat diukur melalui pengukuran tertentu (standar), dimana kualitas berkaitan dengan mutu kerja yang dihasilkan, sedangkan kuantitas adalah jumlah hasil kerja yang dihasilkan dalam kurun waktu tertentu, dan ketepatan waktu terhadap kesesuaian waktu yang telah direncanakan. Kinerja auditor akan diukur dengan bagaimana sinyal-sinyal yang ditemukan saat melakukan pemeriksaan tidak menjadi keadaan yang mengganggu auditor dalam mengambil keputusan. Instansi yang telah mengungkapkan praktek teori sinyal dapat membantu auditor terutama auditor pemerintahan untuk mewujudkan sikap akuntabel yang baik pula dalam kinerjanya (Subramanian, 2018). Kinerja auditor yang baik ini akan memicu sinyal positif pada hasil pemeriksaannya.

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja auditor, salah satunya adalah independensi. Perilaku auditor berupa independensi telah diatur di dalam standar auditing nomor dua dari tiga standar yang telah ditetapkan oleh Ikatan Akuntan Indonesia (IAI) yang menyatakan bahwa dalam semua hal yang berhubungan dengan penugasan, independensi dalam sikap mental harus dipertahankan auditor. Berikut ini adalah peringkat kinerja inspektorat se-Indonesia yang telah melaksanakan penyelesaian pemeriksaan di tahun 2020 dapat dilihat bahwa kinerja inspektorat di Kepulauan Riau berada pada peringkat 21 dengan predikat BB/75 dan dengan penilaian yang sama, sedangkan peringkat tertinggi berada pada predikat A/80 dan Penilaian A/85:

**Tabel 1.** Peringkat Kinerja Penyelesaian Kasus Pemerintahan di Lingkup Inspektorat se-Indonesia Tahun 2020

No	Nama Provinsi	Penilaian
1	Jawa Tengah	A/85
2	Jawa Timur	A/83
3	Sulawesi Selatan	A/82
4	DKI Jakarta	A/82
5	Sumatera Utara	A/81
6	Jawa Barat	A/80
7	Sumatera Barat	A/80
8	Kalimantan Barat	A/80
...		
21	Kepulauan Riau	BB/75

**Sumber:** (Laporan Inspektorat, 2020)

Berdasarkan tabel 1 di atas dapat dilihat bahwa kinerja inspektorat di Kepulauan Riau berada pada peringkat 21 dengan predikat BB/75 dan dengan penilaian yang sama, sedangkan peringkat tertinggi berada pada predikat A/80 dan Penilaian A/85. Sehingga peringkat provinsi Kepulauan Riau masih belum berada pada posisi terbaik dari sisi kinerja. Dalam pengukuran

kinerja Inspektorat sesuai tabel 1 di atas, Predikat merupakan penilaian kinerja inspektorat kabupaten/kota yang ada pada satu provinsi, sedangkan penilaian merupakan perbandingan nilai kinerja inspektorat di satu provinsi dibandingkan nilai kinerja inspektorat di beberapa provinsi lainnya yang berada di Indonesia. Fenomena lainnya yang diangkat dalam penelitian ini juga dilihat dari Laporan Tahunan Inspektorat Kabupaten Natuna pada tahun 2020. Pada indikator hasil (*Outcome*) yang digunakan untuk menghitung hasil yang dicapai dan mencerminkan berfungsinya keluaran kegiatan pada jangka menengah, maka pada kegiatan tahun 2020 terdapat 2 kegiatan yang capaiannya di atas 100%, 33 kegiatan yang indikator *outcomenya* sesuai target 100%, sedangkan 23 kegiatan yang tidak tercapai sesuai target indikator *outcome* yaitu berkisar antara 42,86% -96,67%.

