

*The Influence of Professional Commitment, Motivation, Competence,  
Work Experience, and Leadership Style on Auditor Performance in  
The Inspectorate of Jambi City*

**Pengaruh Komitmen Profesional, Motivasi, Kompetensi, Pengalaman  
Kerja, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Auditor Pada  
Inspektorat Kota Jambi**

Venty Diwi A<sup>1)</sup>\*

Yudi<sup>2)</sup>

Rahayu<sup>3)</sup>

<sup>1)</sup> Alumni Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jambi, Jambi – Indonesia

<sup>2&3)</sup> Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jambi, Jambi – Indonesia

<sup>\*)</sup> Korespondensi

Email: [ventydiwaaa@gmail.com](mailto:ventydiwaaa@gmail.com)<sup>1)</sup>, [yudi\\_fe@unja.ac.id](mailto:yudi_fe@unja.ac.id)<sup>2)</sup>, [rahayu\\_fe@unja.ac.id](mailto:rahayu_fe@unja.ac.id)<sup>3)</sup>

**ABSTRACT**

*This study aims to determine the effect of professional commitment, motivation, competence, work experience, and leadership style on auditor performance at the Jambi City Inspectorate. The type of research used in this study is quantitative. The object of research is professional commitment, competence, motivation, work experience, and leadership style which are independent variables, as well as auditor performance which is the dependent variable carried out at the Jambi City Inspectorate Office, researchers want to know the effect of professional commitment, competence, motivation, work experience, and leadership style on auditor performance at the Jambi City Inspectorate Office. The data used in this study are primary data with the object of research of employees who have functional positions at the Inspectorate of Jambi City. Data obtained by distributing questionnaires to employees who have functional positions at the Inspectorate of Jambi City. The questionnaire was distributed to 46 respondents, only 40 data from respondents could be analyzed and processed. The sampling in this study used Purposive Sampling. This study uses multiple regression analysis models with data processing using SPSS version 22.0. The results showed that simultaneously professional commitment, motivation, competence, work experience, and leadership style affect auditor performance. Partially, professional commitment, competence, work experience, and leadership style affect auditor performance, while motivation has no effect on auditor performance.*

*Keywords: Professional commitment, motivation, competence, work experience, leadership style, auditors performance.*

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komitmen profesional, motivasi, kompetensi, pengalaman kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja auditor pada Inspektorat Kota Jambi. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Objek penelitian adalah komitmen profesional, kompetensi, motivasi, pengalaman kerja, dan gaya kepemimpinan yang merupakan variabel independen, serta kinerja auditor yang merupakan variabel dependen yang dilaksanakan di Kantor Inspektorat Kota Jambi, peneliti ingin mengetahui pengaruh komitmen profesional, kompetensi, motivasi, pengalaman kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja auditor di Kantor Inspektorat Kota Jambi. Data yang digunakan pada penelitian ini adalah data primer dengan objek penelitian pegawai yang memiliki jabatan fungsional di Inspektorat Kota Jambi. Data yang diperoleh dengan menyebarkan kuesioner kepada pegawai yang memiliki jabatan fungsional di Inspektorat Kota Jambi. Kuesioner menyebar ke 46 responden, hanya 40 data dari responden yang dapat dianalisis dan diproses. Adapun pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan *Purposive Sampling*. Penelitian ini menggunakan model analisis regresi berganda dengan pengolahan data menggunakan SPSS versi 22.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan komitmen profesional, motivasi, kompetensi, pengalaman kerja, dan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja auditor. Secara parsial komitmen profesional, kompetensi, pengalaman kerja, dan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja auditor, sedangkan motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor.

Kata kunci: Komitmen profesional, motivasi, kompetensi, pengalaman kerja, dan gaya kepemimpinan.

## 1. PENDAHULUAN

Inspektorat merupakan unsur penunjang Pemerintah Daerah dibidang Pengawasan yang dipimpin oleh seorang Kepala Badan yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Daerah (Gubernur/ Bupati/ Walikota) melalui Sekretaris Daerah. Dalam lingkungan pemerintah daerah inspektorat berfungsi sebagai auditor internal untuk melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan pemerintahan di daerah provinsi. Untuk menjalankan fungsi audit tersebut, Inspektorat didukung oleh kinerja auditornya.

Kinerja auditor internal yang baik akan menghasilkan hasil audit yang sesuai dengan aturan pelaksanaan audit internal, sehingga menghasilkan hasil audit yang handal atau terbebas dari kesalahan dan penyimpangan di dalam penyajian. Pencapaian kinerja auditor yang lebih baik harus sesuai dengan standar dan kurun waktu tertentu, yaitu: kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu. Secara teoritis kehadiran APIP seharusnya menjadi salah satu sebab kinerja pemerintah daerah itu akan semakin baik, namun pada saat ini, peran dan fungsi Inspektorat telah diatur dalam Peraturan Menteri Dalam Negeri No. 64 Tahun 2007, namun masih banyak auditor internal di Inspektorat yang tidak melakukan tugasnya dengan baik.

Salah satu permasalahan yang terjadi terkait dengan lemahnya kinerja auditor internal dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai Aparat Pengawas, yaitu Kemendagri menilai sampai saat ini kinerja pengawasan inspektorat daerah dirasakan belum optimal. Hal itu dapat dilihat dari terdeteksinya banyak penyimpangan pengelolaan keuangan daerah dan praktik korupsi di tingkat pemda. Irjen Kemendagri Sri Wahyuningsih mengatakan ada praktik jual beli di 800 formasi jabatan, tetapi inspektorat kabupaten tak mencium dan tidak mampu mendeteksi hal tersebut satupun. Deteksi yang dilakukan oleh inspektorat di daerah belum mampu mencegah adanya praktik korupsi di lingkungan Pemda.

