

THE EFFECT OF COMPETENCE, INDEPENDENCE AND ETHICS ON ORGANIZATIONAL COMMITMENT AND PERFORMANCE IN THE IMPLEMENTATION OF INTERNAL CONTROL AT THE REGIONAL INSPEKTORATE OF RIAU PROVINCE

Nyoto^{1*}, Dedy Chandra Syahputra², Agus Seswandi³, Priyono⁴, David⁵

^{1,2,4,&5}Institut Bisnis dan Teknologi Pelita Indonesia

³Universitas Lancang Kuning Pekanbaru

Email: nyoto@lecturer.pelitaindonesia.ac.id

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine and analyze the effect of Competence, Independence and Ethics on Organizational Commitment and Auditor Performance at the Regional Inspectorate of Riau Province. The technique of collecting data is by distributing questionnaires. The population in this study were functional officials of the Regional Inspectorate of Riau Province with a total sample of 103 people. The data analysis technique used Structural Equation Modeling (SEM). The results showed that competence had a significant effect on organizational commitment and auditor performance, independence had a significant effect on organizational commitment but had no significant effect on auditor performance, ethics had a significant effect on organizational commitment but had no significant effect on auditor performance and organizational commitment had no effect on auditor performance.

Keyword : Organizational Commitment; Auditor Performance; Competence; Independence; Ethics; Regional Inspectorate of Riau Province

ANALISIS KOMITMEN ORGANISASI DAN KINERJA BERDASARKAN PENGARUH KOMPETENSI, INDEPENDENSI, DAN ETIKA KERJA AUDITOR INTERNAL DI INSPEKTORAT DAERAH PROVINSI RIAU

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis Komitmen Organisasi dan Kinerja Auditor Internal berdasarkan pengaruh Kompetensi, Independensi dan Etika Kerja Inspektorat Daerah Provinsi Riau. Teknik pengumpulan data dengan cara penyebaran angket. Populasi dalam penelitian ini adalah pejabat fungsional Inspektorat Daerah Provinsi Riau dengan jumlah sampel 103 orang. Teknik analisis data menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM). Hasil penelitian menunjukkan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi dan kinerja auditor, independensi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi tetapi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor, etika berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi tetapi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor dan komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor.

Kata Kunci : Komitmen Organisasi; Kinerja Auditor; Kompetensi; Independensi; Etika Kerja; Inspektorat Daerah Provinsi Riau

PENDAHULUAN

Inspektorat Daerah Provinsi Riau dalam menjalankan tugas sebagai pengawas internal, kinerjanya sangat ditentukan oleh kinerja segenap sumber daya manusia dalam organisasi, baik unsur pimpinan maupun pelaksana dalam mencapai visi dan misi. Visi Inspektorat Daerah Provinsi Riau adalah “Terwujudnya Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah Yang Efisien dan Efektif melalui Pengawasan Yang Profesional”. Kinerja organisasi dalam mencapai visi dan misi tersebut adalah hasil kerja aparat dan pemimpin organisasi. Oleh karena itu, aparat dan pemimpin organisasi merupakan modal utama bagi keberhasilan organisasi mencapai tujuan.

Secara internal, tugas Inspektorat Daerah Provinsi terutama membantu Gubernur dalam menegakkan dan memperkuat otonomi daerah melalui pengawasan internal. Desentralisasi memberikan kebebasan yang luas kepada daerah untuk mengurus dan mengatur rumah tangganya sendiri. Kebebasan itu memiliki konsekuensi terjadinya penyalahgunaan wewenang, karena dalam pelaksanaan pemerintahan yang bersifat bebas, ada kecenderungan terjadinya perbuatan penyalahgunaan wewenang, dimana aparat Pemerintah dapat berbuat bebas sesuai dengan kebijaksanaannya.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam hal ini adalah seorang auditor dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja pegawai Inspektorat Daerah Provinsi Riau dapat dilihat dari pelaksanaan program kerja yang ditetapkan. Berikut merupakan data Program Kerja Pengawasan Tahunan (PKPT) mulai tahun 2015-2019:

**Tabel 1. Program Kerja Pengawasan Tahunan (PKPT)
Inspektorat Daerah Provinsi Riau tahun 2015-2019**

Tahun	Jumlah PKPT	Objek Pemeriksaan	
		Terlaksana	Tidak Terlaksana
2015	139	121	18
2016	139	119	20
2017	139	124	15
2018	145	128	17
2019	157	132	25

Sumber: Inspektorat Daerah Provinsi Riau tahun 2020

Berdasarkan tabel 1 di atas dapat diketahui setiap tahunnya target Program Kerja Pengawasan Tahunan (PKPT) Inspektorat Daerah Provinsi Riau tidak dapat terealisasi sebagaimana yang diharapkan. Tahun 2015 target PKPT 139 obrik dan terealisasi 121 obrik, tahun 2016 target PKPT 139 obrik dan terealisasi 119 obrik, tahun 2017 target PKPT 139 obrik dan terealisasi 124 obrik, tahun 2018 target PKPT 145 obrik dan terealisasi 128 obrik, dan target PKPT tahun 2019 target PKPT 157 obrik dan terealisasi 132 obrik. Berdasarkan data di atas dapat diketahui bahwa kinerja pegawai Inspektorat Daerah Provinsi Riau setiap tahunnya rentang tahun 2015 sampai dengan tahun 2019 dalam pelaksanaan program kinerja pengawasan tidak berjalan sesuai dengan yang diharapkan, dalam hal ini target obrik pengawasan tidak tercapai atau tidak terealisasi.

Komitmen dalam organisasi mempengaruhi kinerja auditor yang menyatakan bahwa komitmen organisasi akan menimbulkan rasa ikut memiliki bagi pekerja terhadap organisasi. Jika pekerja merasa jiwanya terikat dengan nilai-nilai organisasional yang ada maka dia akan merasa senang dalam bekerja, serta memberikan prestasi dan pelayanan terbaik bagi organisasi yang dinaunginya sehingga kinerjanya dapat meningkat. Semakin tinggi profesionalisme seorang auditor dalam melaksanakan pekerjaannya maka akan semakin mempengaruhi kinerja auditor menjadi lebih baik. Saat ini Inspektur Daerah Provinsi Riau selaku pimpinan sangat fokus dan berkomitmen dalam peningkatan persentase penyelesaian tindak lanjut hasil pengawasan, dimana sebagai wujud hasil pengawasan adalah penyelesaian hasil-hasil tindak lanjut hasil pengawasan. Penyelesaian tindak lanjut hasil pengawasan masih tergolong lamban sehingga banyak tindak lanjut yang belum tuntas penyelesaiannya.

Independensi merupakan sikap yang tidak memihak, tidak mempunyai kepentingan pribadi, dan tidak mudah dipengaruhi oleh pihak-pihak yang berkepentingan dalam memberikan pendapat atau simpulan, sehingga dengan demikian pendapat atau simpulan yang diberikan tersebut berdasarkan integritas dan objektivitas yang tinggi. Independensi adalah sikap netral dan tidak bias serta menghindari konflik kepentingan dalam merencanakan dan melaporkan pekerjaan yang dilakukan. Disamping itu jika independensi atau obyektifitasnya

terganggu, maka gangguan tersebut harus dilaporkan kepada pimpinan APIP (Peraturan Menteri Negara dan Pendayagunaan Aparatur Negara No. Per/05/M.Pan/03/2008 tanggal 31 Maret 2008).