**Tabel 2.** Peringkat Kinerja Inspektorat Kabupaten/Kota di Provinsi Kepulauan Riau

No.	Nama Kabupaten/Kota	Penilaian
1	Kota Batam	A/85
2	Kota Tanjung Pinang	A/82
3	Kabupaten Karimun	A/80
4	Kabupaten Natuna	BB/75
5	Kabupaten Lingga	B/70
6	Kabupaten Bintan	B/70
7	Kabupaten Kepulauan Anambas	B/70

**Sumber:** (Laporan Inspektorat, 2020)

Berdasarkan tabel 2 di atas dapat dilihat bahwa penilaian kinerja pada auditor inspektorat di Kabupaten Natuna berada pada posisi nomor empat dengan predikat dan penilaian BB/75. Nilai tertinggi yaitu pada poin A yang diperoleh Kota Batam, Kota Tanjung Pinang dan Kabupaten Karimun. Dalam pengukuran kinerja Inspektorat sesuai tabel 2 di atas, Predikat merupakan penilaian kinerja inspektorat antar kabupaten/kota yang masih berada dalam satu provinsi, sedangkan Penilaian merupakan perbandingan nilai kinerja inspektorat kabupaten/kota dibandingkan nilai kinerja inspektorat yang ada di beberapa kota di Indonesia. Selain itu, indikator dan sasaran kinerja auditor inspektorat diukur melalui pencapaian realisasi dari target yang telah ditetapkan.

Penelitian lainnya yang meneliti tentang kinerja auditor adalah Febriansyah (2016) dengan salah satu variabel independennya yang diteliti adalah kecermatan profesional memiliki pengaruh terhadap kinerja auditor, sedangkan perbedaan hasil penelitian yang dilakukan oleh Huntuyungo (2019) dengan variabel independen berupa independensi dan kecermatan profesional menyatakan bahwa independensi memiliki pengaruh terhadap kinerja auditor, sedangkan variabel kecermatan profesional tidak berpengaruh terhadap kualitas auditor.

Berdasarkan uraian diatas, perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah penambahan variabel kecermatan profesional, komitmen organisasi dan etos kerja yang belum memiliki hasil konsisten, Alasan pengambilan objek pada Inspektorat Kabupaten Natuna karena masih minimnya penelitian terdahulu yang meneliti pada auditor pemerintahan dan fenomena yang diangkat dalam penelitian ini melibatkan kinerja auditor inspektorat.

## 2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Lokasi penelitian akan diadakan pada kantor Inspektorat Kabupaten Natuna dengan periode penelitian yang dimulai pada bulan April sampai dengan bulan Juni tahun 2021. Jenis data yang digunakan adalah data primer yaitu data yang dikumpulkan langsung kepada objek penelitian dengan mekanisme kuesioner model tertutup yang memuat daftar informasi yang berisi pernyataan tentang pengukuran variabel didalam penelitian..

Total populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai pada Inspektorat Kabupaten Natuna. Teknik pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling* dimana salah satu

metode yang dilakukan dengan cara pengambilan sampel sesuai dengan kriteria yaitu Aparat Pengawas Intern Pemerintah (APIP) pada Inspektorat Kabupaten Natunan sejumlah 48 orang

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 3.1.HASIL

##### *Outer Model*

##### (1) Uji Validitas

Pada pengujian ini dilakukan dengan *Loading Factor* dan *Average Variance Extracted (AVE)*. Pada pengujian ini ditemukan bahwa seluruh pernyataan didalam kuesioner dengan masing-masing indikator memiliki nilai *loading factor* diatas 0,7. Artinya seluruh konstruk pada semua variabel dinyatakan valid. Selain hasil uji *loading factor*, pengukuran pada nilai *Average Variance Extracted (AVE)* yang dimiliki oleh setiap variabel dengan standar nilai adalah > 0,5. Berikut ini adalah nilai *Average Variance Extracted (AVE)* pada pengujian validitas diskriminan.