Hal itu menjadi gambaran lemahnya independensi dan profesionalisme inspektorat daerah. Seorang inspektur yang diangkat dan diberhentikan kepala daerah dan bertanggung jawab ke kepala daerah melalui Sekda, serta eselonering di bawah Sekda mengakibatkan struktur dan kinerja inspektur menjadi tidak independen. Akibat kurangnya personel dan fasilitas di inspektorat tiap daerah membuat kinerja

menjadi lemah. Keterbatasan anggaran personel dan rendahnya kapasitas menambah permasalahan independensi pemerintah daerah. Komisi Pemberantasan korupsi (KPK) juga menyoroiti kinerja inspektorat di tiap daerah yang lemah. KPK menganggap selama ini, inspektorat di daerah kurang maksimal karena ditunjuk oleh kepala daerah. Untuk dapat menciptakan inspektorat yang independen, Inspektorat harus berada di bawah kendali presiden (Irjen Kemendagri).

Inspektorat sebagai auditor internal pemerintah memiliki peran penting dalam menjalankan fungsi sebagai lembaga pengawasan di daerah, karena hasil pekerjaan auditor internal tersebut akan menentukan hasil pemeriksaan yang dilakukan dan selanjutnya berimplikasi terhadap opini yang diberikan oleh Badan Pemeriksa Keuangan (BPK).

Berdasarkan Laporan Hasil Pemeriksaan dari BPK disebutkan bahwa pemantauan pengendalian intern oleh Inspektorat Kota Jambi belum optimal, sehingga masih ditemukan adanya pelanggaran terhadap peraturan perundang-undangan. Dan juga Inspektorat tidak melakukan review atas Laporan Keuangan (LK) masing-masing OPD. Review hanya dilakukan atas LK Pemkot Jambi Tahun 2017 yang disusun oleh Bidang Akuntansi dan Pelaporan BPKAD, sehingga LK Pemkot Jambi Tahun 2017 yang dihasilkan tidak didasarkan pada hasil LK Konsolidasi dari seluruh LK OPD di lingkungan Pemkot Jambi (LKPD Kota Jambi, 2018).

Hasil pemeriksaan atas kepatuhan Pemkot Jambi TA 2018 terhadap Sistem Pengendalian Intern (SPI) mengungkapkan sebanyak sepuluh temuan dengan rincian sebagai berikut:

- 1) Kesalahan Penganggaran Belanja Modal Sebesar Rp41.606.680.989,00
- 2) Pengendalian Pembayaran Belanja Tunjangan Profesi Guru PNSD dan Tambahan Penghasilan Guru PNSD Tidak Memadai
- 3) Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Menatausahakan dan Mencatat Piutang Tidak Sesuai Ketentuan
- 4) Pengelolaan Persediaan pada RSUD H. Abdul Manap dan Dinas Kesehatan Tidak Sesuai Ketentuan
- 5) Penatausahaan dan Pencatatan Aset Tetap Tanah Tidak Sesuai Ketentuan
- 6) Aset Tetap Peralatan dan Mesin Tidak Dapat Ditelusuri Rinciannya pada DBMD Sebesar Rp7.875.342.930,45 dan Tidak Diketahui Keberadaannya Sebesar Rp4.586.353.593,00
- 7) Penatausahaan dan Pencatatan Aset Tetap Gedung dan Bangunan Tidak Sesuai Ketentuan
- 8) Penatausahaan dan Pencatatan Aset Tetap Jalan, Irigasi, dan Jaringan Tidak Sesuai Ketentuan
- 9) Aset Tetap Lainnya Tidak Dapat Ditelusuri Rinciannya pada DBMD Sebesar Rp6.340.699.129,56 dan Dimanfaatkan Pihak Lain Tanpa Status yang Jelas Sebesar Rp5.081.061.764,19
- 10) Proses Penyerahan Aset Pembagian Urusan Pemerintahan kepada Pemerintah Provinsi Jambi Sebanyak 191 Unit Sebesar Rp13.266.187.553,42 Belum Selesai

Berdasarkan uraian dan fenomena diatas, menimbulkan pertanyaan berkaitan dengan kinerja Inspektorat sebagai auditor internal, apakah disebabkan karena buruknya kinerja auditor internal. Keberhasilan dan kinerja auditor internal dalam pekerjaannya sangat ditentukan oleh profesionalisme auditor internal tersebut. Profesionalisme adalah suatu tanggung jawab yang dibebankan kepadanya dan lebih dari sekedar memenuhi Undang-Undang dan peraturan masyarakat (Arens, 2010).

Rendahnya kinerja auditor dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor pertama yaitu komitmen profesional, untuk memperbaiki kinerja sebaiknya dimulai dengan memulai komitmen profesional yang baik. Komitmen profesional akan membuat pekerja memberikan yang terbaik kepada organisasi dimana ia bekerja. Komitmen profesional adalah suatu dedikasi seseorang pada profesinya yang menyebabkan loyalitas dan tanggung jawab penuh terhadap pekerjaannya. Komitmen ini membentuk sikap penerimaan terhadap nilai-nilai profesi, serta membentuk rasa cinta terhadap pekerjaan (Aji, 2013).

Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja auditor internal adalah motivasi. Motivasi karyawan merupakan faktor penting dalam keberhasilan jangka panjang dari semua organisasi. Motivasi merupakan dasar atau latar belakang yang dapat mempengaruhi performa seseorang dalam produktifnya baik tidak langsung ataupun langsung. Dalam konteks auditor independen, motivasi dapat dilihat dari hasrat untuk mencari salah saji pelaporan dalam laporan keuangan yang berdasar dari standar berlaku umum, serta hal lainnya yang dirasa dapat mempengaruhi motivasi kinerja auditor (Lestari dkk, 2017).

Faktor ketiga yang mempengaruhi kinerja auditor internal adalah kompetensi. Kompetensi yang merupakan karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap atau dapat memprediksi kinerja yang sangat baik. Kompetensi dapat diartikan sebagai kecakapan, keterampilan, dan kemampuan. Kata dasar kompeten yang berarti cakap, mampu dan terampil dalam konteks manajemen sumber daya manusia, istilah kompeten mengacu kepada atribut atau karakteristik seseorang yang membuatnya berhasil dalam pekerjaan.