Etika dalam bersikap dan berperilaku agar dapat memberikan citra yang baik serta menumbuhkan kepercayaan masyarakat terhadap Aparat Pengawas Intern Pemerintah (APIP), fungsi APIP adalah melaksanakan fungsi pemeriksaan internal yang merupakan suatu fungsi penilaian yang independen dalam suatu organisasi untuk menguji dan mengevaluasi kegiatan organisasi yang dilakukan. Semua organisasi Inspektorat bertanggung jawab untuk memastikan bahwa setiap tugas yang dilaksanakan oleh aparatur inspektorat yang secara kolektif memiliki tujuan untuk meningkatkan kinerja akan keberhasilan dalam melaksanakan tugasnya.

TINJAUAN PUSTAKA

Kompetensi

Kompetensi menurut Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2018 Pasal 1 Ayat 13 adalah Kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang pegawai Aparatur Sipil Negara, berupa pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya sehingga dapat melaksanakan tugasnya secara profesional, berdaya guna dan berhasil guna.

Kompetensi adalah Suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta dukungan oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan itu tersebut (Lutfi Anggraini dan Irfan Helmy, 2020). Kompetensi adalah pencapaian dan pemeliharaan suatu tingkatan pemahaman dan pengetahuan yang memungkinkan seorang anggota untuk memberikan jasa dengan kemudahan dan kecerdikan (Bolang, 2013). Sementara Bedard mendefinisikan kompetensi adalah Keahlian atau kompetensi yaitu sebagai seorang yang memiliki pengetahuan dan keterampilan prosedural yang luas yang ditunjukkan dalam pengalaman audit. Indikator Kompetensi (Sukriah, 2009) menyatakan, untuk mengukur kompetensi ada beberapa indikator yang dapat digunakan, antara lain Mutu Personal, keahlian khusus dan pengetahuan umum

Independensi

Independensi adalah suatu sikap dan tindakan dalam melaksanakan pemeriksaan untuk tidak memihak dan dipandang tidak memihak kepada siapapun, serta tidak dipengaruhi dan dipandang tidak dipengaruhi oleh siapapun. Independensi yaitu pandangan pihak luar terhadap diri auditor sehubungan dengan pelaksanaan audit. Independensi juga berarti adanya kejujuran dalam diri auditor dalam mempertimbangkan fakta dan adanya pertimbangan yang objektif tidak memihak dalam diri auditor dalam merumuskan dan menyatakan pendapatnya (Mulyadi, 2011).

Menurut Standar Profesional Akuntan Publik (2011) seksi 220 PSA No. 04 alinea 02 menyebutkan bahwa auditor bersikap independen, artinya tidak mudah dipengaruhi, karena ia melaksanakan pekerjaannya untuk kepentingan umum (dibedakan dalam hal ia berpraktik sebagai auditor intern). Dengan demikian, auditor tidak dibenarkan memihak kepada kepentingan siapapun, sebab bagaimanapun sepenuhnya keahlian teknis yang dimiliki auditor, maka auditor akan kehilangan sikap tidak memihak, yang justru paling penting untuk mempertahankan kebebasan pendapatnya.

Indikator Independensi (Ratna Ningsih, 2012:43) indikator independensi auditor mencakup dua aspek, yaitu independensi dalam fakta dan independensi dalam penampilan.

Etika

Etika merupakan suatu prinsip moral dan perbuatan yang menjadi landasan bertindak seseorang sehingga apa yang dilakukannya dipandang oleh masyarakat sebagai perbuatan yang terpuji dan meningkatkan martabat dan kehormatan seseorang termasuk di dalamnya dalam meningkatkan kualitas audit (Munawir, 2007). Etika adalah kumpulan asas atau nilai moral yang menjadi pegangan bagi seseorang atau suatu kelompok dalam mengatur tingkah lakunya. Secara umum, etika didefinisikan sebagai nilai-nilai tingkah laku atau aturan-aturan tingkah laku yang diterima dan digunakan oleh suatu golongan tertentu individu (Bertens, 2007).

Indikator Etika (Maretha, 2015) menyatakan, untuk mengukur etika, ada beberapa indikator yang dapat digunakan, antara lain Integritas, Objektivitas, Kompetensi dan Kehati-hatian Profesional, Kerahasiaan, Perilaku Profesional.

Komitmen Organisasi

Menurut Allen dan Meyer dalam Moi (2017), komitmen organisasi adalah keadaan psikologi yang mengkarakteristikan hubungan karyawan dengan organisasi atau implikasinya yang mempengaruhi apakah karyawan akan tetap bertahan dalam organisasi atau tidak. Ronald E. Riggio dalam Poniman dan Hadiyat (2015:311), mendefinisikan komitmen organisasi adalah semua perasaan dan sikap karyawan terhadap segala sesuatu yang berkaitan dengan organisasi di mana mereka bekerja termasuk pada pekerjaan mereka. Sedangkan Robbins & Judges dalam Tania & Sutanto (2013), mendefinisikan komitmen organisasi sebagai kekuatan yang

bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya ke dalam bagian organisasi. Berdasarkan pengertian para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah keputusan seorang individu untuk tetap bertahan di dalam organisasinya atau tidak.

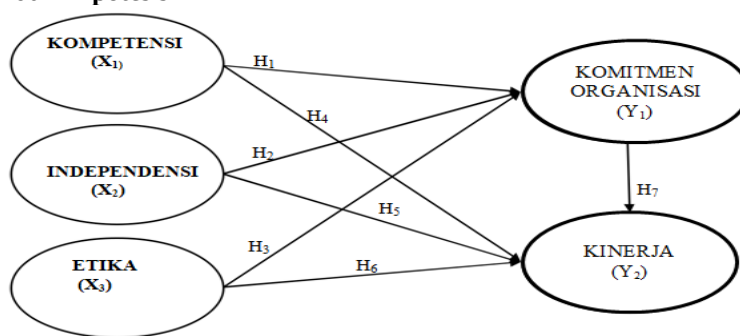
Indikator Komitmen Organisasi Menurut Meyer dan Allen dalam Busro (2018:83), indikator komitmen organisasi adalah komponen afektif, komponen kontinu, dan komponen normatif.

Kinerja Auditor

Kinerja adalah suatu hasil karya yang dicapai oleh seorang auditor dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan waktu yang diukur dengan mempertimbangkan kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu (Taufik Akbar, 2015). Sementara Sedarmayanti (2011) mengungkapkan bahwa Kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

Indikator Kinerja Auditor (Arini, 2010), terapan beberapa indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja auditor yaitu kualitas pekerjaan dan kuantitas pekerjaan/jumlah output.