**Tabel 3.** Hasil Pengujian *Average Variance Extracted (AVE)*

Variabel	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>
Budaya Organisasi	0.800
Etos Kerja	0.722
Independensi	0.722
Integritas Auditor	0.545
Kecermatan Profesional	0.788
Kinerja Auditor	0.856
Komitmen Organisasi	0.598

Sumber: (Diolah Peneliti, 2021)

Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa pengujian ini dilakukan untuk mengukur banyaknya variansi yang ditimbulkan dari masing-masing total konstruk variabel. Nilai yang dilihat dalam pengujian ini adalah nilai *average variance extracted (AVE)* pada semua variabel diperoleh sebagai hasil estimasi dimana nilainya > 0,50 sehingga dapat dinyatakan valid. Hasil uji pada nilai *average variance extracted (AVE)* akan berguna untuk menjelaskan bagaimana setiap pernyataan didalam kuesioner pada masing-masing indikator dijumlahkan secara keseluruhan dalam menilai validitasnya.

##### (2) Uji Reliabilitas

Berikut adalah hasil pengujian reliabilitas pada penelitian ini:

**Tabel 4.** Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
Budaya Organisasi	0.939	0.952
Etos Kerja	0.905	0.928
Independensi	0.922	0.939
Integritas Auditor	0.844	0.875
Kecermatan Profesional	0.822	0.818
Kinerja Auditor	0.718	0.784
Komitmen Organisasi	0.850	0.881

**Sumber:** (Diolah Peneliti, 2021)

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa konstruk untuk semua variabel memenuhi kriteria reliabel. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *Cronbach's Alpha* dan *composite reliability* adalah  $> 0,70$  sesuai pengukuran.

### **Inner Model**

#### **(1) Uji R Square**

Proses analisa didapatkan nilai R square adalah sebagai berikut:

$$R^2 = 0.774 \times 100 \% = 77.4 \%$$

**Tabel 5.** Hasil Uji R Square

Variabel Dependenden	R Square	Adjusted R Square
Kinerja	0.774	0.758

Sumber: (Diolah Peneliti, 2021)

#### **(2) Uji Koefisien Path**

Analisa nilai *path coefficient* adalah untuk menunjukkan hubungan antar variabel

**Tabel 6.** Hasil Uji R Square

Variabel	Kinerja
Budaya Organisasi	0.527
Etos Kerja	0.778
Independensi	0.393
Integritas Auditor	0.809
Kecermatan Profesional	0.022
Pengalaman	0.371
Komitmen Organisasi	0.647

Sumber: (Diolah Peneliti, 2021)

#### **(3) Uji Nilai Signifikansi**

Pada pengujian ini peneliti mendapatkan hasil sebagai berikut:

- Hipotesis 1 diketahui bahwa nilai koefisien jalur sebesar 0.809, nilai P-value sebesar 0.000 ( $< 0.05$ ) dan nilai T statistik sebesar 5.068 ( $> 1.96$ ). Karena P-value lebih kecil dari 0.05 maka tolak  $H_0$ . Hal ini berarti bahwa pengaruh integritas auditor terhadap independensi adalah positif dan signifikan.
- Hipotesis 2 diketahui bahwa nilai koefisien jalur sebesar 0.393, nilai P value sebesar 0.019 ( $< 0.05$ ) dan nilai T statistik sebesar 2.362 ( $> 1.96$ ). Karena P-value lebih kecil dari 0.05 maka tolak  $H_0$ . Hal ini berarti bahwa pengaruh independensi terhadap kinerja auditor adalah positif dan signifikan.
- Hipotesis 3 diketahui bahwa nilai koefisien jalur sebesar 0.527, nilai P value sebesar 0.000 ( $< 0.05$ ) dan nilai T statistik sebesar 4.491 ( $> 1.96$ ). Karena P-value lebih kecil dari 0.05 maka tolak  $H_0$ . Hal ini berarti bahwa pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi adalah positif dan signifikan.
- Hipotesis 4 diketahui bahwa nilai koefisien jalur sebesar 0.371, nilai P value sebesar 0.000 ( $< 0.05$ ) dan nilai T statistik sebesar 4.846 ( $> 1.96$ ). Karena P-value lebih kecil dari 0.05 maka tolak  $H_0$ . Hal ini berarti bahwa pengaruh komitmen organisasi terhadap kecermatan profesional positif dan signifikan.
- Hipotesis 5 diketahui bahwa nilai koefisien jalur nilai koefisien jalur sebesar 0.022, nilai P value sebesar 0.002 ( $< 0.05$ ) dan nilai T statistik sebesar 3.107 ( $> 1.96$ ). Karena P-value lebih kecil dari 0.05 maka tolak  $H_0$ . Hal ini berarti bahwa pengaruh kecermatan profesional terhadap kinerja auditor adalah positif dan signifikan.
- Hipotesis 6 diketahui bahwa nilai koefisien jalur sebesar 0.778, nilai P value sebesar 0.000 ( $< 0.05$ ) dan nilai T statistik sebesar 4.594 ( $> 1.96$ ). Karena P-value lebih kecil