Faktor keempat yang mempengaruhi kinerja auditor internal adalah pengalaman kerja. Pengalaman kerja merupakan proses pemahaman yang diukur dengan waktu. Apabila semakin banyak pengalaman auditor yang didapat maka akan semakin baik kinerja auditornya (Muliani, Sujana dan Purnamawati, 2015).

Selain itu, Kinerja auditor internal juga dapat dipengaruhi dari faktor eksternal yaitu gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan merupakan cara pimpinan untuk mempengaruhi orang lain atau bawahannya sedemikian rupa sehingga orang tersebut mau melaksanakan kehendak pimpinan untuk mencapai tujuan organisasi meskipun secara pribadi hal tersebut mungkin tidak disenangi. Nuraini (2017) mengungkapkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif kuat terhadap kinerja juga berpengaruh signifikan terhadap learning organisasi. Temuan ini memberikan gambaran bahwa kepemimpinan seorang pemimpin sangat berpengaruh terhadap kinerja bawahannya.

Permasalahan yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah apakah komitmen profesional, motivasi, kompetensi, pengalaman kerja, dan gaya kepemimpinan berpengaruh secara simultan dan parsial terhadap kinerja auditor? Adapun tujuan dari penelitian ini untuk memberikan bukti empiris pengaruh komitmen profesional, motivasi, kompetensi, pengalaman kerja, dan gaya kepemimpinan secara simultan dan parsial terhadap kinerja auditor.

## **2. KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS**

### **2.1. Landasan Teori**

Menurut Modway et al dalam Utami dan Noegroho (2007) menyatakan bahwa komitmen profesional dapat diartikan sebagai intensitas identifikasi dan keterlibatan individu dengan profesi tertentu. Identifikasi ini membutuhkan beberapa tingkat kesepakatan dengan tujuan dan nilai profesi termasuk nilai moral dan etika.

Sedangkan menurut Rahadyan (2008) menyatakan bahwa komitmen profesional adalah tingkat loyalitas individu pada profesinya seperti yang telah dipersepsikan oleh individu tersebut. Agar seseorang dapat berperilaku dengan baik, maka ia harus memerhatikan etika profesional yang diatur dalam kode etik.

Salah satu teori motivasi adalah Teori Harapan yang dikemukakan oleh Victor Vroom dalam Edwy, dkk (2019). Teori ini menekankan bahwa kekuatan kecenderungan berperilaku tertentu tergantung pada kuatnya harapan bahwa perilaku tersebut akan diikuti oleh keluaran tertentu dan oleh kuatnya daya tarik keluaran bagi orang yang bersangkutan.

Dalam kode etik APIP disebutkan bahwa auditor harus memiliki kompetensi, yakni: pengetahuan, keahlian, pengalaman dan keterampilan yang diperlukan untuk melaksanakan tugas (PER/04/M.PAN/03/2008). Kompetensi orang-orang yang melaksanakan audit, akan tidak ada nilainya jika mereka tidak independen dalam mengumpulkan dan mengevaluasi.

Standar Internasional Praktik Profesional Audit Internal yang diterbitkan oleh *The Institut of Internal Auditors* (2017) pada standar nomor 1.210 menyatakan bahwa auditor internal harus memiliki pengetahuan, keterampilan dan kompetensi lain yang dibutuhkan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Aktivitas audit internal, secara kolektif, harus memiliki atau memperoleh pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi lain yang dibutuhkan untuk melaksanakan tanggung jawabnya. Selain itu pada standar nomor 1230 juga disebutkan auditor internal harus meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan kompetensi lainnya melalui pengembangan profesional berkelanjutan.

Menurut SPAP (2011) dalam Standarr Umum Pertama PSA No.4 menyatakan bahwa seberapapun tinggi keahlian seseorang dalam bidang lain, termasuk dalam bidang bisnis dan keuangan, ia belum dapat

dikatakan memenuhi syarat dalam standar auditing apabila ia tidak mempunyai pendidikan dan pengalaman yang memadai dalam bidang audit. Pencapaian keahlian tersebut dimulai dengan pendidikan formalnya, namun harus diimbangi dengan pengalaman-pengalaman selanjutnya dalam praktik audit.

Menurut Effendi (1992) dalam Wijaya (2018) gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin melaksanakan kegiatannya dalam upaya membimbing, memandu, mengarahkan, dan mengontrol pikiran, perasaan, atau perilaku seseorang atau sejumlah orang untuk mencapai tujuan tertentu. Jika gaya kepemimpinan meningkat, kualitas kinerja auditor juga meningkat semakin baik.

Penelitian yang berhubungan dengan kinerja auditor telah dilakukan oleh para peneliti sebelumnya, sehingga beberapa poin penting dari hasil penelitian sebelumnya dapat dijadikan dasar dalam penelitian ini.

Prameswari (2015) meneliti Pengaruh Penerapan Integritas, Obyektivitas, Kerahasiaan, Kompetensi, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Internal Auditor (Studi Kasus pada Inspektorat Jenderal Kementerian Kesehatan RI). Populasi pada penelitian ini adalah pejabat fungsional auditor di Inspektorat Jenderal Kementerian Kesehatan RI sebanyak 135 auditor, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan *convenience* sampling sebanyak 57 auditor. Hasil penelitian menunjukkan variabel integritas, obyektivitas, kerahasiaan, kompetensi dan komitmen organisasi, secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja internal auditor. Namun, hanya variabel kompetensi yang secara parsial berpengaruh terhadap kinerja internal auditor.

Malik & Nasaruddin (2018) meneliti Motivasi Kerja Memoderasi Pengaruh Komitmen Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Auditor. Penelitian ini menggunakan data primer dengan cara melakukan penelitian langsung di lapangan dengan memberikan kuesioner/lembar pertanyaan kepada 35 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Komitmen Organisasi dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Auditor.

Putri & Badera (2019) meneliti Pengaruh Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Auditor dengan Tindakan Supervisi sebagai Variabel Moderasi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh auditor yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik yang terdaftar di IAPI wilayah Bali. Penelitian ini menggunakan teknik non probability sampling dengan teknik sampel jenuh. Berdasarkan metode tersebut, maka seluruh populasi akan menjadi sampel yaitu sebanyak 77 auditor. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa tindakan supervisi memperkuat hubungan komitmen organisasi maupun motivasi kerja terhadap kinerja auditor di Kantor Akuntan Publik Provinsi Bali.

