

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pengawasan keuangan daerah bertujuan untuk menjamin bahwa semua sumber daya ekonomi yang dimiliki daerah telah digunakan untuk kepentingan masyarakat dan telah dipertanggungjawabkan sesuai dengan azas akuntabilitas dan transparansi. Untuk kepentingan tersebut, kemudian daerah membentuk satuan pengawas internal yang diwadahi dan sebuah Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) yang kemudian dikenal dengan Inspektorat Daerah atau Badan Pegawai Keuangan Daerah (Bawasda), yang berfungsi sebagai auditor atau pemeriksa internal bagi pemerintah kabupaten yang bertanggungjawab kepada bupati.

Seorang auditor dapat disebut sebagai orang memberikan pendapat atas kewajaran dalam laporan keuangan yang telah diaudit dalam suatu perusahaan atau organisasi, dan laporan yang dibuat harus sesuai dengan prinsip-prinsip akuntansi yang berlaku umum di Indonesia (Arens, 1955). Auditor merupakan profesi dimana auditor tersebut harus memiliki kemampuan yang berkualitas, kemampuan seorang auditor dapat dicerminkan dalam kinerja saat bekerja.

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang merupakan hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2005:7). Kinerja auditor merupakan hasil kerja akuntan publik yang dapat memenuhi kualitas, kuantitas dan tepat waktu.

Kualitas kerja yakni mutu kerja auditor, kuantitas kerja yakni hasil kerja auditor dan tepat waktu yakni kesesuaian waktu yang telah di tentukan oleh karena itu kinerja auditor sangatlah penting bagi profesinya.

Kinerja seseorang dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor menurut Winardi (1996: 150), terdapat 2 faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu:

1. Faktor intrinsik, meliputi motivasi, pendidikan, kemampuan, keterampilan dan pengetahuan.
2. Faktor ekstrinsik meliputi lingkungan kerja, kepemimpinan, hubungan kerja, dan gaji. Akibat dari kasus auditor yang mengesampingkan faktor-faktor tersebut diatas dapat terjadi penurunan kinerja auditor dan kepercayaan publik menghilang.

Auditor harus mempunyai kemampuan, keahlian dan berpengalaman dalam memahami kriteria dan dalam menentukan jumlah bahan bukti yang dibutuhkan untuk dapat mendukung kesimpulan yang akan diambilnya (Rahayu dan Suhayati, 2010:2). Dalam melaksanakan audit, seorang auditor harus memiliki mutu personal yang baik, pengetahuan yang memadai, serta keahlian khusus dibidangnya. Kompetensi yang dibutuhkan dalam melakukan audit yaitu pengetahuan dan kemampuan (Sukriah, 2009). Kompetensi diperoleh melalui pendidikan dan pengalaman kompetensi yang dimiliki oleh internal auditor akan didukung dengan mutu personal pengalaman, pengetahuan, dan keahlian yang baik akan menghasilkan pemeriksaan yang sesuai dengan kriteria dan dilengkapi bukti-bukti yang lengkap sehingga pemeriksaan memberikan keyakinan yang memadai sehingga keluaran yang dihasilkan dapat diandalkan dan nilai kinerja

auditor akan mengalami kenaikan maka apabila internal auditor memiliki kompetensi yang baik, kinerja yang dihasilkannya akan semakin baik.

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 (Trisnaningsih, 2007). 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 (Hanna dan Firnanti, 2013).

Pengaruh kompetensi terhadap kinerja auditor Arens dan Loebbecke (2005) dalam Hudiwinarsih (2010) menyatakan bahwa audit merupakan proses pengumpulan dan mengevaluasi bukti audit mengenai informasi yang terukur dari suatu perusahaan oleh pihak yang berkompeten dan independen untuk menentukan dan melaporkan kesesuaian informasi dengan kriteria yang ditentukan. Kompetensi yang dibutuhkan auditor dalam melaksanakan audit yaitu pengetahuan dan kemampuan auditor harus memiliki pengetahuan untuk bekerja sama dalam tim serta kemampuan dalam menganalisa permasalahan (Sukriah, 2009). Auditor yang berkompeten memiliki kemampuan dan kemauan yang tepat untuk mengatasi permasalahan kerja yang dihadapi, memiliki pandangan bahwa pekerjaan sebagai suatu kewajiban yang harus dilakukan dengan ikhlas, dan secara terbuka meningkatkan kualitas diri melalui proses pembelajaran yang

secara psikologis, hal ini akan memberikan pengalaman kerja dan rasa tanggungjawab pribadi mengenai hasil-hasil pekerjaan yang dilakukan kemudian meningkatkan kinerjanya (Sudjana, 2012).

Komitmen organisasi berarti adanya kesesuaian kompetensi seseorang dengan pekerjaan yang dilakukan, bila seseorang merasakan bahwa pekerjaan yang dia kerjakan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki maka akan menimbulkan kepercayaan diri untuk melakukannya, kenyamanan untuk melakukannya dan senang untuk mengerjakannya. Kenyamanan dan rasa senang dalam melakukan sebuah pekerjaan akan berdampak pada keinginan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik-baiknya dan dalam jangka waktu tertentu akan menimbulkan kecintaan pada pekerjaan tersebut.

Hal yang sama akan terjadi pada auditor internal/pegawai inspektorat, yang mana bila pegawai merasa bahwa pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki dan tidak membingungkan, maka pegawai akan senang melakukan pekerjaan itu, memiliki rasa percaya diri untuk mengerjakannya dan merasa nyaman melakukannya. Rasa nyaman dan senang dalam melakukan pekerjaan dan berdampak pada kecintaan pada tempatnya bekerja (organisasi). Kecintaan pada tempat kerja merupakan bentuk dari komitmen organisasi.

Lemahnya kinerja inspektorat dan jajarannya dalam mengawasi pengelolaan keuangan di daerah, tidak biasa terlepas dari faktor individu inspektorat dan jajarannya serta faktor lingkungan yang dimaksud adalah sistem yang dibentuk dan dikembangkan oleh kabupaten dalam kaitannya dengan fungsi dan tugas inspektorat serta peraturan yang mengatur tugas dan fungsi inspektorat.

Selain itu kebijakan mutasi yang tidak berdasarkan pertimbangan profesional dan rekrumen yang tidak berdasarkan kebutuhan. Sedangkan faktor individu adalah karakteristik masing-masing personal baik pimpinan dan pegawai inspektorat dalam melaksanakan fungsi sebagai pengawas, pemeriksa dan Pembina pengelolaan keuangan di daerah. Teori ekspektansi yang dikembangkan pada dunia auditor menyatakan bahwa kinerja auditor merupakan fungsi bersama dari kemampuan auditor dalam melakukan tugas, persepsi auditor terhadap kesesuaian peran yang dilakukan dan motivasi (Ferris, 1977). Artinya bahwa kinerja auditor akan maksimal apabila si tunjang oleh kemampuan dan keterampilan yang baik, adanya persepsi kesesuaian peran dan adanya motovasi yang tinggi.

Penelitian tentang kinerja auditor sudah banyak dilakukan sebelumnya seperti yang dilakukan oleh Edy Sujana (2017) mengatakan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor, tetapi berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh Jeni Nurita Hariyanti (2018) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja auditor, dan juga penelitian yang di lakukan oleh Dwi Anjani Premeswari (2015) yang mengatakan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja auditor. Dan berbanding terbalik dengan hasil penelitian dari Muhammad Rafki Nazar (2018) mengatakan bahwa kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor.