Kerangka Pemikiran dan Hipotesis



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

METODE PENELITIAN

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Inspektorat Daerah Provinsi Riau yang beralamat di Jl. Cut Nyak Dien Pekanbaru. Waktu penelitian dimulai dari bulan Nopember 2020 sampai dengan Maret 2021.

Populasi dan Sampel

Jumlah pejabat fungsional yang menjadi populasi dalam penelitian di Inspektorat Daerah Provinsi Riau ini adalah 103 pegawai. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh, yaitu suatu teknik penentuan sampel yang semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini berarti jumlah sampel yang digunakan di dalam penelitian ini adalah sebanyak 103 responden.

Definisi Operasional Variabel Penelitian

Tabel 2. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Jenis Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Kompetensi (X ₁)	Kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang pegawai Aparatur Sipil Negara, berupa pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya sehingga dapat melaksanakan tugasnya secara profesional, berdayaguna dan berhasil	1. Mutu Personal 2. Keahlian Khusus 3. Pengetahuan Umum (Sukriah, 2009)	Interval

Analisis Komitmen Organisasi dan Kinerja Berdasarkan Pengaruh Kompetensi, Independensi, dan Etika Kerja Auditor Internal di Inspektorat Daerah Provinsi Riau (Nyoto, Dedy Chandra Syahputra, Agus Seswandi, Priyono, dan David)

Jenis Variabel	Definisi	Indikator	Skala
	guna. (Wibowo, 2007:86)		
Independensi (X ₂)	Sikap atau cara pandang seorang auditor dalam melaksanakan pemeriksaan yang tidak bisa dipengaruhi oleh pihak manapun. (Mulyadi, 2011)	1. Independensi dalam fakta 2. Independensi dalam penampilan (Ratna Ningsih, 2012:43)	Interval
Etika (X ₃)	Sekumpulan nilai-nilai atau norma-norma yang mengatur masyarakat dalam menjalankan perilaku kehidupannya sehari-hari. (Munawir, 2007).	1. Integritas 2. Objektivitas 3. Kompetensi dan Kehati – hatian Profesional 4. Kerahasiaan 5. Perilaku Profesional (Maretha, 2015)	Interval
Komitmen Organisasi (Y ₁)	Sebuah sikap kesetiaan/ loyalitas seorang pegawai yang memihak suatu organisasi beserta tujuan-tujuannya, dan mempunyai keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi dengan keberhasilan dan berkelanjutan. (Meyer dan Allen dalam Luthans, 2008)	1. Komitmen Afektif 2. Komitmen Kelanjutan 3. Komitmen Normatif (Meyer dan Allen dalam Luthans, 2008)	Interval
Kinerja Auditor (Y ₂)	Suatu hasil karya yang dicapai oleh seorang auditor dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan waktu yang diukur dengan mempertimbangkan kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu. (Taufik Akbar, 2015).	1. Kualitas Pekerjaan 2. Kuantitas Pekerjaan /Jumlah Output (Arini, 2010)	Interval

Teknik Analisis Data

Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif pada penelitian ini berisi pembahasan karakteristik responden yang dikaitkan dengan tanggapan responden. Analisis karakteristik responden terdiri dari jenis kelamin, usia, masa kerja, pendidikan, golongan dan jabatan fungsional. Analisis tanggapan responden berisi pembahasan tanggapan responden yang dikaitkan dengan karakteristik responden.

Uji Validitas

Uji validitas merupakan uji yang dilakukan untuk mengukur keakuratan instrumen penelitian atau angket. Angket dikatakan valid jika pertanyaan atau pernyataan dari angket tersebut mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh angket tersebut. Ukuran akurasi dari angket tersebut bisa diukur dengan menggunakan koefisien korelasi. Angket dikatakan bagus dan valid, jika koefisien korelasinya adalah signifikan atau r hitung > r tabel. Dimana $df = n - 2$ dengan uji 2 sisi (Ghozali, 2016).

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan uji angket yang dilakukan dengan maksud mengukur konsistensi jawaban responden. Uji reliabilitas dilakukan dengan uji statistik Cronbach alpha. Batas uji Cronbach alpha adalah $\geq 0,70$ (Ghozali, 2016).

Menguji Asumsi Dalam *Struktural Equation Modeling*

Asumsi-asumsi yang berkaitan dengan pendugaan parameter dan pengujian hipotesis di dalam SEM (Ghozali, 2017) adalah: (1) Jumlah sampel harus besar (asymptotic). (2) Distribusi observe variabel multivariate normal (variabel yang bisa diukur). (3) Model yang dihipotesiskan harus valid. (4) Skala pengukuran menggunakan interval.

Measurement Model Fit

Pendekatan untuk menilai measurement model adalah mengukur composite reliability dan variance extracted untuk setiap konstruk. Reliabilitas adalah ukuran *internal consistency indicator* suatu konstruk. Hasil reliabilitas yang tinggi memberikan keyakinan bahwa indikator individu semua konsisten dengan pengukurannya. Tingkat reliabilitas yang diterima secara umum adalah > 0.70 sedangkan reliabilitas < 0.70 diterima untuk penelitian bersifat eksploratori. (Ghozali, 2017).

Variance extracted merupakan ukuran validitas. Validitas adalah ukuran sampai sejauh mana semua indikator secara akurat mengukur apa yang hendak diukur. Angka yang rumus *construct reliabilitas* dan *variance extracted* adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Construct reliabilitas} &= \frac{(\sum \text{Std Loading})^2}{(\sum \text{Std Loading})^2 + \sum \epsilon_j} \\ \text{Variance extracted} &= \frac{\sum \text{Std Loading}^2}{(\sum \text{Std Loading})^2 + \sum \epsilon_j} \end{aligned}$$

Proses Pengolahan Data dan Hipotesis

Langkah berikutnya adalah melakukan proses pengolahan data dengan menggunakan SPSS 21 dan AMOS 21. Hasil yang diperoleh bisa langsung dilakukan untuk menguji hipotesis.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Analisis Karakteristik Responden

Gambaran umum responden dalam penelitian ini dibuat dengan tujuan untuk mengetahui karakteristik responden yang ada di Inspektorat Daerah Provinsi Riau. Gambaran umum responden tersebut adalah sebagai berikut:

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin yang paling banyak dalam penelitian ini adalah jenis kelamin laki-laki yaitu sebesar 57,28% atau berjumlah 59 orang, sedangkan responden yang berjenis kelamin perempuan hanya 42,72% atau berjumlah 44 orang. Dengan demikian pejabat fungsional yang ada pada Inspektorat Daerah Provinsi Riau didominasi oleh laki-laki. Hal tersebut didasari dengan intensitas dan beban kerja yang tinggi sehingga terkadang pekerjaan harus diselesaikan lebih dari jam kerja yang telah ditetapkan.

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia yang paling banyak dalam penelitian ini adalah yang berusia > 46 tahun yaitu sebanyak 58 orang atau 56,31%, Usia 36 s/d 45 tahun sebanyak 39 orang atau 37,86%, dan usia 26 s/d 35 tahun sebanyak 6 orang atau 5,83. Dari data tersebut menunjukkan bahwa rata-rata responden berusia cenderung tua, sehingga diharapkan karyawan yang berusia muda dapat belajar dari pengalaman karyawan yang berusia tua.