dari 0.05 maka tolak  $H_0$ . Hal ini berarti bahwa pengaruh etos kerja berpengaruh terhadap pengalaman adalah positif dan signifikan.

- g. Hipotesis 7 diketahui bahwa nilai koefisien jalur sebesar 0.004, nilai P value sebesar 0.001 ( $< 0.05$ ) dan nilai T statistik sebesar 3.271 ( $> 1.96$ ). Karena P-value lebih kecil dari 0.05 maka tolak  $H_0$ . Hal ini berarti pengaruh pengalaman terhadap kinerja auditor adalah positif dan signifikan

**(4) Uji Nilai Prediktor**

Uji prediktor variabel *effect size* ( $f^2$ ) dilakukan sebagai indikasi apakah prediktor variabel/variabel laten eksogen mempunyai pengaruh yang besar pada variabel endogen.

**Tabel 7.** Hasil Uji Nilai Prediktor

Variabel	Kinerja Karyawan	Ketentuan
Budaya Organisasi	0.701	Besar ( $\geq 0.35$ )
Etos Kerja	0.655	Besar ( $\geq 0.35$ )
Independensi	0.216	Sedang ( $\geq 0.15$ )
Integritas Auditor	0.218	Sedang ( $\geq 0.15$ )
Kecermatan Profesional	0.03	Kecil ( $\leq 0.15$ )
Pengalaman	0.01	Kecil ( $\leq 0.15$ )
Komitmen Organisasi	0.09	Kecil ( $\leq 0.15$ )

**Sumber:** (Diolah Peneliti, 2021)

Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa masing-masing variabel eksogen memiliki variasi kekuatan pengaruh terhadap variabel endogen. Variabel yang memiliki kekuatan pengaruh terbesar pada variabel kinerja adalah budaya organisasi dan etos kerja dengan nilai 0.701 dan 0.655 sedangkan yang memiliki pengaruh kekuatan sedang terhadap kinerja adalah independensi dan integritas auditor.

**3.2.PEMBAHASAN**

Berdasarkan analisis data diatas, maka implikasi manajerial dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan pada penelitian ini dapat disampaikan secara teoritis adalah sebagai berikut :

**1. Integritas berpengaruh terhadap Independensi**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat diketahui bahwa integritas berpengaruh terhadap independensi. Hal ini sejalah dengan peraturan pemerintah yang ditujukan pada auditor APIP dalam merencanakan, melaksanakan, dan melaporkan pekerjaan yang dilakukannya, baik secara faktual maupun penampilan. Independensi dimaksudkan agar kredibilitas hasil pekerjaan APIP meningkat. Posisi APIP yang ditempatkan secara tepat sehingga bebas dari intervensi, dan memperoleh dukungan yang memadai dari pimpinan tertinggi organisasi sehingga dapat bekerja sama untuk menghindari kesalahan dan kecurangan yang ada.