Berdasarkan informasi yang di kutip dari (Kontan.co.id.2020) Maizal Walfajri, mengatakan Badan pemeriksa keuangan (BPK) menemukan personalan yang terjadi di PT Danareksa (Persero) terkait pengelolaan pembiayaan dan *management fee* pada 2017 dan 201. Setidaknya ada empat temuan BPK yang

tertuang dalam laporan hasil pemeriksaan atas efektivitas pengelolaan pembiayaan dan *management fee* tahun 2017 dan 2018 pada PT Danareksa (Persero) anak perusahaan di DKI Jakarta, Jawa Tengah, Jawa Timur, Kalimantan Selatan dan Bali. BPK menilai pelaksanaan tugas pokok dan fungsi dari setiap unit dan divisi dalam melaksanakan kegiatan pembiayaan belum optimal. Hal ini berpotensi mempengaruhi kemampuan keuangan perusahaan, berpotensi akan memperoleh pengambilan pembiayaan dengan harga rendah atau yang tidak sesuai dengan fasilitas pembiayaan dengan harga yang rendah atau yang telah dikeluarkan. Hal serupa dengan berita yang dikutip dari (Kontan.co.id.2020) Titis Nurdiana mengatakan bahwa Mantan Chief Executive officer (CEO) Wirecard Markus Braun di tangkap karena dicurigai memasukan pendapatan perusahaan. Menurut Jaksa, Braun diduga telah memasukan kinerja Wirecard dengan memberikan gambaran atas nilai akun perusahaan. Braun memasukan untuk memanipulasi pasar dengan memasukan pendapatan dari transaksi pihak ketiga yang disebut pengakuisisi. Kasus ini mulai terkuak lantaran auditor Ernst dan Young menolak memberikan tanda tangan atas keluarnya laporan keuangan Wirecard 2019. Ini lantaran kantor akuntan publik ini tidak dapat mengkonfirmasi keberadaan 1,9 miliar euro dalam saldo kas dalam rekening Wirecard.

Berdasarkan fenomena dana adanya perbedaan hasil penelitian (gap) yang telah diuraikan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh kompetensi dan komitmen organisasi terhadap kinerja auditor pada kantor inspektorat kota palopo dan kabupaten luwu utara”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Auditor pada Kantor Inspektorat Kota Palopo dan Kabupaten Luwu Utara?
2. Apakah Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Auditor pada Kantor Inspektorat Kota Palopo dan Kabupaten Luwu Utara?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah di uraikan sebelumnya, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui berpengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Auditor pada Kantor Inspektorat Kota Palopo dan Kabupaten Luwu Utara
2. Untuk mengetahui berpengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Auditor pada Kantor Inspektorat Kota Palopo dan Kabupaten Luwu Utara

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi pada perkembangan teori diindonesia, khususnya tentang permasalahan kinerja auditor. Serta menambah pengetahuan dan pemahaman yang dapat dijadikan sebagai referensi pengetahuan bahan diskusi, dan bahan kajian lanjut bagi pembaca tentang masalah yang berkaitan dengan kinerja auditor. Bagi universitas manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini adalah sebagai referensi mahasiswa dan sebagai bahan acuan

penelitian yang sama dimasa yang akan datang mengenai kinerja auditor yang telah diteliti pada penelitian ini.

1.4.2 Manfaat Praktis

Bagi kantor inspektorat penelitian ini diharapkan dapat menjadi wacana serta referensi bagi manajemen perusahaan untuk menentukan kebijakan-kebijakan perusahaan serta sebagai dasar penentuan pengembalian keputusan bagi kinerja auditor. Bagi kantor inspektorat hasil penelitian ini dapat memberikan informasi kepada kantor mengenai kompetensi dan komitmen organisasi terhadap kinerja auditor sehingga dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan sebelum memutuskan berinvestasi.

1.5 Ruang Lingkup dan Batasan Penelitian

Pembahasan mengenai batasan masalah dalam penelitian ini bertujuan untuk membatasi pembahasan pada pokok permasalahan penelitian. Ruang lingkup menentukan konsep utama dari permasalahan sehingga masalah-masalah dalam penelitian ini dapat dimengerti dengan mudah dan baik. Batasan masalah dalam penelitian ini sangat penting dan mendekatkan pada pokok permasalahan yang akan dibahas agar tidak terjadi simpang siur dalam menginterpretasikan hasil penelitian. Adapun batasan masalah dalam penelitian ini adalah masalah kompetensi dan komitmen organisasi berpengaruh atau tidaknya terhadap kinerja auditor.

BAB 11

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Teori Harapan

Dasar teori yang digunakan untuk menjelaskan masalah dalam artikel ini adalah teori harapan yang dikemukakan oleh Vroom (1964). Teori harapan akan memiliki hubungan yang kuat antara usaha dan kinerja dalam sebuah perusahaan, serta penghargaan dan pemenuhan tujuan-tujuan pribadi. Setiap hubungan ini akan dipengaruhi oleh faktor-faktor tertentu. Supaya usaha menghasilkan kinerja yang baik, individu harus mempunyai kemampuan yang dibutuhkan untuk bekerja dan sistem penilaian kinerja yang mengukur kinerja individu tersebut harus dipandang adil dan objektif. Hubungan kinerja penghargaan akan menjadi kuat bila individu merasa bahwa yang diberi penghargaan adalah kinerja (bukannya senioritas, alasan pribadi atau criteria lainnya).

Hubungan terakhir dalam teori harapan adalah hubungan penghargaan tujuan. Motivasi akan tinggi sampai tingkat dimana penghargaan yang diterima seorang individu atas kinerja yang tinggi memenuhi kebutuhan-kebutuhan dominan yang konsisten dengan tujuan-tujuan individual (Vroom, 1964). Konsisten dengan teori harapan, usaha harus ditingkatkan ketika karyawan melihat bahwa penghargaan diberikan berdasarkan criteria kinerja. Apabila salah satu dari keduanya tidak memadai, kinerja akan dipengaruhi secara negatif. Jadi selain motivasi, kemampuan (berupa kecerdasan dan keterampilan) seorang

individu harus di pertimbangkan ketika menjelaskan dan memprediksi kinerja karyawan dengan akurat.

2.1.2 Teori Peran

Menurut Khan (1964) dalam Kristina (2014) teori peran merupakan penekanan sifat individual sebagai perilaku sosial mempelajari perilaku yang sesuai dengan posisi yang ditempati di masyarakat. Peran adalah konsep sentral dari teori Shaw dan Costanzo (1970) dan Kristina (2014). Dengan demikian kajian mengenai teori peran tidak lepas dari definisi peran dan berbagai istilah perilaku di dalamnya peran mencerminkan posisi seseorang dalam sistem sosial dengan hak kewajiban, kekuasaan, dan tanggungjawab menyertainya untuk dapat berinteraksi satu sama lain, orang-orang memerlukan cara tertentu guna mengantisifasi perilaku yang berbeda-beda dalam lingkungan pekerjaan itu sendiri seorang karyawan bisa berperan sebagai bawahan, anggota serikat pekerja, dan wakil dalam panitia keselamatan kerja.

Teori ini dapat dijadikan sebagai dasar dari variabel kinerja auditor. Auditor harus memahami teori ini agar sadar akan tanggungjawabnya sebagai auditor, auditor seharusnya memiliki peran, baik dalam pekerjaan maupun diluar itu. Masing-masing peran menghendaki perilaku yang berbeda-beda dalam lingkungan pekerjaan itu sendiri auditor berperan untuk memberikan hasil laporan audit yang dapat di terima oleh manajemen.

2.1.3 Kompetensi

Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan

pengatahuan 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 suatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut.

Kompetensi berkaitan dengan pendidikan dan pengalaman memadai yang dimiliki auditor dalam bidang auditing dan akuntansi. Dalam melaksanakan audit, auditor harus bertindak sebagai seorang yang ahli di bidang akuntansi dan auditing. Pencapaian keahlian dimulai dengan pendidikan formal, yang selanjutnya diperluas melalui pengalaman dalam praktik audit. Selain itu auditor harus menjalani pelatihan teknis yang cukup yang mencakup aspek teknis maupun pendidikan umum. Asisten junior untuk mencapai kompetensinya harus memperoleh pengalaman profesionalnya dengan mendapatkan supervise memadai dan review atas pekerjaannya dari atasannya yang lebih berpengalaman.