Analisis Komitmen Organisasi dan Kinerja Berdasarkan Pengaruh Kompetensi, Independensi, dan Etika Kerja Auditor Internal di Inspektorat Daerah Provinsi Riau (Nyoto, Dedy Chandra Syahputra, Agus Seswandi, Priyono, dan David)

Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Karakteristik responden berdasarkan masa kerja yang paling banyak dalam penelitian ini adalah pegawai pada masa kerja >15 tahun memiliki persentase terbesar yaitu 60,19% atau 62 orang, 11-15 tahun memiliki persentase sebesar 27,27 %, selanjutnya responden dengan masa kerja 6-10 - 15 tahun memiliki persentase sebesar 15,53%, lamanya masa bekerja seorang pegawai dapat mempengaruhi kemampuannya dalam menganalisa dan menyelesaikan pekerjaan.

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan yang paling banyak dalam penelitian ini adalah S1 sebanyak 64 orang atau 62,14%, S2 sebanyak 35 orang atau 33,98%, sedangkan pendidikan terendah D3 sebanyak 4 orang atau 3,88%. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa pendidikan S1 dominan karena memang dalam merekrut ASN dalam beberapa tahun terakhir ini lebih mengutamakan untuk merekrut pegawai dengan latar belakang pendidikan minimal sarjana (S1) dari berbagai disiplin ilmu yang dibutuhkan Pemerintah Provinsi Riau dengan harapan pendidikan yang cukup tinggi akan dapat memberikan sumbangsih yang lebih baik terhadap kinerja pegawai.

Karakteristik Responden Berdasarkan Golongan Ruang

Karakteristik Responden Berdasarkan Golongan Ruang yang paling banyak dalam penelitian ini adalah pegawai pada golongan/ruang III yaitu sebanyak 56 orang atau 54,37% ini karena banyaknya formasi jabatan sarjana (fresh graduate) yang dibutuhkan pemerintah untuk mengisi berbagai posisi dan selain itu banyaknya ASN yang meningkatkan jenjang pendidikannya dari SLTA ke Sarjana (S1) sehingga terjadi penyesuaian gelar dan golongan/ruang pada kepangkatan.

Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan Fungsional

Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan Fungsional yang paling banyak dalam penelitian ini yaitu Madya sebanyak 44 orang atau 42,72%, Muda sebanyak 39 orang atau 37,86%, Pertama sebanyak 15 orang atau 14,56%, sedangkan Penyelia terendah sebanyak 5 orang atau 4,85%. Keempat Jabatan fungsional tersebut walaupun memiliki tingkatan yang berbeda namun memiliki tugas dan kriteria yang sama yaitu bertugas sebagai pemeriksa pada Inspektorat Daerah Provinsi Riau dan memiliki kriteria telah mengikuti pendidikan dan pelatihan fungsional untuk jabatan fungsional tersebut.

Analisis Tanggapan Responden terhadap Variabel

Analisis tanggapan responden di dalam penelitian ini dibuat dengan tujuan untuk memperoleh gambaran mengenai tanggapan responden terhadap variabel yang ada di dalam penelitian ini. Adapun hasil analisis tanggapan responden di dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kompetensi

Tanggapan responden terhadap variabel kompetensi yang ada pada Inspektorat Daerah Provinsi Riau secara rata-rata adalah sangat setuju. Maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi pada pejabat fungsional yang berada di Inspektorat Daerah Provinsi Riau sudah sangat baik dengan persepsi masing-masing responden tersebut.

Tanggapan Responden Terhadap Variabel Independensi

Tanggapan responden terhadap variabel independensi yang ada pada Inspektorat Daerah Provinsi Riau secara rata-rata adalah sangat setuju. Maka dapat disimpulkan bahwa independensi pada pejabat fungsional yang berada di Inspektorat Daerah Provinsi Riau sudah sangat baik dengan persepsi masing-masing responden tersebut.

Tanggapan Responden Terhadap Variabel Etika

Tanggapan responden terhadap variabel etika yang ada pada Inspektorat Daerah Provinsi Riau secara rata-rata adalah sangat setuju. Maka dapat disimpulkan bahwa independensi pada pejabat fungsional yang berada di Inspektorat Daerah Provinsi Riau sudah sangat baik dengan persepsi masing-masing responden tersebut.

Tanggapan Responden Terhadap Variabel Komitmen Organisasi

Tanggapan responden terhadap variabel komitmen organisasi yang ada pada Inspektorat Daerah Provinsi Riau secara rata-rata adalah setuju. Maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi pada pejabat fungsional yang berada di Inspektorat Daerah Provinsi Riau sudah sangat baik dengan persepsi masing-masing responden tersebut.

Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Auditor

Tanggapan responden terhadap variabel kinerja auditor yang ada pada Inspektorat Daerah Provinsi Riau secara rata-rata adalah setuju. Maka dapat disimpulkan bahwa kinerja auditor pada pejabat fungsional yang berada di Inspektorat Daerah Provinsi Riau sudah sangat baik dengan persepsi masing-masing responden tersebut.

Uji Angket

Berdasarkan hasil uji validitas data mengenai pernyataan-pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel kompetensi, independensi, etika, komitmen organisasi dan kinerja auditor mempunyai nilai *Corrected Item Total Correlation* lebih besar 0,30. Maka hasil ini dapat diartikan bahwa item-item pernyataan yang digunakan untuk mengukur masing-masing pernyataan dari variabel motivasi kerja pegawai dapat dinyatakan valid. Sedangkan hasil pengujian reliabilitas data dari masing-masing variabel diperoleh nilai cronbach's alpha lebih besar 0,70. Sehingga hasil ini dapat diartikan bahwa tingkat keandalan atau tingkat kepercayaan yang digunakan untuk mengukur variabel motivasi kerja, budaya organisasi, kompetensi pegawai, kepuasan kerja pegawai dan kinerja pegawai mempunyai nilai yang reliabel.

Uji Validitas Data Variabel Kompetensi

Dari 7 pernyataan angket yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengukur variabel kompetensi mempunyai nilai *Corrected Item-Total Correlation* di atas 0.3. Ini mempunyai arti, seluruh pernyataan yang diajukan untuk mengukur kompetensi yang ada pada Pejabat Fungsional Inspektorat Daerah Provinsi Riau mempunyai nilai yang valid, sehingga apa yang menjadi syarat pengujian dalam penelitian ini sudah terpenuhi untuk dilakukan pengujian selanjutnya.

Uji Validitas Data Variabel Independensi

Dari 7 pernyataan angket yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengukur variabel independensi mempunyai nilai *Corrected Item-Total Correlation* di atas 0.3. Ini mempunyai arti, seluruh pernyataan yang diajukan untuk mengukur independensi yang ada pada Pejabat Fungsional Inspektorat Daerah Provinsi Riau mempunyai nilai yang valid, sehingga apa yang menjadi syarat pengujian dalam penelitian ini sudah terpenuhi untuk dilakukan pengujian selanjutnya.