Penelitian yang dilakukan oleh Effendy (2017) menyatakan bahwa variabel integritas yang diteliti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap independensi. Penelitian lainnya yang dilakukan oleh Shaikh (2017) yang berjudul *factors affecting to employee's performance* menyatakan bahwa semakin tinggi integritas yang dimiliki oleh seorang auditor maka akan semakin besar independensi yang diharapkan dalam melakukan penyelesaian auditnya.

**2. Budaya Organisasi Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di Dinas Perindustrian Perdagangan Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Natuna menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini didukung oleh pernyataan (Syarifuddin, 2018) yang berpendapat pegawai yang dipengaruhi oleh budaya organisasi akan bekerja secara teratur dan loyalitas tinggi, mudah menerima perubahan dan loyal terhadap perusahaan. Kajian empiris pengaruh pandemi Covid-19 terhadap budaya organisasi yang diindikasikan dari beban kerja, keterbatasan komunikasi, ketidaknyamanan, isolasi tempat kerja dan gangguan keluarga menunjukkan dampak yang bervariasi terhadap karyawan.

### **3. Independensi berpengaruh terhadap kinerja auditor**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan menyatakan bahwa independensi berpengaruh terhadap kinerja auditor. Hal ini sejalan dengan fungsi auditor yang tidak diperkenankan menempatkan situasi yang membuat auditor tidak mampu mengambil keputusan berdasarkan pertimbangan profesionalnya. Auditor yang memiliki sikap independensi dapat membantu dalam pengambilan keputusan atau menyetujui hal-hal yang merupakan tanggungjawab auditor di Inspektorat. Auditor melakukan pemeriksaan hanya dapat memberikan saran kepada kepala daerah melalui laporan hasil pemeriksaan untuk memberikan sanksi dari temuan penyalahgunaan wewenang pada inspektorat di Pemerintahan daerah Kabupaten Natuna.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Shiqian (2018) menyatakan bahwa variabel independensi memberikan pengaruh pada seseorang untuk memiliki komitmen yang tinggi terhadap pekerjaannya sehingga tidak mudah terpengaruh terhadap hal-hal yang dapat mengganggu pekerjaannya. Sikap independensi ini sangat berguna pada profesi-profesi yang menjunjung etika dan aturan yang ditetapkan satuan profesinya. Dengan adanya independensi maka akan berdampak pada peningkatan kinerja aparat pemerintah Kabupaten Natuna.

### **4. Budaya organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi yang merupakan batasan yang komprehensif sebagai asumsi dasar yang dipelajari baik sebagai hasil dalam pemecahan masalah yang timbul dalam proses penyesuaian dengan lingkungannya, maupun sebagai hasil untuk memecahkan masalah yang timbul dari dalam organisasi yang bersifat terpadu.

Dengan adanya budaya organisasi akan menjelaskan cara-cara berfikir, berperasaan dan bereaksi pada pola-pola tertentu yang ada dalam organisasi sehingga berpengaruh terhadap komitmen organisasi di Inspektorat Kabupaten Natuna. Hasil penelitian ini sejalan dengan Robbins (2018) menjelaskan bahwa budaya organisasi mengacu ke suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya. Sistem ini bila diamati dengan lebih seksama merupakan seperangkat karakteristik utama yang dihargai oleh organisasi tersebut dan menumbuhkan komitmen yang kuat. Penelitian lainnya yang mendukung hasil penelitian adalah yang dilakukan oleh Kidd (2016) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