Tujuan kompetensi

Tujuan kompetensi sangat penting bagi sebuah organisasi yang mengelolah sumber daya manusia. Penggunaan kompetensi dalam organisasi atau perusahaan pada umumnya adalah untuk tujuan sebagai berikut (Hutapea dan Nurianna,2008):

1. Pembentukan pekerjaan

Kompetensi teknis dapat digunakan untuk menggambarkan fungsi, peran, dan tanggungjawab pekerjaan disuatu organisasi. Besarnya fungsi, peran, dan tanggungjawab tersebut tergantung dari tujuan perusahaan, besar kecilnya perusahaan, tingkat level pekerjaan dalam organisasi serta jenis usaha. Sedangkan

kompetensi perilaku digunakan untuk menggambarkan tuntutan pekerjaan atas perilaku pemangku jabatan agar dapat melaksanakan tersebut dengan prestasi luar biasa.

2. Evaluasi pekerjaan

Kompetensi dapat dijadikan salah satu faktor pembobot pekerjaan, yang digunakan untuk mengevaluasi pekerjaan. Pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaan serta tantangan pekerjaan merupakan komponen yang membersihkan porsi terbesar dalam menentukan bobot suatu pekerjaan, pengetahuan dan keterampilan tersebut adalah komponen dasar pembentuk kompetensi.

3. Rekrutmen dan seleksi

Pembentukan organisasi biasanya diikuti dengan pembentukan pekerjaan serta penentuan persyaratan/kualifikasi orang yang layak melaksanakan pekerjaan tersebut. Kompetensi dapat digunakan sebagai salah satu komponen dalam persyaratan jabatan, kemudian dijadikan pedoman untuk menyeleksi calon karyawan yang akan menduduki jabatan atau melaksanakan pekerjaan tersebut. Untuk mengetahui kompetensi yang dimiliki calon karyawan, pewawancara harus menggunakan metode wawancara yang dapat dipelajari terlebih dahulu melalui pelatihan.

4. Pembentukan dan pengembangan organisasi

Organisasi yang baik adalah organisasi yang mempunyai kerangka fondasi yang kuat. Kekuatan kerangka dan fondasi ditentukan oleh kemampuan teknis, nilai atau budaya organisasi serta semangat kerja atau motivasi orang-orang yang

bekerja dalam organisasi. Semua itu harus didasari oleh visi dan misi organisasi. kompetensi dapat menjadi fondasi yang kuat untuk pembentukan dan pengembangan organisasi ke arah organisasi yang produktif dan kreatif apabila semua orang ke arah organisasi yang produktif dan kreatif apabila semua orang yang bekerja dalam organisasi.

5. Membentuk dan memperkuat nilai dan budaya perusahaan

Peran kompetensi sangat diperlukan untuk membentuk dan mengembangkan nilai budaya perusahaan ke arah budaya kerja yang produktif. Pembentukan nilai-nilai produktif dalam organisasi akan mudah tercapai apabila pemilihan nilai-nilai budaya perusahaan sesuai dengan kompetensi.

6. Pembelajaran organisasi

Peran kompetensi bukan hanya untuk menambah pengetahuan dan keterampilan, melainkan juga untuk membentuk karakter pembelajaran yang akan menopang proses pembelajaran yang berkesinambungan.

7. manajemen karier dan penilaian potensi karyawan

Kerangka dan tindakan kompetensi dapat digunakan untuk membantu perusahaan atau organisasi menciptakan pengembangan ruang karier bagi karyawan serta membantu karyawan untuk mencapai jenjang karier yang sesuai dengan potensi yang dimiliki.

8. Sistem imbal jasa

Sistem imbal jasa akan memperkuat dan diperkuat oleh kerangka pekerjaan yang berbasis kompetensi. Artinya, pemberian imbalan jasa yang dihubungkan dengan pencapaian kompetensi individu akan mendukung

pelaksanaan sistem kompetensi individu akan mendukung pelaksanaan sistem kompetensi yang digunakan oleh perusahaan secara keseluruhan. Sebaliknya, sistem kompetensi yang akan membantu mengefektifkan sistem imbal jasa yang berlaku dalam perusahaan.

2.1.4 Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah suatu sikap atau tingkah laku dari seseorang terhadap organisasi berupa loyalitas serta tercapainya visi, misi dan juga tujuan organisasi. Bila disebut memiliki komitmen apabila seseorang memiliki komitmen yang tinggi kepada organisasi, memiliki keinginan yang kuat untuk bekerja demi organisasi dan kemauan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi tertentu.

Manfaat komitmen organisasi

Juniarari (2011) mengemukakan bahwa manfaat dari komitmen organisasi yaitu diantaranya:

1. Karyawan yang serius dalam menunjukkan komitmen tinggi kepada organisasi memiliki kemungkinan yang jauh lebih tinggi untuk menunjukkan tingkat keikutsertaan yang tinggi dalam mencapai tujuan.
2. Memiliki kemauan yang kuat untuk tetap bekerja di organisasi yang sekarang dan selalu memberikan sumbangan untuk mencapai tujuan.
3. Dengan sesungguhnya terlibat dengan pekerjaan, karena pekerjaan tersebut ialah mekanisme kunci dan saluran individu untuk membersihkan sumbangan untuk tercapainya tujuan organisasi.

Bentuk komitmen organisasi

Mayer dan Allen (1991), terdapat tiga bentuk komitmen organisasi, diantaranya yakni:

1. Affective Commitment (Komitmen Efektif)

Bentuk komitmen yang satu ini lebih mengarah pada hubungan emosional antara anggota terhadap organisasi. Orang yang selalu ingin terus bekerja di organisasi tertentu karena mereka searah dengan tujuan dan nilai-nilai dalam organisasi tersebut. Orang yang memiliki tingkat komitmen efektif yang tinggi mempunyai keinginan untuk selalu tetap tinggal di organisasi karena mereka mendukung tujuan organisasi dan selalu siap membantu mencapai tujuan dari organisasi tersebut.

2. Continuance Commitment (Komitmen Berkelanjutan)

Bentuk komitmen ini lebih mengarah pada keinginan seorang karyawan yang memiliki harapan untuk tetap tinggal pada organisasi karena ada perhitungan atau analisis mengenai untung dan rugi yang mana nilai ekonomi yang dirasa bertahan dalam organisasi daripada meninggalkan organisasi yang ia berada di dalamnya sekarang ini. Karena semakin lama karyawan tinggal di dalam organisasi, maka akan semakin lama karyawan tinggal di dalam organisasi, maka akan semakin takut kehilangan apa yang sudah mereka investasikan dalam organisasinya selama ini.

3. Normative Commitment (Komitmen Normatif)

Komitmen yang satu ini lebih mengarah pada perasaan karyawan yang mana mereka haruskan untuk tetap tinggal dalam organisasi tertentu karena

adanya tekanan dari yang lain. Karyawan yang mempunyai tingkat komitmen normative tinggi akan selalu memperhatikan apa yang dinyatakan orang lain tentang mereka jika meninggalkan organisasi tersebut, mereka tidak ingin mengecewakan pimpinan dan khawatir jika rekan kerja mereka memiliki pikiran buruk terhadap pengunduran diri orang tersebut.

Indikator komitmen organisasi

Tidak semua orang menyadari bahwa komitmen tidak hanya tentang perasaan loyalitas yang pasif. Seseorang yang memiliki perasaan aktif terhadap hubungan dirinya dengan organisasi yang memiliki tujuan yang sama.

Terdapat 3 faktor indikator yang menjadi pengaruh komitmen organisasi sebagai berikut:

1. Kepercayaan dan penerimaan yang kuat tujuan serta nilai-nilai organisasi
2. Keinginan untuk mengusahakan terwujudnya kepentingan organisasi
3. Memiliki kehendak yang sangat kuat untuk mempertahankan keanggotaan organisasi

Faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi Allen dan Meyer (1990), terdapat dua faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi sebagai berikut:

1. Pengalaman organisasi

Pengalaman organisasi mencakup kepuasan dan motivasi anggota organisasi, selama berada dalam organisasi dan keterkaitan antara anggota dan supervisor pimpinan pada organisasi tersebut.