Uji Validitas Data Variabel Etika

Dari 7 pernyataan angket yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengukur variabel etika mempunyai nilai *Corrected Item-Total Correlation* di atas 0.3. Ini mempunyai arti, seluruh pernyataan yang diajukan untuk mengukur etika yang ada pada Pejabat Fungsional Inspektorat Daerah Provinsi Riau mempunyai nilai yang valid, sehingga apa yang menjadi syarat pengujian dalam penelitian ini sudah terpenuhi untuk dilakukan pengujian selanjutnya.

Uji Validitas Data Variabel Komitmen Organisasi

Dari 7 pernyataan angket yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengukur variabel komitmen organisasi mempunyai nilai *Corrected Item-Total Correlation* di atas 0.3. Ini mempunyai arti, seluruh pernyataan yang diajukan untuk mengukur komitmen organisasi yang ada pada Pejabat Fungsional Inspektorat Daerah Provinsi Riau mempunyai nilai yang valid, sehingga apa yang menjadi syarat pengujian dalam penelitian ini sudah terpenuhi untuk dilakukan pengujian selanjutnya.

Uji Validitas Data Variabel Kinerja Auditor

Dari 14 pernyataan angket yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengukur variabel kinerja auditor mempunyai nilai *Corrected Item-Total Correlation* di atas 0.3. Ini mempunyai arti, seluruh pernyataan yang diajukan untuk mengukur kinerja auditor yang ada pada Pejabat Fungsional Inspektorat Daerah Provinsi Riau mempunyai nilai yang valid, sehingga apa yang menjadi syarat pengujian dalam penelitian ini sudah terpenuhi untuk dilakukan pengujian selanjutnya.

Uji Reliabilitas Data

Tabel 5. Uji Reliabilitas Data

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Alpha	Kesimpulan
1	Kompetensi (X_1)	0,788	0,7	Reliabel
2	Independensi (X_2)	0,793	0,7	Reliabel
3	Etika Profesionel (X_3)	0,891	0,7	Reliabel

Analisis Komitmen Organisasi dan Kinerja Berdasarkan Pengaruh Kompetensi, Independensi, dan Etika Kerja Auditor Internal di Inspektorat Daerah Provinsi Riau (Nyoto, Dedy Chandra Syahputra, Agus Seswandi, Priyono, dan David)

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Alpha	Kesimpulan
4	Komitmen Organisasi (Y ₁)	0,856	0,7	Reliabel
5	Kinerja Auditor (Y ₂)	0,809	0,7	Reliabel

Sumber: Data Olahan SPSS, 2021

Dari tabel di atas, dapat dijelaskan bahwa variabel kompetensi, independensi, etika profesional, komitmen organisasi dan kinerja auditor dalam penelitian ini mempunyai nilai Cronbach's Alpha diatas 0.7. Ini berarti variabel yang digunakan dalam penelitian ini memiliki nilai yang reliabel atau handal. Keandalan variabel dalam sebuah penelitian sangat diperlukan dalam sebuah penelitian. Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa uji reliabilitas angket dalam penelitian ini tidak menemukan kendala, sehingga apa yang menjadi persyaratan dalam penelitian ini sudah terpenuhi untuk dilakukan pengujian ke tahapan berikutnya.

Uji Multikolinearitas

Tabel 6. Uji Multikolinearitas

Variabel Bebas (Eksogen)	Variabel Terikat (Endogen)	VIF	Keterangan
X ₁ : Kompetensi	Y ₁ : Komitmen Organisasi	1,724	Tidak Terdapat Multikolinearitas
X ₂ : Independensi		1,822	Tidak Terdapat Multikolinearitas
X ₃ : Etika Profesional		1,380	Tidak Terdapat Multikolinearitas
X ₁ : Kompetensi	Y ₂ : Kinerja Auditor	1,882	Tidak Terdapat Multikolinearitas
X ₂ : Independensi		2,234	Tidak Terdapat Multikolinearitas
X ₃ : Etika Profesional		1,769	Tidak Terdapat Multikolinearitas
Y ₁ : Komitmen Organisasi		2,896	Tidak Terdapat Multikolinearitas

Sumber: Data Olahan SPSS, 2021

Berdasarkan tabel diatas, dapat dijelaskan bahwa hasil uji statistik terhadap variabel eksogen dalam penelitian ini masing-masing mempunyai nilai Variance Inflation Factor (VIF) di bawah 10. Ini berarti dalam model regresi yang dibuat dalam penelitian ini tidak terdapat korelasi yang sempurna diantara masing-masing variabel eksogennya. Dengan demikian dari hasil uji Multikolinearitas di atas, apa yang menjadi persyaratan dalam penelitian ini dapat terpenuhi untuk dilakukan pengujian ke tahap selanjutnya.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 7. Uji Koefisien Determinasi (R²)

No	Variabel	R Square	R Square Adjusted
1	Komitmen Organisasi (Y ₁)	0,655	0,644

No	Variabel	R Square	R Square
			Adjusted
2	Kinerja Auditor (Y ₂)	0,374	0,349

Sumber: Data Olahan SPSS, 2021

Dari tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa variabel endogen Komitmen Organisasi (Y₁) dipengaruhi oleh variabel eksogen (Kompetensi, Independensi dan Etika) sebesar 0,644. Hal ini mempunyai arti bahwa variabel eksogen sebagai indikator-indikator dari variabel endogen (Y₁) mempunyai pengaruh sebesar 64,4%. Sedangkan sisanya, yaitu sebanyak 35,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak digunakan pada penelitian ini, seperti profesionalisme (Wan Fachhrudin dan Ella Rahmasari, 2019), motivasi dan pengembangan karir (Andika pramukti, 2019).

Variabel endogen Kinerja Auditor (Y₂) dipengaruhi oleh variabel eksogen (Kompetensi, Independensi, Etika dan Komitmen Organisasi) sebesar 0,349. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel endogen (Y₂) dipengaruhi oleh indikator-indikatornya 34,9% saja. Sedangkan sisanya, yaitu sebanyak 65,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Faktor lain tersebut diantaranya adalah profesionalisme (Eska Prima dan Suswati, 2020), skeptisme profesional (Fandi Prasetya, 2019), kepatuhan, kode etik dan pengalaman audit (Michael Tumundo dan Jullie J. Sondakh, 2019), motivasi (Mahendra Putra, 2019), kepemimpinan dan motivasi (Rhomas, 2018), integritas, obyektifitas, kerahasiaan dan pengalaman kerja (Ulfa Indri Utami, 2015).