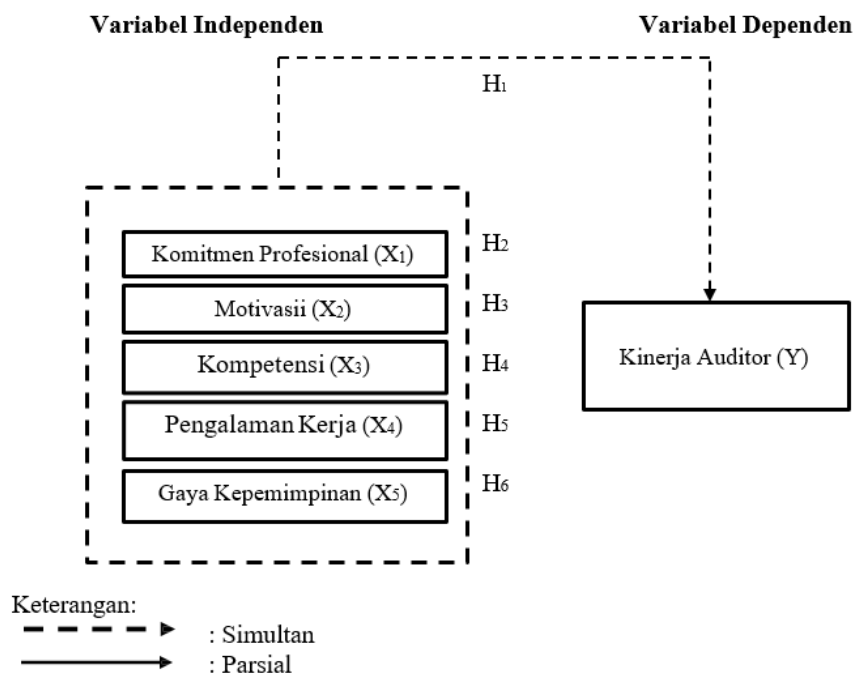
Nurdianningsih & Arifin (2019) meneliti Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, dan Motivasi Terhadap Kinerja dengan Kompetensi sebagai Variabel Moderasi pada Auditor Pemerintah (Studi Empiris pada Kantor Inspektorat di Wilayah Solo Raya). Penelitian ini menggunakan metode survey dengan memberikan pertanyaan-pertanyaan kepada responden individu. Pengambilan sampel menggunakan purposive sampling dengan jumlah sampel 124 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi sebagai variabel moderasi dari gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor pemerintah. Sedangkan kompetensi sebagai variabel moderasi dari komitmen organisasi dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja auditor pemerintah di wilayah Solo Raya.

Limbong et al. (2019) meneliti Pengaruh Independensi, Profesionalisme, Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Auditor (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik (KAP) di Kota Medan). Teknik penentuan sampel menggunakan *purposive sampling* dengan jumlah 70 sampel yang terdiri dari 7 KAP. Hasil dari penelitian ini mendapatkan bahwa independensi, profesionalisme, tingkat pendidikan dan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor.

Ada beberapa perbedaan dari penelitian-penelitian di atas dengan penelitian yang akan dilakukan oleh penulis. Perbedaan tersebut terletak pada variabel X1 komitmen profesional dan X3 Kompetensi yang digunakan penulis. Selain perbedaan pada variabel yang digunakan, objek penelitian serta periode yang penulis lakukan juga berbeda. Pada penelitian ini akan dibahas mengenai komitmen profesional, motivasi, kompetensi, pengalaman kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja auditor.

## 2.2. Model Penelitian

Model penelitian dapat digambarkan sebagai berikut:



Sumber: Data diolah peneliti, 2021

**Gambar 1. Model Penelitian**

## 2.3. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan model penelitian di atas, maka hipotesis yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H<sub>1</sub>= Komitmen Profesional, Motivasi, Kompetensi, Pengalaman Kerja, dan Gaya Kepemimpinan secara Simultan berpengaruh terhadap Kinerja Auditor pada Inspektorat Kota Jambi.
- H<sub>2</sub>= Komitmen Profesional berpengaruh terhadap Kinerja Auditor pada Inspektorat Kota Jambi.
- H<sub>3</sub>= Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Auditor pada Inspektorat Kota Jambi.
- H<sub>4</sub>= Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Auditor pada Inspektorat Kota Jambi.
- H<sub>5</sub>= Pengalaman Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Auditor pada Inspektorat Kota Jambi.
- H<sub>6</sub>= Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Auditor pada Inspektorat.

## 3. METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Variabel dependen (variabel yang dipengaruhi) dalam penelitian ini adalah Kinerja Auditor, sedangkan variabel independen (variabel yang mempengaruhi) dalam penelitian ini adalah Komitmen Profesional, Motivasi, Kompetensi, Pengalaman Kerja, dan Gaya Kepemimpinan.

Objek penelitian ini adalah komitmen profesional, kompetensi, motivasi, pengalaman kerja, dan gaya kepemimpinan yang merupakan variabel independen, serta kinerja auditor yang merupakan variabel dependen. Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Inspektorat Kota Jambi dengan pertimbangan bahwa peneliti ingin mengetahui pengaruh komitmen profesional, kompetensi, motivasi, pengalaman kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja auditor di Kantor Inspektorat Kota Jambi.

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai di Inspektorat Kota Jambi yang keseluruhannya



berjumlah 56 orang. Sampel dalam penelitian ini adalah pegawai yang memiliki jabatan fungsional di Inspektorat Kota Jambi yang berjumlah 40 orang. Hal ini berarti jumlah responden dalam penelitian ini berjumlah 40 orang.

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yaitu kuesioner tentang kompetensi sumber daya manusia, sistem pengendalian *intern* pemerintahan, penerapan sistem akuntansi keuangan daerah, dan kualitas laporan keuangan pemerintah daerah.