2. Karakteristik pribadi individu

Karakter pribadi individu terbagi dua yakni variabel demografis dan variabel disposisional. Adapun variabel demografis meliputi jenis kelamin, status pernikahan, usia, tingkat pendidikan dan lamanya seseorang bekerja dalam sebuah organisasi. Sementara faktor disposisional meliputi kepribadian dan nilai yang dimiliki oleh para anggota organisasi, variabel ini berkaitan kuat dengan komitmen organisasi karena terdapat perbedaan pengalaman dari setiap anggota organisasi tersebut.

2.1.5 Kinerja Auditor

Kinerja adalah prestasi kerja atau prestasi nyata yang diraih oleh seseorang. Pengertian kinerja (prestasi kerja) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dimiliki oleh seorang karyawan dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang sudah diberikan kepadanya. Dalam organisasi kinerja adalah sukses atau tidaknya suatu tujuan organisasi yang sudah diterapkan. Kinerja auditor merupakan tindakan atau pelaksanaan tugas pemeriksaan yang telah diselesaikan oleh auditor dalam kurun waktu tertentu.

Kinerja yang rendah dapat disebabkan oleh faktor manusia. Faktor manusia dapat berubah kompetensi pengetahuan, keterampilan, motivasi kerja, etos kerja, semangat kerja, dan komitmen organisasi yang rendah. Sedarmayanti (2009) lebih jauh mengemukakan kinerja akan bergantung kepada adanya perpaduan yang tepat antara individu dan pekerjaannya. Untuk mencapai produktivitas kerja maksimum, organisasi harus menjamin dipilihnya orang yang

tepat, dengan pekerjaan yang tepat disertai kondisi yang memungkinkan mereka bekerja optimal.

Dalam mengukur kinerja auditor, menurut Larkin (1990) terdapat empat dimensi personalitas, yaitu:

1. Kemampuan yaitu kecakapan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal ini dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, pengalaman kerja, bidang pekerjaan dan faktor usia
2. Komitmen profesional yaitu tingkat loyalitas individu pada profesinya
3. Motivasi yaitu keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai suatu tujuan
4. Kepuasan kerja yaitu tingkat kepuasan individu dengan posisinya dalam organisasi

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu:

1. Efektifitas dan Efisiensi

Prawirosentono (1999:27) jika suatu tujuan tertentu pada akhirnya dapat tercapai maka dapat dikatakan bahwa aktivitas tersebut efektif. Tetapi jika akibat-akibat yang tidak dicari aktivitas menilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan kepuasan meskipun efektif sehingga dinamakan tidak efisien. Berbanding jika akibat yang dicari-cari tidak penting atau disepelekan maka aktivitas tersebut efisien.

2. Otoritas (Wewenang)

Otoritas menurut Prawirosentono (1999:27) merupakan sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam sebuah organisasi formal yang dimiliki seseorang anggota organisasi terhadap anggota yang lain untuk menjalankan suatu aktivitas kerja sesuai dengan kontribusinya. Perintah itu menyatakan apa yang boleh dilakukan dan tidak boleh dilakukan dalam organisasi tersebut.

3. Disiplin

Disiplin menurut Prawirosentono (1999:27) ialah menaati peraturan dan hokum yang berlaku sehingga karyawan disiplin aktivitas. Karyawan menghormati yang berhubungan dalam perjanjian kerja dengan organisasi dimana dia bekerja.

4. Inisiatif

Inisiatif merupakan yang berhubungan dengan daya piker dan kreativitas dalam pembentukan ide untuk perencanaan sesuatu yang berhubungan dengan tujuan organisasi.

5. Karakteristik kinerja karyawan

Karakteristik orang yang memiliki kinerja tinggi. Mangkunegara (2002:68) yaitu:

1. Mempunyai tanggungjawab pribadi yang tinggi
2. Berani melakukan pengambilan dan pertanggungjawaban resiko yang dihadapi
3. Mempunyai tujuan yang nyata
4. Mempunyai rencana kerja yang secara keseluruhan dan berjuang untuk mewujudkan tujuannya.

5. Memanfaatkan umpan balik (feed back) yang nyata dalam semua aktivitas kerja yang dijalankannya.
6. Mencari kesempatan untuk mewujudkan rencana yang sudah diprogramkan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.2.1
Tinjauan Penelitian Terdahulu

No	Nama dan Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Dari Penelitian
1	Edy Sujana (2012) Pengaruh kompetensi, motivasi, dan komitmen organisasi terhadap kinerja auditor	Objek yang diteliti variabel X3 (Komitmen organisasi) Y (Kinerja auditor)	Hasil dari penelitian ini adalah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja auditor
2	Dwi Anjani Prames Wari (2015) Pengaruh penerapan integritas, objektivitas, kerahasiaan, kompetensi dan komitmen organisasi terhadap kinerja internal auditor	Objek yang diteliti variabel X4(Kompetensi) dan Y(Kinerja auditor)	Hasil dari penelitian ini adalah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja auditor
3	Anita Rizki Wulandari (2019) Pengaruh independensi, komitmen organisasi dan pemahaman good governance terhadap kinerja auditor internal	Objek yang diteliti variabel X2(Komitmen organisasi) dan Y (Kinerja auditor)	Hasil dari penelitian ini adalah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja auditor
4	Irma Istiariani (2018) Pengaruh independensi profesionalisme dan kompetensi terhadap kinerja auditor bpkp	Objek yang diteliti variabel X3(Kompetensi) dan Y(Kinerja auditor)	Hasil dari penelitian ini adalah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja auditor
5	Elya Wati (2010) Pengaruh independensi, gaya kepemimpinan, komitmen organisasi, dan pemahaman good governance terhadap kinerja auditor pemerintah	Objek yang diteliti variabel X3(Komitmen organisasi) dan Y(Kinerja auditor)	Hasil dari penelitian ini adalah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja auditor

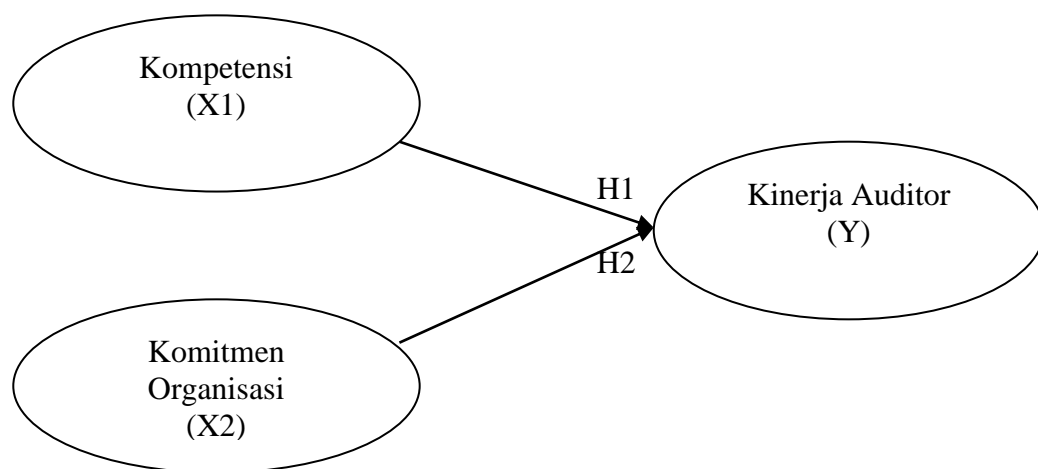
6	Fajar Setia Rahayu (2017) Pengaruh komitmen organisasi, kepuasan kerja, locus of control, dan profesionalisme terhadap kinerja auditor	Objek yang diteliti variabel X1(Komitmen organisasi) dan Y(Kinerja auditor)	Hasil dari penelitian ini adalah komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor
7	Arie Cintyaningsih (2015) Pengaruh pengalaman, kompetensi dan independensi terhadap kinerja auditor dengan profesionalisme sebagai variabel interverning	Objek yang diteliti variabel X2(Kompetensi) dan Y(Kinerja auditor)	Hasil dari penelitian ini adalah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja auditor
8	Tetty Tiurma Uli Sipahuta (2019) Pengaruh kompetensi, independensi, dan komitmen organisasi terhadap kinerja auditor	Objek yang diteliti variabel X3(Komitmen organisasi) dan Y(Kinerja auditor)	Hasil dari penelitian ini adalah komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor
9	Suryadi (2015) Pengaruh independensi, gaya kepemimpinan, komitmen organisasi. Dan pemahaman good governance terhadap kinerja auditor	Objek yang diteliti variabel X3(Komitmen organisasi) dan Y(Kinerja auditor)	Hasil sari penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor
10	Jeni Nurita Hariyanti (2018) Pengaruh independensi, kompetensi, komitmen organisasi, pengalaman dan motivasi kerja terhadap kinerja auditor	Objek yang diteliti variabel X2(Kompetensi) dan Y(Kinerja auditor)	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh kinerja auditor