### **5. Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kecermatan profesional**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kecermatan profesional sebagai pertimbangan profesional yang dijadikan dasar dalam penarikan kesimpulan yang tidak tepat ketika audit tidak dilaksanakan sesuai dengan standar. Auditor di Inspektorat Kabupaten Natuna melakukan penugasan dengan pengumpulan bukti audit dalam mengevaluasi hasil kerja yang menentukan kompetensi, integritas dan penilaian pihak lain yang berkaitan dengan penugasan audit. Semakin berkomitmen seseorang terhadap pekerjaannya maka akan mempengaruhi kecermatan seorang auditor dalam melakukan

penugasannya, maka akan semakin tepat auditor dalam menerapkan pertimbangan profesional dalam mengambil kesimpulan.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Lubis (2018) menyatakan bahwa kecermatan profesional memiliki pengaruh positif terhadap kualitas audit. Penelitian lainnya yang dilakukan oleh Aldoseri (2020) dengan judul *study literature of factor influencing employee performance* juga mendukung penelitian tentang komitmen organisasi mempengaruhi kecermatan profesional. Sehingga komitmen yang dibangun oleh aparat pemerintah dalam mempengaruhi kecermatannya akan berdampak langsung terhadap unsur kehati-hatian selama penugasan.

## **6. Kecermatan profesional berpengaruh terhadap kinerja auditor**

Berdasarkan hasil penelitian menyatakan bahwa kecermatan profesional berpengaruh terhadap kinerja auditor dalam menerapkan standar profesional, seorang auditor harus menggunakan keahlian profesionalnya dengan cermat dan seksama dalam setiap penugasan. Standar ini diatur pada Standar Profesi Audit Internal Nomor 1220 Tahun 2011 yang menyatakan bahwa auditor internal harus menerapkan kecermatan profesionalnya dalam menjalani kode etik yang mengatur didalam standar tersebut. Kecermatan profesional juga mengukur tentang keahlian dan kemampuan seorang auditor dalam menerapkan profesi selama melakukan penugasan.

Penelitian yang dilakukan oleh Lubis (2018) menyatakan bahwa kecermatan profesional memiliki pengaruh positif terhadap kinerja auditor. Penelitian lainnya yang dilakukan oleh Devaraj, Premkumar, Manimegalai, & Tamilarasu (2019) dengan judul *exploring factor influencing performace* juga mendukung penelitian tentang kecermatan profesional berpengaruh terhadap kinerja auditor. Kecermatan profesional di dalam diri APIP di Inspektorat Kabupaten Natuna membutuhkan penerapan perhatian dan keterampilan dari seorang auditor internal yang memiliki sikap hati-hati dan kompeten pada situasi yang sama. Kecermatan profesional memiliki kedudukan yang sama dengan kompleksitas penugasan yang dilakukan.

### **1. Etos kerja berpengaruh terhadap pengalaman auditor**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan menyatakan bahwa etos kerja berpengaruh terhadap pengalaman auditor sebagai panduan tingkah laku bagi APIP di Inspektorat Kabupaten Natuna dan dijadikan konsep untuk diwujudkan dalam perilaku kerja. Etos kerja merupakan totalitas kepribadian serta cara mengekspresikan dan memberikan sesuatu yang bermakna untuk mendorong dalam tindakan yang optimal (Tasmara, 2017). Etos kerja yang dimiliki auditor adalah tingkah laku yang nilainya dihasilkan secara maksimal dalam waktu yang relatif ditentukan dan menjadi keyakinan bagi suatu kelompok untuk susunan dan simbol yang bermakna.

Penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Okyere (2015) yang menyatakan bahwa etos kerja berpengaruh terhadap pengalaman seseorang dalam menjalankan pekerjaannya. Etos kerja meliputi dua aspek yaitu aspek kognitif yang mencakup sistem pengetahuan dan kepercayaan untuk melihat secara jelas tentang suatu kepentingan dan target daro tujuan, sedangkan aspek evaluatif berfungsi mentransformasikan sistem pengetahuan dan kepercayaan untuk menentukan sikap yang dipilihnya. Etos kerja yang dapat direfleksikan oleh tiap auditor selama melakukan penugasan, maka auditor tersebut akan berusaha untuk mencapai kerja yang telah ditentukan dari awal prosedur audit. Auditor yang mempunyai semangat kerja yang tinggi dalam mencapai sesuatu yang telah ditetapkan, maka akan semakin baik berpengalaman seorang auditor.