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan penyebaran kuesioner. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda dengan menggunakan SPSS Versi 22.

Agar lebih mudah untuk melihat mengenai variabel penelitian yang digunakan maka penulis menjabarkannya ke dalam bentuk operasionalisasi variabel berikut.

**Tabel 1. Definisi Operasional Variabel**

No	Variabel	Indikator	Skala Pengukuran
1.	Kinerja Auditor (Y) (Rivai, 2017)	1. Kualitas Kerja 2. Kuantitas Kerja 3. Ketepatan Waktu	Interval
2.	Komitmen Profesional (X <sub>1</sub> ) (Fadhilah, 2010)	1. Tanggung jawab dan kesetiaan 2. Meningkatkan pengetahuan profesi auditor 3. Partisipasi pada pertemuan auditor 4. Peran auditor dalam masyarakat 5. Penerapan SPAP pada organisasi 6. Penilaian kompetensi auditor	Interval
3.	Motivasi (X <sub>2</sub> ) (Hanna, dan Firnanti, 2013)(Sari, 2013)	1. Kerjasama 2. Kenyamanan dalam bekerja. 3. Kebutuhan akan prestasi 4. Kebutuhan akan afiliasi	Interval
4.	Kompetensi (X <sub>3</sub> ) (Rivai, 2017)	1. Penguasaan Standar Akuntansi dan Auditing 2. Wawasan tentang Pemerintahan 3. Peningkatan Keahlian	Interval
5.	Pengalaman Kerja (X <sub>4</sub> ) (Wijaya, 2018)	1. Lamanya auditor bekerja. 2. Banyaknya penugasan yang ditangani. 3. Banyaknya jenis perusahaan yang pernah diaudit.	Interval
6.	Gaya Kepemimpinan (X <sub>5</sub> ) (Sari, 2016)	1. Consideration (konsiderasi) 2. Initiating Structure (struktur inisiatif)	Interval

*Sumber: Data diolah peneliti, 2021*

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah suatu pengukuran dari pengaruh komitmen profesional, motivasi, kompetensi, pengalaman kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja auditor internal dengan menggunakan kuesioner. Penelitian ini menggunakan skala pengukuran yang berbentuk *likert*, data yang diperoleh adalah data interval dengan skor 1 s/d 5 poin.

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif. Bila serangkaian observasi atau pengukuran data dalam angka-angka, maka pengumpulan angka-angka hasil observasi atau pengukuran itu dinamakan data kuantitatif. Analisis kuantitatif dapat dipergunakan

untuk membantu memecahkan masalah dengan alat bantu yang berhubungan dengan statistik dan matematika sehingga keputusan yang dihasilkan dapat dipertanggungjawabkan maka dapat disimpulkan bahwa analisis kuantitatif adalah analisis data yang menggunakan angka dan perhitungan statistik untuk menguji suatu hipotesis dengan bantuan alat analisis.

Pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah *mean*, standar deviasi, maksimum, dan minimum. *Mean* digunakan untuk mengetahui rata-rata data yang bersangkutan. Standar deviasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar data yang bersangkutan bervariasi dari rata-rata. Maksimum digunakan untuk mengetahui jumlah terbesar data yang bersangkutan. Minimum digunakan untuk mengetahui jumlah terkecil data yang bersangkutan.

Mengingat pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan data kuesioner, maka kualitas kuesioner dan kesanggupan responden dalam menjawab pertanyaan merupakan hal yang sangat penting dalam penelitian ini. Keabsahan dalam penelitian ini sangat ditentukan oleh alat ukur variabel yang akan diteliti. Apabila alat yang digunakan dalam proses pengambilan data tidak valid, maka hasil penelitian yang diperoleh tidak mampu menggambarkan keadaan yang sebenarnya.

Terdapat beberapa syarat sebelum melakukan regresi yang harus dilalui yaitu melakukan uji asumsi klasik. Jika asumsi tidak terpenuhi akan menyebabkan bias pada hasil penelitian. Model regresi harus memenuhi normalitas data dan terbebas dari asumsi klasik yaitu bebas heteroskedastisitas dan multikolinearitas.

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda untuk mengetahui pengaruh variabel independen (komitmen profesional, motivasi, kompetensi, pengalaman kerja, dan gaya kepemimpinan) terhadap variabel dependen (kinerja auditor). Data yang diperoleh kemudian diolah dan diinterpretasikan. Pengolahan data menggunakan program *SPSS For Window Version 22*, dengan persamaan regresi yang digunakan untuk menguji hipotesis:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \beta_5 X_5 + e$$

Keterangan:

Y	= Kinerja Auditor
$\alpha$	= Konstanta
$\beta_1 \beta_2 \beta_3 \beta_4 \beta_5$	= Koefisien regresi
$X_1$	= Komitmen Organisasi
$X_2$	= Motivasi
$X_3$	= Kompetensi
$X_4$	= Pengalaman Kerja
$X_5$	= Gaya Kepemimpinan
e	= error

Hipotesis penelitian diuji dengan menggunakan model analisis regresi berganda. Pengujian hipotesis digunakan untuk menguji ada atau tidaknya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

#### 4. HASIL

Proses pengumpulan kuesioner. Dari 46 kuesioner yang disebarkan ditemukan tingkat pengembalian (*response rate*) sebanyak 40 kuesioner atau 87 persen berhasil dikembalikan sedangkan sisa sebanyak 6 kuesioner atau 13 persen tidak dikembalikan. Berikut di ketengahan karakteristik responden:



**Tabel 2. Karakteristik Responden**

PROFIL	KETERANGAN	FREKUENSI	PERSENTASE
<b>Umur</b>	26 s/d 35 tahun	4 Orang	10%
	36 s/d 45 tahun	19 Orang	47,5%
	46 s/d 55 tahun	15Orang	37,5%
	>56 Tahun	2 Orang	5%
<i>Jumlah</i>		40 Orang	100%
<b>Jenis kelamin</b>	Laki-laki	13 Orang	32,5%
	Perempuan	27 Orang	67,5%
<i>Jumlah</i>		40 Orang	100%
<b>Latar Belakang Pendidikan</b>	Akuntansi	31 Orang	77,5%
	Non Akuntansi	9 Orang	22,5%
<i>Jumlah</i>		40 Orang	100%
<b>Pendidikan Terakhir</b>	SLTA	1 Orang	2,5%
	Diploma	3 Orang	7,5%
	S1	24 Orang	60%
	S2	12 Orang	30%
<i>Jumlah</i>		40 Orang	100%
<b>Lama kerja</b>	0 s/d 10 Tahun	9 Orang	22,5%
	11 s/d 20 Tahun	16 Orang	40%
	21 s/d 30 Tahun	12 Orang	30%
	>30 Tahun	3 Orang	7,5%
<i>Jumlah</i>		40 Orang	100%

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2021

#### 4. 1. Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif mempunyai tujuan untuk memberikan gambaran mengenai variabel-variabel penelitian sebagaimana tabel berikut:

**Tabel 3. Hasil Analisis Deskriptif**

##### Statistik Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kinerja Auditor	40	3.67	4.78	4.0418	.22680
Komitmen Profesional	40	3.38	4.88	4.1043	.28700
Motivasi	40	3.50	4.90	4.1525	.31131
Kompetensi	40	3.43	4.86	4.0828	.30622
Pengalaman Kerja	40	3.75	4.88	4.1765	.28697
Gaya Kepemimpinan	40	3.63	4.75	4.0448	.26783
Valid N (listwise)	40				

Sumber: Data diolah peneliti dengan program SPSS 22, tahun 2021

Berdasarkan tabel di atas jumlah responden penelitian sebanyak 40 orang. Variabel Kinerja Auditor (Y) memiliki nilai minimum 3,67 dan nilai maksimum 4,78. Nilai rata-rata Kinerja Auditor (Y) dari 9 pernyataan adalah 4,04 atau 80,8% dengan demikian Variabel Kinerja Auditor (Y) berada pada kategori sangat baik, dan dengan standar deviasi sebesar 0,22680. Variabel Komitmen Profesional (X1) memiliki nilai minimum 3,38 dan nilai maksimum 4,88. Nilai rata-rata untuk Variabel Komitmen Profesional (X1) dari 8 pernyataan adalah 4,10 atau 82 % dengan demikian Variabel Komitmen Profesional (X1) berada pada kategori sangat baik, dan dengan standar deviasi sebesar 0,28700. Variabel Motivasi (X2) memiliki nilai minimum 3,50 dan nilai maksimum 4,90. Nilai rata-rata Variabel Motivasi (X2) dari 10 pernyataan adalah 4,15 atau 83% dengan demikian Variabel Motivasi (X2) berada pada kategori sangat baik, dan dengan standar deviasi sebesar 0,31131.

Variabel Kompetensi (X3) memiliki nilai minimum 3,43 dan nilai maksimum 4,86. Nilai rata-rata kompetensi (X3) dari 7 pertanyaan adalah 4,08 atau 81,6% dengan demikian Variabel Pengalaman Kerja (X3) berada pada kategori sangat baik, dan dengan standar deviasi sebesar 0,30622. Variabel Pengalaman Kerja (X4) memiliki nilai minimum 3,75 dan nilai maksimum 4,88. Nilai rata-rata Variabel Pengalaman Kerja (X4) dari 8 pernyataan adalah 4,17 atau 83,4% dengan demikian Variabel Pengalaman Kerja (X4) berada pada kategori sangat baik, dan dengan standar deviasi sebesar 0,28697.

Variabel Gaya Kepemimpinan (X5) memiliki nilai minimum 3,63 dan nilai maksimum 4,75. Nilai rata-rata Variabel Gaya Kepemimpinan (X5) dari 8 pernyataan adalah 4,04 atau 80,8% dengan demikian Variabel Gaya Kepemimpinan (X5) berada pada kategori sangat baik, dan dengan standar deviasi sebesar 0,26783.

#### 4. 2. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Uji validitas digunakan untuk menilai apakah ukuran-ukuran yang digunakan adalah sah atau valid sesuai dengan maksudnya. Cara untuk menguji validitas instrument dari variabel-variabel penelitian adalah dengan membandingkan nilai  $r$  hitung dengan nilai  $r$  tabel untuk *degree of freedom* ( $df$ ) =  $n-2$ , dimana  $n$  adalah jumlah sampel. Dalam penelitian ini jumlah sampel adalah 40 orang, karena itu besarnya ( $df$ ) = 40 dan  $\alpha$  = 0,05 didapat nilai  $r$  tabel sebesar 0,3120. Nilai  $r$  hitung bisa diperoleh dengan mengacu pada tampilan output dalam perhitungan *cronbach alpha*, yakni pada bagian *item-item statistics*, pada kolom *corrected item – total correlation*. Jadi bila  $r$  hitung >  $r$  tabel, maka indikator-indikator dari variabel- variabel penelitian adalah valid.

Tujuan utama uji reliabilitas adalah untuk mengetahui konsistensi atau keteraturan hasil pengukuran suatu instrumen apabila instrumen tersebut digunakan sebagai alat ukur suatu objek atau responden (Indriantoro dan Supomo, 2018). Hasil uji reliabilitas mencerminkan dapat dipercaya atau tidaknya suatu instrumen penelitian berdasarkan tingkat kemantapan dan ketetapan suatu alat ukur dalam pengertian bahwa hasil pengukuran yang didapatkan merupakan ukuran yang benar dari sesuatu yang diukur, dalam penelitian ini kriteria yang digunakan adalah *one shot*, artinya dilakukan satu kali pengukuran saja dan dibandingkan dengan pertanyaan lainnya atau dengan kata lain mengukur korelasi antarjawaban pertanyaan. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,70 (Ghozali, 2014).