Berdasarkan jurnal diatas, maka dapat disimpulkan bahwa ada beberapa jurnal kompetensi dan komitmen organisasi yang berpengaruh positif terhadap kinerja auditor dan ada beberapa pula jurnal kompetensi dan komitmen organisasi yang tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor.

2.3 Kerangka Konseptual

Berdasarkan penjelasan diatas, peneliti mengidentifikasi dua variabel yaitu Kompetensi(X1), Komitmen Organisasi(X2), dan Kinerja Auditor(Y).

Kerangka konseptual yang digunakan dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.4 Hipotesis

Sugiyono (2012) mendefenisikan hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pernyataan. Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

H1 : Diduga kompetensi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja auditor

H2 : Diduga komitmen organisasi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja auditor

H3 : Diduga kompetensi dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor

BAB 111

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif deskriptif dengan pendekatan Analisis Data Sekunder (ADS). Analisis Data Sekunder merupakan suatu metode dengan memanfaatkan data sekunder sebagai sumber data utama. Memanfaatkan data sekunder yang dimaksud yaitu dengan menggunakan sebuah teknik uji statistik yang sesuai untuk mendapatkan informasi yang diinginkan dari tubuh materi atau data yang sudah matang yang diperoleh pada instansi atau lembaga tertentu kemudian diolah secara sistematis dan objektif. Metode penelitian kuantitatif, sebagaimana dikemukakan oleh Sugiono (2012:8) yaitu “metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”.

Data hasil analisis dalam kuantitatif biasanya disajikan menggunakan table-table distribusi frekuensi, grafik garis atau batang, piechart (diagram lingkaran) dan pictogram. Untuk pembahasan terhadap hasil penelitian akan menyertakan penjelasan yang mendalam dan interpretasi terhadap data-data yang telah disajikan untuk kemudian menghasilkan kesimpulan yang berisi jawaban singkat terhadap rumusan masalah berdasarkan data yang telah terkumpul. Sedangkan untuk penelitian deskriptif yang telah digunakan ini bertujuan untuk mendeskripsikan, mencatat, analisis dan menginterpretasikan

kondisi-kondisi yang sekarang ini terjadi atau ada. Dengan kata lain penelitian ini bertujuan untuk memperoleh informasi mengenai kondisi saat ini dan melihat kaitan antara variabel yang ada.

3.2 Lokasi Dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian yang dilakukan yaitu di Kantor Inspektorat Kota Palopo dan Kabupaten Luwu utara dengan data yang diperoleh dan waktu penelitian dilakukan kurang lebih dua bulan setelah seminar.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiono,2012).

Dalam penelitian ini, yang akan menjadi populasi adalah Kantor Inspektorat Kota Palopo dan Kabupaten Luwu Utara yang berjumlah 55 auditor yaitu Kota Palopo sebanyak 22 auditor, dan Kabupaten Luwu Utara sebanyak 33 auditor.

3.3.2 Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi, sampel terdiri atas sejumlah anggota yang dipilih dari populasi. Sampel dari penelitian ini adalah auditor yang terdapat pada Kantor Inspektorat Kota Palopo dan Kabupaten Luwu Utara sebanyak 55 orang.

3.4 Jenis dan sumber data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif dan sumber data yang digunakan data primer, yang diperoleh melalui alat pengumpulan data berupa kuesioner kepada responden yang terkait dengan penelitian ini. Kuesioner menggunakan skala likert lima poin yaitu : mulai dari Sangat Setuju (SS=5); Setuju (S=4); Netral (N=3); Tidak setuju (TS=2); dan Sangat Tidak Setuju (STS=1)

3.5 Teknik pengumpulan data

Teknik pengumpulan data bertujuan untuk memperoleh data secara terperinci dan baik, maka peneliti menggunakan metode pengumpulan data sekunder dengan memberikan pertanyaan-pertanyaan kepada responden individu.

Muhammad Ali aurvai pada dasarnya merupakan pemeriksaan secara teliti tentang fakta atau fenomena perilaku dan sosial terhadap subjek dalam jumlah besar. Dalam riset pendidikan, survey bukan semata-mata dilakukan untuk mengumpulkan data atau informasi, seperti tentang pendapat atau sikap, tetapi juga untuk membuat deskripsi komprehensif maupun untuk menjelaskan hubungan antar berbagai variabel yang diteliti.

3.6 Variabel penelitian dan Defenisi operasional

3.6.1 Variabel Penelitian

Penelitian independen adalah Kompetensi dan Komitmen Organisasi sedangkan variabel dependen adalah Kinerja Auditor.

3.6.2 Definisi Operasional

Gambaran yang jelas dan memudahkan pelaksanaan penelitian ini, maka perlu diberikan definisi variabel operasional yang akan diteliti sebagai dasar dalam menyusun kuesioner penelitian, Menurut Jogiyanto (2004), operasional adalah hasil dari pengoperasionalan konsep ke dalam elemen-elemen yang dapat diobservasi yang menyebabkan konsep dapat diukur dan di operasionalkan dalam konsep.

1. Kompetensi

kompetensi sebagai pengetahuan keahlian, kemampuan, atau karakteristik pribadi individu yang mempengaruhi secara langsung kinerja pekerjaan. Kompetensi menggambarkan dasar pengetahuan dan standar kinerja yang di persyaratkan agar berhasil menyelesaikan suatu pekerjaan atau memegang suatu jabatan. Indikator kompetensi adalah:

1. Pengalaman kerja suatu dasar/acuan seorang karyawan dapat menempatkan diri secara tepat kondisi, berani mengambil resiko, mampu menghadapi tantangan dengan penuh tanggungjawab serta mampu berkomunikasi dengan baik terhadap berbagai pihak untuk tetap menjaga produktivitas, kinerja dan menghasilkan individu yang kompeten dalam bidangnya.
2. Pendidikan adalah suatu kegiatan untuk meningkatkan penguasaan teori dan keterampilan memutuskan terhadap persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan guna mencapai tujuan. Upaya ini dilakukan untuk memperbaiki kontribusi produktif para karyawan dan mengembangkan sumber daya manusia menghadapi segala kemungkinan yang terjadi akibat perubahan lingkungan.

3. Pengetahuan adalah pengetahuan atau informasi seseorang dalam bidang spesipik tertentu.
4. Keterampilan (skills) adalah kemampuan untuk melaksanakan tugas fisik tertentu atau tugas mental tertentu.
5. Kemampuan adalah kapasitas seseorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan.
6. Motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seseorang individu untuk mencapai tujuannya.
7. Seleksi adalah usaha pertama yang dilakukan perusahaan untuk memperoleh karyawan yang kualifikasi dan kompeten (Sudarmanto, 2009).