### **2. Pengalaman berpengaruh terhadap kinerja auditor**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan diatas menyatakan bahwa pengalaman berpengaruh terhadap kinerja auditor dalam melakukan penugasan. Pengalaman yang dimiliki merupakan langkah bagi Aparat Pengawasan Intern Pemerintah dalam melakukan audit. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang

dilakukan oleh Harhinto (2016) dalam melaksanakan audit yang akan berujung pada penyampaian suatu pendapat, auditor senantiasa bertindak sebagai seorang ahli dalam bidang akuntansi dan bidang auditing, agar auditing yang dilaksanakan berkualitas.

Penelitian lainnya yang mendukung penelitian ini adalah yang dilakukan oleh Chaipoopirutana (2014) dengan judul *the exploration of the factors affecting on in role job performance*, menyatakan bahwa pengalaman auditor memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja auditor. Pencapaian kualitas tersebut dimulai dengan pendidikannya yang diperluas melalui pengalaman-pengalamannya dalam praktik audit. Pengalaman merupakan hal yang terpenting yang dimiliki oleh seorang auditor dalam melakukan penugasan, karena dengan pengalaman auditor akan mampu meningkatkan kualitas dalam pekerjaannya, serta dapat mengurangi efek dari pihak lain terhadap pengumpulan bukti audit yang tidak relevan atau bersifat negatif. Dengan adanya pengalaman kerja yang semakin lama dapat diharapkan semakin baik dalam menghasilkan kinerja diri auditor itu sendiri dalam meningkatkan kinerja dengan baik pada perusahaan ataupun ditempat instansi publik bagi auditor.

#### 4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan maka peneliti dapat menarik kesimpulan penelitian sesuai dengan permasalahan dalam penelitian yaitu:

1. Integritas berpengaruh signifikan terhadap independensi auditor artinya integritas auditor yang mempengaruhi pelaksanaan audit akan memperkuat rasa teguh pendirian auditor dari sisi independensi.
2. Independensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor artinya keteguhan auditor dalam tidak memihak akan mempengaruhi pencapaian kinerja auditor.
3. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi artinya setiap karakter dalam pencapaian visi dan misi serta budaya organisasi akan mempengaruhi komitmen organisasi.
4. Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kecermatan profesional artinya adalah semakin tinggi komitmen yang diberikan oleh Inspektorat maka akan meningkatkan kecermatan profesional auditor.
5. Kecermatan profesional berpengaruh terhadap kinerja auditor artinya semakin tinggi tingkat kehati-hatian auditor dalam menyelesaikan pekerjaan maka akan berpengaruh terhadap kinerja auditor.
6. Etos kerja berpengaruh terhadap pengalaman auditor artinya adalah kemajuan auditor untuk berupaya dalam pemecahan masalah selama pelaksanaan audit maka akan berpengaruh terhadap pengalaman auditor.
7. Pengalaman berpengaruh terhadap kinerja auditor artinya adalah banyaknya pengalaman dalam lama bekerja auditor untuk melaksanakan audit maka akan berpengaruh terhadap kinerja auditor. Sehingga hal ini dapat meningkatkan kinerja auditor itu sendiri

#### SARAN

Berdasarkan kesimpulan penelitian di atas maka ada beberapa hal yang menjadi saran penelitian ini:

1. Bagi pemimpin Inspektorat Kabupaten Natuna agar berupaya menerapkan etos kerja dan berupaya melestarikan nilai-nilai budaya organisasi sehingga kinerja aparat dapat lebih maksimal dan menggunakan faktor-faktor tersebut untuk mempengaruhi pengalaman, kecermatan profesional dan komitmen organisasi.
2. Bagi APIP agar dalam pelaksanaan tugas dan pengabdian sebagai pemeriksa pemerintah yang independen menjadi wadah bagi masyarakat untuk mengetahui transparansi dan menjadi bentuk keunggulan pribadi APIP dalam menjalankan penugasan audit.
3. Bagi penelitian agar mengkaji lebih dalam mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja aparat dan menambah kebaruan penelitian (*novelty*) dengan menambah pengaruh atau keterkaitan variabel dengan model intervening atau moderasi.