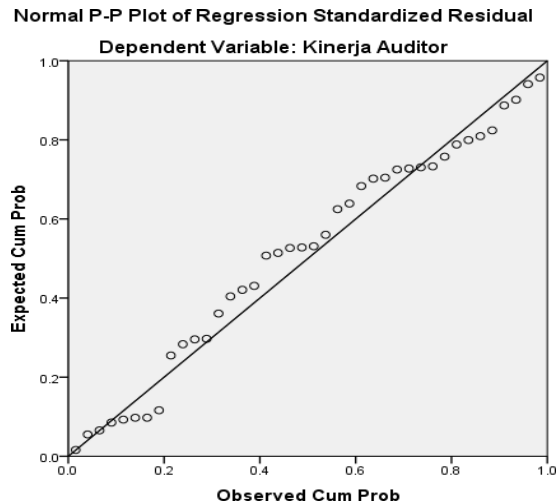
**Tabel 4. Hasil Perhitungan Reliabilitas terhadap Variabel Dependen dan Variabel Independen**

Variabel	Jumlah Item	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kinerja Auditor (Y)	9	0,712	Nilai Cronbach's Alpha > 0,7 sehingga reliabel
Komitmen Profesional (X1)	8	0,747	
Motivasi (X2)	10	0,775	
Kompetensi (X3)	7	0,785	
Pengalaman Kerja (X4)	8	0,762	
Gaya Kepemimpinan (X5)	8	0,729	

Sumber: Data diolah peneliti dengan program SPSS 22, tahun 2021

#### 4. 3. Uji Asumsi Klasik

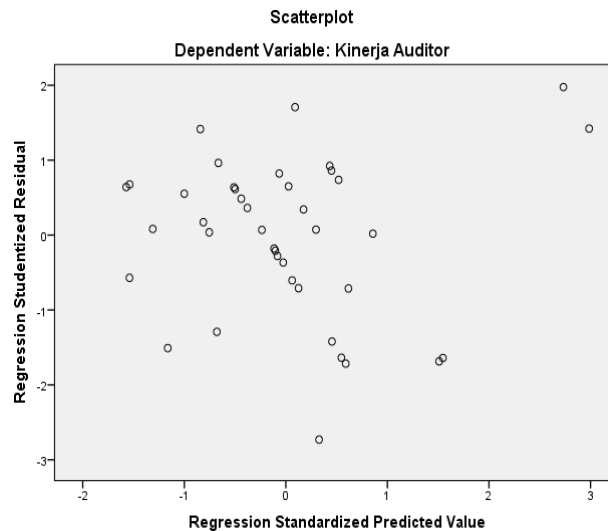
Uji asumsi klasik terdiri dari normalitas, heteroskedastisitas dan multikolinearitas. Uji normalitas digambarkan sebagai berikut:



Sumber: Data Diolah Peneliti, 2021

**Gambar 2. Hasil Uji Normalitas Normal P-Plot**

Berdasarkan gambar di atas, terlihat data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Pengujian heteroskedastisitas dalam penelitian ini menggunakan uji scatterplot. Berikut merupakan hasil pengujian heteroskedastisitas berikut:



Sumber: Data Diolah Peneliti, 2021

**Gambar 3. Scatterplot**

Berdasarkan gambar di atas, hasil uji grafik plot (*scatterplot*) terlihat bahwa titik-titik menyebar serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

Uji multikolinieritas pada penelitian ini menggunakan nilai Tolerance dan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*). Apabila nilai tolerance  $> 0,10$  dan  $VIF < 10$  maka tidak terjadi multikolinieritas, begitu juga sebaliknya apabila nilai tolerance  $< 0,10$  dan  $VIF > 10$  maka terjadi multikolinieritas. Hasil uji multikolinieritas disajikan sebagai berikut:

**Tabel 5. Hasil Pengujian Multikolinieritas**

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Komitmen Profesional	.254	3.938
	Motivasi	.363	2.756
	Kompetensi	.357	2.802
	Pengalaman Kerja	.536	1.867
	Gaya Kepemimpinan	.506	1.976

a. Dependent Variable: Kinerja Auditor

Sumber: Data diolah peneliti dengan program SPSS 22, tahun 2021

Semua variabel independen di atas menunjukkan nilai tolerance > 0,10 dan nilai VIF < 10, dengan demikian dapat dinyatakan bahwa variabel independen yang digunakan dalam model regresi penelitian ini terbebas dari multikolinieritas, dapat dipercaya dan objektif.

#### 4. 4. Analisis Regresi Linear Berganda

Pengujian pengaruh dari komitmen profesional, motivasi, kompetensi, pengalaman kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja auditor pada inspektorat Kota Jambi menggunakan analisis regresi linier berganda. Dari hasil pengolahan data menggunakan *software* SPSS diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 6. Nilai-Nilai Koefisien Regresi**

Model		Coefficients <sup>a</sup>		
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	.650	.293	
	Komitmen Profesional	.274	.113	.347
	Motivasi	-.124	.087	-.170
	Kompetensi	.229	.089	.309
	Pengalaman Kerja	.222	.078	.281
	Gaya Kepemimpinan	.227	.086	.268

a. Dependent Variable: Kinerja Auditor

Sumber: Data diolah peneliti dengan program SPSS 22, tahun 2021

Dari hasil pengolahan data seperti yang terlihat pada tabel di atas maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 0,650 + 0,274 X_1 - 0,124 X_2 + 0,229 X_3 + 0,222 X_4 + 0,227 X_5 + e$$

#### 4. 5. Pengujian Hipotesis

Uji F bertujuan untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan (bersama-sama). Pengujian ini dilakukan pada tingkat signifikansi ( $\alpha$ ) sebesar 5% atau 0,05. Adapun nilai-nilai t hitung untuk variabel terlihat pada tabel berikut:

**Tabel 7. Uji f**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1.652	5	.330	31.665	.000 <sup>b</sup>
	Residual	.355	34	.010		
	Total	2.006	39			
a. Dependent Variable: Kinerja Auditor						
b. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Pengalaman Kerja, Kompetensi, Komitmen Profesional						

Sumber: Data diolah peneliti dengan program SPSS 22, tahun 2021

Berdasarkan pada tabel tersebut, komitmen profesional, motivasi, kompetensi, pengalaman kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja auditor menghasilkan nilai *p-value* sebesar 0,000 (lebih kecil dari 0,05). Oleh karena nilai *p-value* lebih kecil dari 0,05 maka hipotesis diterima yang berarti bahwa komitmen profesional, motivasi, kompetensi, pengalaman kerja, dan gaya kepemimpinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor (H1 diterima).