2. Komitemn Organisasi

Komitmen organisasi adalah merupakan tingkat seberapa jauh seorang pegawai memihak pada suatu organisasi tertentu dengan tujuan-tujuannya, serta berniat mempertahankan ke anggotannya dalam organisasi tertentu .Indikator komitmen organisasi adalah komitmen efektif, komitmen berkelanjutan, komitmen normative, loyalitas, kepentingan, sikap, kontribusi dan evaluasi (Wirawan, 2013).

3. Kinerja Auditor

Kinerja auditor melaksanakan penugasan pemeriksaan secara objektif atas laporan keuangan suatu perusahaan atau organisasi lain dengan tujuan untuk menentukan apakah laporan keuangan disajikan secara wajar sesuai prinsip akuntansi. Indikator kinerja auditor adalah kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, pemeriksaan, penugasan, evaluasi (Fanani et al,2008).

3.7 Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian yang sering digunakan pada penelitian ini adalah angket yang berisi beberapa item pertanyaan persepsi terhadap masalah penelitian. Selain angket, terdapat juga pedoman wawancara sebagai tindak lanjut dari pemberian angket agar hasil penelitian lebih akurat. Seperti penelitian pada umumnya, teknik pengumpulan data pada penelitian deskriptif dilakukan dengan observasi studi pendahuluan, pemberian angket, wawancara dan kemudian data diolah berdasarkan teknik analisis data yang sesuai.

3.8 Analisis Data

3.8.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah analisis yang dilakukan untuk menilai karakteristik dari sebuah data. Iqbal Hasan (2001) menjelaskan bahwa statistika deskriptif adalah bagian dari statistika yang mempelajari cara pengumpulan data dan pengajian data sehingga mudah dipahami. Statistika deskriptif hanya berhubungan dengan hal menguraikan atau memberikan keterangan-keterangan mengenai suatu data atau keadaan. Dengan kata statistika deskriptif berfungsi menerangkan keadaan, gejala, atau persoalan.

3.8.2 Uji Validitas

Uji validitas adalah uji yang digunakan untuk menunjukkan sejauh mana alat ukur yang digunakan dalam suatu mengukur apa yang diukur. Menurut sugiharto dan Sitinjak (2006) validitas berhubungan dengan suatu perubah mengukur apa yang seharusnya diukur. Sedangkan menurut Ghozali (2009) menyatakan bahwa uji validitas digunakan untuk mengukur sah, atau valid

tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

3.8.3 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah uji untuk memastikan apakah kuesioner penelitian yang akan dipergunakan untuk mengumpulkan data variabel penelitian reliabel atau tidak. Kuesioner dikatakan reliabel jika kuesioner tersebut dilakukan pengukuran ulang, maka akan mendapatkan hasil yang sama. Menurut Sugiono (2012) uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama akan menghasilkan data yang sama.

3.8.4 Analisis Linear Berganda

Uji regresi linear berganda bertujuan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah positif atau negatif. Analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen (X_1, X_2, \dots, X_n) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini bertujuan untuk mengetahui arah pengaruh variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Data yang digunakan biasanya berskala interval atau rasio.

Sumber: Skripsi (Hamidah Eka Putri, 2018.94)

Persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y	= Kinerja Auditor
a	= Nilai Intercept (konstan)
b	= Koefisien Regresi
X1	= Kompetensi
X2	= Komitmen Organisasi
e	= Eror

3.8.5 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat (Ghozali, 2011). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen (X) dalam menjelaskan variasi variabel dependen (Y) amat terbatas. Begitu pula sebaliknya, nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat.

3.8.6 Uji t (Uji Parsial)

Uji t digunakan untuk menguji signifikan hubungan antara variabel X dan Y, apakah variabel independen (X) benar-benar berpengaruh terhadap variabel dependen (Y) secara terpisah atau parsial (Ghozali, 2005).

3.8.7 Uji Statistik F

Uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel-variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen (Ghozali, 2011). Dalam penelitian ini, hipotesis yang digunakan adalah:

Ho: Variabel-variabel independen (X) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Y).

Ha: Variabel-variabel independen (X) mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Y).

BAB 1V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Kantor Inspektorat Kota Palopo

4.1.1 Sejarah Singkat Berdirinya Kantor Inspektorat Kota Palopo

Sejarah Inspektorat Kota Palopo, Kota Palopo berdiri pada tahun 2002 berdasarkan undang-undang nomor 11 tahun 2002 tentang pembentukan Kota Palopo dan Kabupaten Mamasa di provinsi Sulawesi Selatan. Dengan dibentuknya Kota Palopo menjadi daerah otonom maka dibentuklah unit kerja sebagai pelaksanaan urusan pemerintah yang menjadi kewenangan daerah. Salah satu unit kerja yang dibentuk adalah unit kerja yang bertugas membantu walikota dalam melaksanakan pengawasan yaitu Inspektorat. Saat itu diberi nama Badan Pengawasan Daerah (BAWASDA). Dalam perkembangannya, terjadi di perubahan peraturan pemerintah tentang penamaan unit kerja pengawasan yaitu BAWASDA berubah menjadi Inspektorat Daerah. Terakhir, berdasarkan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 (Termasuk Perubahannya) tentang pemerintah daerah dan peraturan pemerintah nomor 18 tahun 2016 tentang organisasi perangkat daerah, ditetapkan menjadi Inspektorat. Dalam beberapa kurun waktu sejak dibentuknya, Inspektur sebagai pimpinan Inspektorat telah beberapa kali berganti yaitu yang pertama Drs.H.Hasyim Muhammad (Kepala Bawasda 2002-2003), kedua Drs.H. Bachtiar (Kepala Bawasda/Inspektur 2003-2011), ketiga Drs.H. Darmono Junaid (Inspektur 2011-2014), Keempat Jamaluddin SH,MH (Inspektur 2014-2016), Kelima H.Muhammad Samillilyas SE,MM (Inspektur 2016-2019), dan keenam atau yang menjabat saat ini Drs.ASIR, MM (Inspektur 2020).

4.1.2 Visi dan Misi Inspektorat Kota Palopo

1. Visi

Visi adalah pandangan jauh kedepan, kemana dan bagaimana instansi pemerintah harus dibawah dan bekerja agar tetap konsisten dan dapat eksis, antisipasif, serta produktif. Dengan demikian, visi Inspektorat Kota Palopo yang harus bersinergi dengan visi Walikota yaitu: “Terwujudnya Palopo Sebagai Kota Maju, Inovatif dan berkelanjutan pada tahun 2023”. Makna yang terkandung dalam visi tersebut adalah:

1. Maju, kota bergerak kearah yang positif, ditandai dengan ketersediaan sarana dan prasana perkotaan yang lebih lengkap, lebih berkualitas, lebih beretika dan bermanfaat perekonomian dan kesejahteraan.
2. Inovatif, Kota Palopo selalu member solusi terhadap persoalan warga melalui pengelolaan pemerintah dan layanan publik dan efisien, efektif, modern dan mengutamakan riset, serta industri berkembang sektor utama penggerak ekonomi.

2. Misi

Misi Kota Palopo 2018-2023 yaitu:

1. Melaksanakan layanan pendidikan, kesehatan serta jaminan dan perlindungan sosial untuk kelompok rentan.
2. Mewujudkan lingkungan layak huni melalui pengembangan insfrastruktur perkotaan, penataan pemukiman, sanitasi dan ruang terbuka hijau.
3. Memodernisasi layanan meningkatkan kualitas aparatur dan tata kelola pemerintahan, serta mendorong partisipasi publik dalam pembangunan.