## 5. DAFTAR PUSTAKA

- Chaipoopirutana, T. (2014). The exploration of factors affecting on in – role job performance. *International Conference Journal Business*, 14(2).
- Devaraj, N., Premkumar, N. B., Manimegalai, V., & Tamilarasu, J. (2019). Exploring The Factors Influencing The Satisfaction Of The Qualitywork Life Among Police Personnel Revealed Through Factor Analysis. *Journal of Critical Reviews*, 6(6), 443–448.
- Effendy, T. (2017). *Pengaruh Kompetensi, Independensi, Dan Motivasi Terhadap Kualitas Audit Aparat Inspektorat Dalam Pengawasan Keuangan Daerah*. Universitas Diponegoro.
- Febriansyah, E. (2016). *Pengaruh Keahlian, Independensi, Kecermatan Profesional, Dengan Etika Sebagai Variabel Moderasi Terhadap Kualitas Auditor Pada Inspektorat Provinsi Bengkulu*. Program Studi Magister Akuntansi Pasca Sarjana, Universitas Riau.
- Garson, G. D. (2016). *Partial Least Squares: Regression & Structural Equation Models*. Statistical Associates Publishing.
- Harhinto. (2016). Pengaruh kompetensi, independensi, dan etika auditor terhadap kualitas audit (studi empiris pada auditor pemerintah di inspektorat kabupaten dan kota sepulaulombok). *Jurnal Bisnis Dan Kewirausahaan*, 8, 4–9.
- Huntoyungo, S. B. (2019). *Faktor - Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Kualitas Audit. (Studi Pada Inspektorat Daerah Gorontalo)*. Tesis S2 Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro Semarang.
- Kidd, T. G. R. (2016). An exploration of the Impact Employee Job Satisfaction, Job Performance and Organizational Financial Performance: A Review of Literature. *Journal of Business Management University Louisville*.
- Lubis, H. (2018). *Pengaruh Keahlian, Independensi, Kecermatan Profesional dan Kepatuhan pada Kode Etik terhadap Kualitas Auditor pada Inspektorat Provinsi Sumatera Utara*. Tesis S2 Sekolah Pascasarjana Universitas Sumatera Utara, Medan.
- Okyere, E. (2015). Factors affecting job satisfaction of employee in the construction. *International Journal European Business Management*, 7(6).
- Peraturan Pemerintah Nomer 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah, (2008).
- Robbins, M. (2018). *Pengaruh Independensi, Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi Dan Pemahaman Good Governance Terhadap Kinerja Auditor (Studi empiris pada Auditor di KAP wilayah Surakarta dan Yogyakarta)*. Skripsi. Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Shaikh, M. (2017). Factors affecting to employee Performance. *International Journal of Academic Research in Accounting*, 7(1).
- Shiqian, L. W. (2018). Factors Affecting the job performance of employees at work place in the higher education sector of China. *International Journal of Scientific and Research Publications*, 8(1), 219–223.
- Subramanian, S. (2018). Stewardship Theory of Corporate Governance and ValueSystem: The Case of a Family-owned Business Group in India. *Indian Journal of Corporate Governance*, 1(1), 88–102.
- Tasmara, A. (2017). *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Independensi Akuntansi Publik*. Tesis tidak diterbitkan. Bandung: Program S2 Fakultas Ekonomi Universitas Widyatama.