Uji Hipotesis

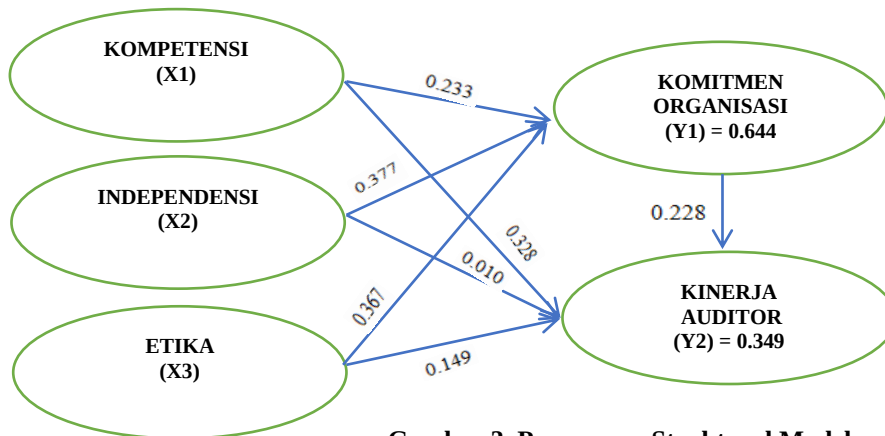
Tabel 8. Uji Analisis Jalur dalam Structural Equation Modeling (SEM)

Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values	
Kompetensi (X ₁) -- > Komitmen Organisasi (Y ₁)	0.233	0.232	0.059	3.949	0.000	Signifikan Positif
Kompetensi (X ₁) -- > Kinerja (Y ₂)	0.328	0.328	0.137	2.390	0.017	Signifikan Positif
Independensi (X ₂) -- > Komitmen Organisasi (Y ₁)	0.377	0.378	0.066	5.743	0.000	Signifikan Positif
Independensi (X ₂) -- > Kinerja (Y ₂)	0.010	0.004	0.134	0.071	0.943	Tidak Signifikan
Etika (X ₃) --> Komitmen Organisasi (Y ₁)	0.367	0.370	0.060	6.066	0.000	Signifikan Positif
Etika (X ₃) --> Kinerja (Y ₂)	0.149	0.150	0.092	1.632	0.103	Tidak Signifikan
Komitmen Organisasi (Y ₁)--> Kinerja (Y ₂)	0.228	0.231	0.169	1.345	0.179	Tidak Signifikan

Sumber: Data Olahan SPSS, 2021

Analisis Komitmen Organisasi dan Kinerja Berdasarkan Pengaruh Kompetensi, Independensi, dan Etika Kerja Auditor Internal di Inspektorat Daerah Provinsi Riau (Nyoto, Dedy Chandra Syahputra, Agus Seswandi, Priyono, dan David)

Persamaan Struktural Model



Gambar 3. Persamaan Struktural Model

Berdasarkan hasil analisis jalur (Path Analysis) SEM PLS di atas, dapat dibuat suatu hubungan atau persamaan model dalam penelitian ini. Adapun model yang didapat tersebut adalah:

1. Struktur Persamaan I

$$Y_1 = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3$$

$$\text{Komitmen Organisasi} = 0.233 * \text{Kompetensi} + 0.377 * \text{Independensi} + 0.367 * \text{Etika}$$

2. Struktur Persamaan II

$$Y_2 = \beta_4 X_1 + \beta_5 X_2 + \beta_6 X_3 + \beta_7 Y_1$$

$$\text{Kinerja Auditor} = 0.328 * \text{Kompetensi} + 0.010 * \text{Independensi} + 0.149 * \text{Etika} + 0.228 * \text{Komitmen Organisasi}$$

Dari hasil persamaan struktur model persamaan I dan Persamaan II di atas, dapat dijelaskan beberapa hal sebagai berikut: (1) Variabel kompetensi mempunyai hubungan positif terhadap komitmen organisasi sebesar 0.233. apabila kompetensi naik satu satuan dengan asumsi faktor lainnya tetap, maka akan menaikkan komitmen organisasi sebesar 0.233 satuan. Semakin baik kompetensi, maka komitmen organisasi pejabat fungsional Inspektorat Daerah Provinsi Riau akan meningkat. (2) Variabel kompetensi mempunyai hubungan positif terhadap kinerja auditor sebesar 0.328. apabila kompetensi naik satu satuan dengan asumsi faktor lainnya tetap, maka akan menaikkan kinerja auditor sebesar 0.328 satuan. Semakin baik independensi, maka komitmen organisasi pejabat fungsional Inspektorat Daerah Provinsi Riau akan meningkat pula. (3) Variabel Independensi mempunyai hubungan positif terhadap komitmen organisasi sebesar 0.377. apabila independensi naik satu satuan dengan asumsi faktor lainnya tetap, maka akan menaikkan komitmen organisasi sebesar 0.377 satuan. Semakin baik independensi, maka komitmen organisasi pejabat fungsional Inspektorat Daerah Provinsi Riau akan meningkat pula. (4) Variabel Independensi mempunyai hubungan positif terhadap kinerja auditor sebesar 0.010. apabila independensi naik satu satuan dengan asumsi faktor lainnya tetap, maka akan menaikkan komitmen organisasi sebesar 0.010 satuan. Semakin baik independensi, maka komitmen organisasi pejabat fungsional Inspektorat Daerah Provinsi Riau akan meningkat pula. (5) Variabel Etika mempunyai hubungan positif terhadap komitmen organisasi sebesar 0.367. apabila etika naik satu satuan dengan asumsi faktor lainnya tetap, maka akan menaikkan komitmen organisasi sebesar 0.367 satuan. Semakin baik etika, maka komitmen organisasi pejabat fungsional Inspektorat Daerah Provinsi Riau akan meningkat. (6) Variabel Etika mempunyai hubungan positif terhadap kinerja auditor sebesar 0.149. apabila etika naik satu satuan dengan asumsi faktor lainnya tetap, maka akan menaikkan kinerja auditor sebesar 0.149 satuan. Semakin baik etika, maka kinerja auditor pejabat fungsional Inspektorat Daerah Provinsi Riau akan meningkat pula. (7) Variabel Komitmen Organisasi mempunyai hubungan positif terhadap kinerja auditor yaitu sebesar 0.228. jika komitmen dalam organisasi

meningkat satu satuan dengan asumsi faktor lainnya tetap, maka akan menaikkan kinerja auditor sebesar 0.228. dengan demikian, jika komitmen dalam organisasi semakin baik, maka akan berdampak pada kenaikan kinerja pejabat fungsional pada Inspektorat Daerah Provinsi Riau

Pengaruh Kompetensi Terhadap Komitmen Organisasi

Hasil pengujian variabel kompetensi terhadap komitmen organisasi menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000 atau lebih kecil dari nilai alpha 10%. Karena tingkat signifikansi lebih kecil dari nilai alpha, maka kompetensi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi para pejabat fungsional Inspektorat Daerah Provinsi Riau.

Pengaruh Independensi Terhadap Komitmen Organisasi

Hasil pengujian variabel independensi terhadap komitmen organisasi menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000 atau lebih kecil dari nilai alpha 10%. Karena tingkat signifikansi lebih kecil dari nilai alpha, maka independensi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi para pejabat fungsional Inspektorat Daerah Provinsi Riau.

Pengaruh Etika Terhadap Komitmen Organisasi

Hasil pengujian variabel etika terhadap komitmen organisasi menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000 atau lebih kecil dari nilai alpha 10%. Karena tingkat signifikansi lebih kecil dari nilai alpha, maka etika mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi para pejabat fungsional Inspektorat Daerah Provinsi Riau.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Auditor

Hasil pengujian variabel kompetensi terhadap kinerja auditor menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,017 atau lebih kecil dari nilai alpha 10%. Karena tingkat signifikansi lebih kecil dari nilai alpha, maka kompetensi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja auditor para pejabat fungsional Inspektorat Daerah Provinsi Riau.