4.1.3 Sejarah Singkat Berdirinya Kantor Inspektorat Kabupaten Luwu Utara

Inspektorat Kabupaten Luwu Utara berdiri sejak tahun 2000 pada saat Kabupaten Luwu Utara berpisah dengan Luwu Timur dan kemudian Masamba menjadi Ibu Kota Kabupaten Luwu Utara. Sebelum otonomi daerah, Inspektorat bernama Badan Pengawas Daerah (BAWASDA) dan berdasarkan Peraturan Pemerintah Luwu Utara Nomor 5 Tahun 2012 Tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Kabupaten Luwu Utara Nomor 11 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Inspektorat, Badan Perencanaan Pembangunan Daerah dan Lembaga Teknis Daerah dan Lembaga Lain Kabupaten Luwu Utara ditetapkan menjadi Inspektorat. Sejak berdirinya Inspektorat, Inspektur sebagai pimpinan Inspektorat telah beberapa kali berganti dan Inspektur Inspektorat Kabupaten Luwu Utara untuk periode saat ini yaitu Drs. Muh. Asyir suhaeb, M.Si.

4.1.4 Visi Misi Inspektorat Kabupaten Luwu Utara

1. Visi

Mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik dengan pengawasan yang professional dan berkualitas.

2. Misi

1. Meningkatkan efektivitas pengawasan internal
2. Meningkatkan profesionalisme aparat pengawas internal pemerintah
3. Memantapkan Peran Inspektorat dalam rangka Peningkatan Kinerja SKPD/Unit Kerja Lingkup Kabupaten Luwu Utara.

4.2 Deskripsi Responden

4.2.1 Berdasarkan Usia

Tabel 4.1 Berdasarkan Usia

Kategori	Usia	Jumlah	Persentase (%)
A	Di bawah 50 Tahun	36	65,5
B	Di atas 50 Tahun	19	34,5
Jumlah			100%

Sumber: Data primer diolah tahun 2020

4.2.2 Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.2 Berdasarkan Jenis Kelamin

Kategori	Jenis kelamin	Jumlah	Persentase (%)
A	Laki-laki	24	43,6
B	Perempuan	31	56,4
Jumlah			100%

Sumber: Data primer diolah tahun 2020

4.3 Uji Validitas

Tabel 4.3 Uji Validitas

Variabel	No. soal	R hitung	R tabel	ket
Kompetensi	Pernyataan 1	0,606	0,266	Valid
	Pernyataan 2	0,520	0,266	Valid
	Pernyataan 3	0,685	0,266	Valid
	Pernyataan 4	0,786	0,266	Valid
	Pernyataan 5	0,826	0,266	Valid
	Pernyataan 6	0,722	0,266	Valid
	Pernyataan 7	0,664	0,266	Valid
Komitmen Organisasi	Pernyataan 1	0,830	0,266	Valid
	Pernyataan 2	0,608	0,266	Valid
	Pernyataan 3	0,746	0,266	Valid
	Pernyataan 4	0,773	0,266	Valid
	Pernyataan 5	0,304	0,266	Valid
	Pernyataan 6	0,666	0,266	Valid
	Pernyataan 7	0,504	0,266	Valid
	Pernyataan 8	0,474	0,266	Valid
Kinerja Auditor	Pernyataan 1	0,296	0,266	Valid
	Pernyataan 2	0,714	0,266	Valid
	Pernyataan 3	0,575	0,266	Valid
	Pernyataan 4	0,413	0,266	Valid
	Pernyataan 5	0,329	0,266	Valid
	Pernyataan 6	0,448	0,266	Valid
	Pernyataan 7	0,496	0,266	Valid

Sumber: Output SPSS ver 22

Tabel tersebut di atas, dapat disimpulkan bahwa r hitung lebih besar dari r tabel sebesar 0,266 maka dinyatakan untuk semua variabel valid.

4.4 Uji Reliabilitas

Tabel 4.4 Uji Reliabilitas

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.771	22

Sumber: Output SPSS ver 22

Tabel tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa koefisien untuk variabel kompetensi, komitmen organisasi dan kinerja auditor dengan jumlah 22 bulir pernyataan sebesar 0,771 lebih besar dari 0,60, maka dinyatakan reliabel.

4.5 Analisis Linear Berganda

Tabel 4.5 Hasil Regresi

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	20.451	3.741		5.467	.000
	Kompetensi	.195	.088	.283	2.225	.030
	Komitmen Organisasi	.174	.080	.275	2.168	.035

a. Dependent Variable: Kinerja_Audit

Sumber: Output SPSS ver 22

Tabel tersebut diatas dapat dirumuskan suatu persamaan yang menggambarkan hubungan antara kompetensi, komitmen organisasi dan kinerja auditor, sebagai berikut:

Persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 20,451 + 0,195X_1 + 0,174X_2 + e$$

Diketahui:

Y = Kinerja Auditor

X₁ = Kompetensi

X₂ = Komitmen Organisasi

a = 20,451 apabila kompetensi, dan sistem komitmen organisasi dalam keadaan konstan atau 0 maka akuntabilitas nilainya sebesar 20,451

b₁ = 0,195 adalah besarnya koefisien regresi X₁(kompetensi) yang berarti setiap peningkatan X₁ sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan Y sebesar 0,195 atau 19,5%. Jika variabel kompetensi meningkat maka kinerja auditor akan meningkat dan memiliki arah hubungan positif.

b₂ = 0,174 adalah besarnya koefisien regresi X₂(komitmen organisasi) yang berarti setiap peningkatan X₂ sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan Y sebesar 0,174 atau 17,4%. Jika variabel komitmen organisasi meningkat maka kinerja auditor akan meningkat dan memiliki arah hubungan positif.

4.6 Koefisien Determinasi (R²)

Digunakan untuk mengetahui sejauh mana kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Besarnya kemampuan kompetensi dan komitmen organisasi dalam menjelaskan kinerja auditor dilihat dari hasil berikut ini.

Tabel 4.6 Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.421 ^a	.177	.145	1.348

a. Predictors: (Constant), Komitmen_Organisasi, Kompetensi

Sumber: Output SPSS ver 22

Berdasarkan data diatas diketahui R Square sebesar 0,177, hal ini mengandung arti bahwa pengaruh variabel kompetensi dan komitmen organisasi secara simultan terhadap kinerja auditor adalah sebesar 17,7% dan sisanya 82,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

4.6 Uji F (simultan)

Variabel independen atau bebas yang dimasukkan kedalam model mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen atau terikat.

Tabel 4.7 Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	20.324	2	10.162	5.591	.006 ^b
	Residual	94.513	52	1.818		
	Total	114.836	54			

a. Dependent Variable: Kinerja_Audit

b. Predictors: (Constant), Komitmen_Organisasi, Kompetensi

Sumber: Output SPSS ver 22

Tabel tersebut diketahui nilai signifikan $0,006 < 0,05$ dan nilai $F_{hitung} 5,591 > F_{tabel} 4,03$ menunjukkan bahwa terdapat pengaruh kompetensi dan komitmen organisasi terhadap kinerja auditor.

4.7 Uji t (parsial)

Uji t digunakan untuk membuktikan pengaruh antara kompetensi dan komitmen organisasi terhadap kinerja auditor.

Tabel 4.8 Uji t

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20.451	3.741		5.467	.000
	Kompetensi	.195	.088	.283	2.225	.030
	Komitmen_Organisasi	.174	.080	.275	2.168	.035

a. Dependent Variable: Kinerja_Auditor
Sumber: Output SPSS ver 22

Perhitungan diatas menunjukkan bahwa:

1. Hipotesis yang pertama diketahui untuk variabel kompetensi (X_1) $t_{hitung} = 2,225 > t_{tabel} = 1,674$ dengan signifikan $0,030 > 0,05$ artinya kompetensi terdapat pengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja auditor
2. Hipotesis yang kedua untuk variabel komitmen organisasi (X_2) $t_{hitung} = 2,168 > t_{tabel} = 1,674$ dan signifikan $0,035 > 0,05$ artinya terdapat pengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja auditor.

4.8 Pembahasan

Penelitian ini melibatkan 55 responden, untuk memberikan informasi terkait pengaruh kompetensi dan komitmen organisasi terhadap kinerja auditor. Dari hasil uji validitas menunjukkan bahwa hasil pernyataan angket yang disebar untuk 55 responden dinyatakan valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ semua. Kemudian hasil reliabilitas pada penelitian ini pun reliabel yaitu dibuktikan

dengan semua koefisien lebih besar dari 0,60 maka semua pernyataan dinyatakan reliabel.

Diketahui R Square sebesar 0,177, mengandung arti bahwa variabel kompetensi dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja auditor adalah sebesar 17,7% dan sisanya 82,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Hasil analisis regresi linear berganda dengan persamaan $Y = 20,451 + 0,195X_1 + 0,174X_2$. Diketahui nilai konstan 20,451, sedangkan hasil analisis uji F diketahui nilai signifikan $0,006 < 0,05$ dan nilai $F_{hitung} 5,591 > F_{tabel} 4,03$ sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh kompetensi dan komitmen organisasi terhadap kinerja auditor. Hasil analisis uji t dengan Hipotesis yang pertama yaitu variabel kompetensi (X_1) $t_{hitung} = 2,225 > t_{tabel} = 1,674$ dengan signifikan $0,030 > 0,05$ artinya kompetensi terdapat pengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja auditor. Sedangkan hipotesis yang kedua untuk variabel komitmen organisasi (X_2) $t_{hitung} = 2,168 > t_{tabel} = 1,674$ dan signifikan $0,035 > 0,05$ artinya terdapat pengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja auditor.

4.8.1 Pengaruh kompetensi terhadap kinerja auditor

Hipotesis yang pertama untuk variabel kompetensi terdapat pengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja auditor. Kompetensi sebagai pengetahuan keahlian, kemampuan, atau karakteristik pribadi individu yang mempengaruhi secara langsung kinerja pekerjaan, hal itu berhubungan dengan teori harapan yang memiliki hubungan kuat antara usaha dan kinerja dalam sebuah perusahaan. Agar usaha tersebut menghasilkan kinerja yang baik, individu harus mempunyai

kemampuan yang dibutuhkan untuk bekerja dan sistem penilaian kinerja yang mengukur kinerja individu tersebut harus dipandang adil dan objektif.

Didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Dwi Anjani Premeswari (2015) yang mengatakan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja auditor. Dan berbanding terbalik dengan hasil penelitian dari Muhammad Rafki Nazar (2018) mengatakan bahwa kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor.

4.8.2 Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja auditor

Hipotesis yang kedua untuk variabel komitmen organisasi terdapat pengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja auditor. Komitmen organisasi merupakan suatu sikap atau tingkah laku dari seseorang terhadap organisasi berupa loyalitas serta tercapainya visi, misi dan juga tujuan organisasi. Hal ini berhubungan dengan teori peran yang menyatakan penekanan sifat individual sebagai perilaku sosial mempelajari perilaku yang sesuai dengan posisi yang ditempati di masyarakat.

Didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Edy Sujana (2017) mengatakan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor, tetapi berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh Jeni Nurita Hariyanti (2018) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja auditor.

BAB V

PENUTUP

5.1 Simpulan

1. Hasil penelitian pada variabel kompetensi berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja auditor. Hal ini didukung oleh penelitian Dwi Anjani Prameswari (2015).
2. Hasil penelitian pada variabel komitmen organisasi berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja auditor. Hal ini didukung oleh penelitian Edy Sujana (2012).

5.2 Saran

1. Untuk penelitian selanjutnya, diharapkan dapat menambah cakupan penelitian yakni dengan menambah jumlah sampel penelitian dan memperluas wilayah sampel penelitian, bukan hanya di Daerah Kota Palopo dan Kabupaten Luwu Utara tetapi juga di kota-kota lainnya.
2. Penelitian selanjutnya diharapkan agar lebih memperhatikan waktu penelitian. Waktu penelitian diharapkan ketika pada waktu tidak sibuk auditor sehingga tingkat pengambilan kuesioner dapat lebih tinggi.

DAFTAR RUJUKAN

- Amilin, R.D. (2008). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Akuntan Publik Dengan Role Stress Sebagai Variabel Moderating. *JAAI*. Vol. 12. No. 1, Juni 2008: 13-24. Anik, S & Arifiddin. (2003).
- Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Hubungan Antara Etika Kerja Islam Dengan Sikap Perubahan Organisasi. *JAAI*. Volume. 7. No. 2, Hal. 158-182.
- Anita Rizki Wulandari, 2019. Pengaruh Independensi, Komitmen Organisasi Dan Pemahaman *Good Governance* Terhadap Kinerja Auditor Internal. Skripsi, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pasundan Bandung
- Arie Cintyaningsih, 2015. Pengaruh Pengalaman, Kompetensi Dan Independensi Terhadap Kinerja Auditor Di Surabaya
- Artana, I Wayan Arta. (2012). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Di Maya Ubud Resort & Spa. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, Dan Kewirausahaan*, Vol. 2, No. 1.
- Dwi Anjani Prameswari, Muhammad Rafki Nazar, SE., M.Sc, 2015. Pengaruh Penerapan Integritas, Obyektivitas, Kerahasiaan, Kompetensi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Internal Auditor. *E-Proceeding Of Management* : Vol.2, No.3.
- Edy Sujana, 2012. Pengaruh kompetensi, motivasi, kesesuaian peran dan komitmen organisasi terhadap kinerja auditor internal inspektorat pemerintah.
- Elya Wati, Lismawati Dan Nila Aprilla, 2010. Pengaruh Independensi, Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, Dan Pemahaman *Good Governance* Terhadap Kinerja Auditor Pemerintah.
- Fajar Setia Rahayu, 2017. Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, *Locus Of Control*, Dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Auditor. Skripsi, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Surakarta.
- Hamidah Eka Putri, 2018. Pengaruh Profesionalisme Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Auditor Internal. Skripsi, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pasundan Bandung.
- Hesti Catur Istiani, 2015. "Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi".

- Irma Istiariyani,2018. Pengaruh Independensi, Profesionalisme Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Auditor Bpkp (Studi Kasus Pada Auditor Bpkp Jateng). Volume 19, No. 1.
- Jeni Nurita Hariyanti,2018. Pengaruh Independensi, Kompetensi, Komitmen Organisasi, Pengalaman Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Auditor Pada Kantor Akuntan Publik Di Daerah Istimewa Yogyakarta.
- M. Nizarul Alim, Trisni Hapsari,2007. Pengaruh Kompetensi Dan Independensi Terhadap Kualitas Audit Dengan Etika Auditor Sebagai Variabel Moderasi.
- Nelda Pratiwi, Amir Hasan & Andreas,2019. Pengaruh Skeptisisme Profesional, Komitmen Organisasi, Tekanan Anggaran Waktu Dan Kinerja Auditor Terhadap Perilaku Disfungsional Audit Dengan *Emotional Spiritual Quotient* Sebagai Varibel Moderating. Pekbis Jurnal, Vol.11, No.3.
- Ni Pande Kadek Ayuniari, Nyoman Trisna Herawati, I Nyoman Putra Yasa,2017. Pengaruh Independensi, Kesesuaian Peran Dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Auditor Inspektorat Daerah. E-Journal Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Akuntansi Program S1 Vol: 8 No: 2.
- Ranny Laila Rizky Fitriani,2014. Pengaruh Independensi Auditor Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Auditor Pemerintah. Skripsi, Fakultas Ekonomi Universitas Widyatama.
- Riana Rantika Dwi Putri Br S.Kemb, Rizki Septiandre Isnay, Dessy Prasanti, Tetty Tiurma Uli Sipahutar,2019. Pengaruh Kompetensi, Independensi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Auditor Pada Badan Pengawasan Keuangan Dan Pembangunan (Bpkp) Perwakilan Sumatera Utara. Jurnal AKRAB Juara Volume 4 Nomor 2.
- Sugiyono, 2012. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suryadi,2015. Pengaruh Independensi, Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, Dan Pemahaman *Good Governance* Terhadap Kinerja Auditor Pemerintah. Skripsi, Universitas Muhammadiyah Surakarta.