Pengaruh Independensi Terhadap Kinerja Auditor

Hasil pengujian variabel independensi terhadap kinerja auditor menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,943 atau lebih besar dari nilai alpha 10%. Karena tingkat signifikansi lebih besar dari nilai alpha, maka independensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor pejabat fungsional Inspektorat Daerah Provinsi Riau

Pengaruh Etika Terhadap Kinerja Auditor

Hasil pengujian variabel etika terhadap kinerja auditor menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0.103 atau lebih besar dari nilai alpha 10%. Karena tingkat signifikansi lebih besar dari nilai alpha, maka etika tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor pejabat fungsional Inspektorat Daerah Provinsi Riau.

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Auditor

Hasil pengujian variabel komitmen organisasi terhadap kinerja auditor menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0.179 atau lebih besar dari nilai alpha 10%. Karena tingkat signifikansi lebih besar dari nilai alpha, maka komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor pejabat fungsional Inspektorat Daerah Provinsi Riau.

PEMBAHASAN

Sebagaimana yang telah diuraikan sebelumnya bahwa penelitian ini untuk menganalisa pengaruh kompetensi, Independensi, etika, terhadap komitmen organisasi dan kinerja auditor dalam pelaksanaan pengawasan internal pada Inspektorat Daerah Provinsi Riau. Dengan demikian pembahasan yang dilakukan adalah untuk menganalisa pengaruh signifikan dari kompetensi, independensi, etika terhadap komitmen organisasi dan kinerja auditor dalam pelaksanaan pengawasan internal pada Inspektorat Daerah Provinsi Riau. Berdasarkan hasil uji dengan Partial Least Square (PLS) bahwa hasil analisa pengaruh masing-masing variabel Kompetensi (X1), Independensi (X2), Etika (X3) terhadap Komitmen Organisasi (Y1) dan Kinerja Auditor (Y2) adalah:

Pengaruh Kompetensi Terhadap Komitmen Organisasi

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi sangat berdampak terhadap komitmen organisasi pada Inspektorat Daerah Provinsi Riau. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kompetensi yang dimiliki pegawai Inspektorat Daerah Provinsi Riau memadai, apabila dilihat dari latar belakang pendidikan pegawai yang meliputi sarjana akuntansi, sarjana manajemen, sarjana ilmu pemerintahan, sarjana ilmu teknik, dan sarjana ilmu hukum. Dengan adanya pengetahuan dan keterampilan yang memadai, pegawai dapat memahami tugas dan fungsinya

Analisis Komitmen Organisasi dan Kinerja Berdasarkan Pengaruh Kompetensi, Independensi, dan Etika Kerja Auditor Internal di Inspektorat Daerah Provinsi Riau (Nyoto, Dedy Chandra Syahputra, Agus Seswandi, Priyono, dan David)

dalam organisasi sehingga dapat bekerja secara efisien, efektif sesuai dengan aturan yang ditetapkan oleh organisasi.

Pengaruh Independensi Terhadap Komitmen Organisasi

Berkaitan dengan variabel independensi dan komitmen organisasi, penelitian ini menghasilkan independensi mendukung terhadap komitmen organisasi. Berdasarkan hal tersebut, Independensi mencerminkan sikap tidak memihak terhadap siapapun, tidak bertentangan, tidak dapat dikendalikan oleh orang lain. Seorang auditor yang memiliki komitmen terhadap organisasi tentunya akan berusaha mewujudkan tujuan organisasi salah satu cara yang dilakukan adalah dengan menjunjung tinggi sikap independensi sehingga dalam memberikan opini atas kewajaran laporan hasil pemeriksaan sesuai dengan pedoman organisasi untuk menjaga tingkat independensi agar tetap sesuai dengan jalur yang seharusnya.

Pengaruh Etika Terhadap Komitmen Organisasi

Melalui uji hipotesis, didapatkan bahwa etika mempunyai efek kuat terhadap komitmen organisasi. Ini berarti bahwa peningkatan etika akan selalu berbanding lurus terhadap komitmen organisasi pada Inspektorat Daerah Provinsi Riau. Jika etika meningkat, maka komitmen organisasi pada Inspektorat Daerah Provinsi Riau meningkat pula. Sebaliknya jika etika pada pejabat fungsional Inspektorat Daerah Provinsi Riau mengalami penurunan, maka komitmen organisasi pada pejabat fungsional Inspektorat Daerah Provinsi Riau akan mengalami penurunan.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Auditor

Terkait kompetensi yang dihubungkan dengan kinerja auditor, hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi mendorong kuat terhadap kinerja auditor. Peningkatan kompetensi akan selalu berbanding lurus terhadap kinerja auditor pada pejabat fungsional Inspektorat Daerah Provinsi Riau. Jika kompetensi meningkat, maka kinerja auditor pada Inspektorat Daerah Provinsi Riau meningkat pula. Sebaliknya jika kompetensi pada pejabat fungsional Inspektorat Daerah Provinsi Riau mengalami penurunan, maka kinerja pada pejabat fungsional Inspektorat Daerah Provinsi Riau akan mengalami penurunan.

Pengaruh Independensi Terhadap Kinerja Auditor

Pengujian hipotesis independensi terhadap kinerja auditor dalam penelitian ini memberikan hasil bahwa independensi tidak berdampak terhadap kinerja auditor. bahwa tingkat independensi yang tinggi atau rendah tidak memberikan dampak yang berarti terhadap kinerja auditor pada Inspektorat Daerah Provinsi Riau, tingkat independensi yang tinggi tidak selalu diikuti oleh peningkatan kinerja auditor pejabat fungsional pada Inspektorat Daerah Provinsi Riau.

Pengaruh Etika Terhadap Kinerja Auditor

Hasil pengujian pada etika terhadap kinerja auditor yang ada pada Inspektorat Daerah Provinsi Riau menunjukkan bahwa etika tidak berarti terhadap kinerja auditor. Etika yang tinggi atau rendah tidak memberikan dampak yang berarti terhadap kinerja auditor pejabat fungsional pada Inspektorat Daerah Provinsi Riau, etika yang tinggi tidak selalu diikuti oleh peningkatan kinerja auditor pejabat fungsional pada Inspektorat Daerah Provinsi Riau.

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Auditor

Hasil pengujian pada komitmen organisasi terhadap kinerja auditor pada Inspektorat Daerah Provinsi Riau menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak berkontribusi terhadap kinerja auditor. Ini bermakna bagaimanapun kuat atau lemahnya komitmen para Aparatur Pengawas Intern Pemerintah terhadap Inspektorat Daerah Provinsi Riau, tidak memberikan kontribusi yang berarti terhadap kinerja auditor tersebut.

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa (1) Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi, (2) Independensi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi, (3) Etika berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi, (4) Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Auditor, (5) Independensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor, (6) etika tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor dan (7) komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor.

Berdasarkan kesimpulan maka dapat dibuat saran dalam penelitian ini (1) kompetensi, independensi dan etika memberikan pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi pada Inspektorat Daerah Provinsi Riau. Terhadap ketiga variabel ini diharapkan kepada Inspektorat Daerah Provinsi Riau agar dapat mempertahankannya, sehingga pegawai yang memiliki tingkat komitmen yang tinggi terhadap organisasi cenderung memiliki sikap keberpihakan, rasa cinta, dan kewajiban yang tinggi terhadap organisasi sehingga hal

ini akan memotivasi mereka untuk menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepada mereka dengan dewasa secara psikologis dan bertanggung jawab, (2) Kompetensi dalam penelitian ini, mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja auditor. Diharapkan kepada Inspektorat Daerah Provinsi Riau untuk mendorong secara positif kinerja pegawai Inspektorat Daerah Provinsi Riau. Semakin tinggi kompetensi yang dimiliki oleh pegawai dengan dukungan kegiatan pelatihan seperti Pelatihan Kantor Sendiri (PKS), Pendidikan dan Pelatihan yang berkelanjutan hingga bimbingan teknis yang rutin dilaksanakan diharapkan dapat menunjang pelaksanaan pekerjaan dan berimbas terhadap kinerja pegawai.

DAFTAR RUJUKAN

- Dessler Gary, 2014. *Human Resource Management*, Florida International University.
- Gomes FC, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Andi, Yogyakarta
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ade, Ahmadi. 2010. *Pengaruh Independensi, Integritas, dan Kompetensi Auditor terhadap Kualitas Hasil Kerja Auditor (Studi Empiris Pada Auditor BPKP perwakilan Provinsi Sumatera Barat)*. Jurnal. Universitas Negeri Padang.
- Bolang Marietta S, Julle J Sondakh dan Jenny Morasa, *Pengaruh Kompetensi, Independensi dan Pengalaman Terhadap Kualitas Audit Aparat Inspektorat Kota Tomohon Dalam Pengawasan Pengelolaan Keuangan Daerah*, Jurnal Accountability Vol. 2 No. 1, Juni 2013
- Istiarani Irma, *Pengaruh Independensi, Profesionalisme, dan Kompetensi terhadap kinerja Auditor BPKP (Studi Kasus Pada Auditor BPKP Jateng)*, Islamadina Jural pemikiran Islam Volume 19, No. 1, Maret 2018: 63-88
- Jasman, Andi Mattulada Amir, Mohammad Iqbal, 2016. *Pengaruh Kompetensi, Independensi, dan Etika Terhadap Kinerja Aparat Pengawas Intern Pemerintah (APIP) Inspektorat Daerah Kabupaten Parigi Moutang*, e Jurnal Katalogis, Volume 4 Nomor 4, April 2016 hlm 14-24, ISSN:2302-2019
- Kamal Irhan, Murdifin Haming, Fadliah Nasaruddin, *Pengaruh Kompetensi, Pengalaman Kerja, dan Integritas Terhadap Kualitas Hasil Audit Aparat Pengawas Internal Pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan*, Jurnal Mirai Management, e-ISSN: 2597-4084, Volume 4 No. 2. 2019, <https://journal.stiemkop.ac.id/index.php/mirai>
- Lutfi Anggraini dan Irfan Helmy, 2020. *Pengaruh Kompetensi dan Independensi Terhadap Kinerja Pegawai dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening*, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Putra Bangsa, Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis dan Akuntansi 2(2) April 2020, <http://journal.stieputrabangsa.ac.id/index.php/jimmmba/index>
- Michael Tumundo dan Jullie J. Sondakh, *Pengaruh Kepatuhan pada Kode Etik, Kompetensi dan Pengalaman Audit terhadap Kinerja Auditor Pada Inspektorat daerah Provinsi Sulawesi Utara*, Jurnal EMBA Vol.7 No.4 Juli 2019, Hal. 4945-4958
- Moehersono, 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi (Edisi Revisi)*, Rajawali Press, Jakarta
- Putu Ayu Prabayanthi dan Ni Luh Sari Widhiyani, *Pengaruh Profesionalisme, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi pada Kinerja Auditor*, ISSN: 2302-8556 E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana Vol.22.2. Februari (2018): 1059-1084 <https://doi.org/10.24843/EJA.2018.v22.i02.p09>
- Prima Monique E dan Prima dan Nasution Suswati, *Pengaruh Profesionalisme, Independensi Auditor, Etika Profesional, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Auditor*, Journal Ekombis Review, Vol. 8 No. 2 Juli 2020 page: 171-182, e-ISSN: 2716-4411
- Prasetya Fandy, *Pengaruh Kompetensi, Independensi, dan Skeptisisme Profesional Terhadap Kualitas Kinerja Auditor Inspektorat Kabupaten*, Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan, Vol.08, No.02,
- Sagung Mas Ary Indrayanti, Herkulanus Bambang Suprasto dan Ida Bagus Putra Astika, *Pengaruh Kompetensi pada Kinerja Auditor Internal dengan Motivasi, Komitmen Organisasi dan Ketidakpastian Lingkungan Sebagai Pemoderasi Inspektorat Kabupaten Tabanan*, E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana 6.11 (2017): 3823-3856
ISSN: 2337-3067
- Safitri Devi, *Pengaruh Independensi Auditor dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Auditor Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris: Kantor Akuntan Publik Pekanbaru, Batam, dan Medan)*, Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Bisnis Vol. 11, No. 2, September 2014: 339 – 351
ISSN: 1829 - 9822
- Salju, Rismawati, dan Muhammad Dirga Bachtiat, *Pengaruh Kompetensi dan Independensi Terhadap Kinerja Auditor Pemerintah Kabupaten Luwu Timur*, Jurnal Equilibrium Vol. 04 No. 02 Halaman 100-123 ISSN 2089-215
- Sugiyono, 2010, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Analisis Komitmen Organisasi dan Kinerja Berdasarkan Pengaruh Kompetensi, Independensi, dan Etika Kerja Auditor Internal di Inspektorat Daerah Provinsi Riau (Nyoto, Dedy Chandra Syahputra, Agus Seswandi, Priyono, dan David)

- Sujarweni, Wiratna, 2015. *SPSS untuk Penelitian*, Pustaka Baru Press, Yogyakarta
- Taufiq Agung Pramono SP, *Pengaruh Independensi, Kompetensi, dan Pengalaman Auditor Aparat Pengawas Intern Pemerintah (APIP) Terhadap Pendekatan Fraud Dengan Skeptisme Profesional Sebagai Variabel Intervening Pada Perwakilan BPKP Provinsi Kepulauan Riau*, Program Studi Akuntansi-Institut Manajemen Koperasi Indonesia, Coopetition Vol VII, Nomor 1, Maret 2017, 67-83
- Purwanto, *Pengaruh Kompetensi dan Independensi terhadap kinerja auditor melalui pengawasan pada kantor inspektorat kabupaten boyolali*, e-jurnal Program Magister Manajemen STIE-UAB Surakarta (2017)
- Yusuf, A Muri. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan Penelitian Gabungan*. Prenadamedia Group, Jakarta