Uji t terhadap pengujian ini bertujuan untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial (individual). Pengujian ini dilakukan pada tingkat signifikansi ( $\alpha$ ) sebesar 5% atau 0,05. Adapun nilai-nilai t hitung untuk variabel terlihat pada tabel berikut:

**Tabel 8. Uji t**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.650	.293		2.216	.034
	Komitmen Profesional	.274	.113	.347	2.423	.021
	Motivasi	-.124	.087	-.170	-1.419	.165
	Kompetensi	.229	.089	.309	2.562	.015
	Pengalaman Kerja	.222	.078	.281	2.857	.007
	Gaya Kepemimpinan	.227	.086	.268	2.642	.012
a. Dependent Variable: Kinerja Auditor						

Sumber: Data diolah peneliti dengan program SPSS 22, tahun 2021

Berikut kesimpulan hasil hipotesis seperti disajikan pada tabel di bawah ini:

**Tabel 9. Hasil Hipotesis**

Variabel Independen	Perbandingan		Kesimpulan
	Sig.	$\alpha = 5\%$	
H1: Komitmen Profesional berpengaruh terhadap Kinerja Auditor	0,021	0,05	H <sub>1</sub> diterima
H2: Motivasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Auditor	0,165	0,05	H <sub>2</sub> tidak diterima
H3: Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Auditor	0,015	0,05	H <sub>3</sub> diterima
H4: Pengalaman Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Auditor	0,007	0,05	H <sub>4</sub> diterima
H5: Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Auditor	0,012	0,05	H <sub>5</sub> diterima

Sumber: Data diolah peneliti dengan program SPSS 22, tahun 2021

Penelitian ini menggunakan lebih dari dua variable independen, sehingga nilai yang digunakan adalah *Adjusted R-Square* (Priyatno, 2012). Tabel berikut menyajikan hasil uji koefisien determinasi (*R-Square*):

**Tabel 10. Hasil Hipotesis**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.907 <sup>a</sup>	.823	.797	.10213

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Pengalaman Kerja, Kompetensi, Komitmen Profesional

b. Dependent Variable: Kinerja Auditor

Sumber: Data diolah peneliti dengan program SPSS 22, tahun 2021

Berdasarkan pada tabel tersebut didapat nilai *Adjusted R-Square* sebesar 0,797. Ini berarti bahwa kemampuan komitmen profesional, motivasi, kompetensi, pengalaman kerja, dan gaya kepemimpinan dalam menjelaskan kinerja auditor yaitu sebesar 79,7% dan sisanya sebesar 20,3% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel- variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini seperti independensi dan integritas.

## 5. PEMBAHASAN

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa komitmen profesional, motivasi, kompetensi, pengalaman kerja, dan gaya kepemimpinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor di Inspektorat Kota Jambi. Hasil ini menunjukkan bahwa peningkatan atau penurunan komitmen profesional, motivasi, kompetensi, pengalaman kerja, dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama akan mempengaruhi kinerja auditor di Inspektorat kota jambi.

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan komitmen profesional berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor pada Inspektorat Kota Jambi. Hasil ini menunjukkan bahwa peningkatan atau penurunan komitmen profesional mempengaruhi kinerja auditor pada Inspektorat Kota Jambi. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu, antara lain penelitian yang dilakukan oleh Alfianto dan Dhini (2015), Meylinda (2016), dan Wijaya (2018) yang menyimpulkan bahwa komitmen profesional berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor.

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor pada Inspektorat kota jambi. Hasil ini menunjukkan bahwa peningkatan atau penurunan motivasi tidak mempengaruhi kinerja auditor pada Inspektorat Kota Jambi. Hasil ini dapat dijelaskan bahwa, seorang auditor meskipun memiliki motivasi kerja yang baik, hal tersebut tidak berpengaruh atau hanya memberikan pengaruh yang kecil terhadap peningkatan kinerja. Seperti halnya, seorang bawahan apabila mendapat pekerjaan yang melekat pada dirinya sampai dengan jam kerja belum selesai dan tidak dapat diselesaikan pada hari itu juga, tetapi karyawan tersebut bermaksud untuk menyelesaikannya karena dedikasi dan loyalitas terhadap pekerjaannya, meskipun tidak diperhitungkan waktu lembur. Tetapi pihak atasan menentukan bahwa sesuai ketentuan yang ada hal tersebut tidak diperkenankan, akhirnya karyawan tersebut akan menyelesaikan pada hari berikutnya. Hal ini menjadikan motivasi, kurang mempengaruhi terhadap kinerja seorang auditor (Wijaya, 2018). Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu, antara lain penelitian yang dilakukan oleh Handayani (2016), Ningrum (2017), dan Wijaya (2018) yang menyimpulkan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor.

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor pada Inspektorat Kota Jambi. Hasil ini menunjukkan bahwa peningkatan atau penurunan kompetensi mempengaruhi kinerja auditor pada Inspektorat Kota Jambi. Auditor yang lebih berkompeten akan lebih cepat tanggap dalam mendeteksi kekeliruan yang terjadi. Bertambahnya pengalaman kerja serta pengetahuan auditor (Kompetensi) juga akan meningkatkan kinerja auditor dalam hal ketelitian dalam melakukan pemeriksaan. Pemeriksaan yang dilakukan dengan tingkat ketelitian yang tinggi akan menghasilkan laporan audit yang berkualitas. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu, antara lain penelitian yang dilakukan oleh Dewi (2016), dan Utama (2019) yang menyimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor.



Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor pada Inspektorat Kota Jambi. Hasil ini menunjukkan bahwa peningkatan atau penurunan motivasi mempengaruhi kinerja auditor pada Inspektorat Kota Jambi. Hal ini mengindikasikan bahwa auditor yang berpengalaman akan melakukan kesalahan lebih kecil dibandingkan auditor yang tidak berpengalaman. Seorang auditor profesional harus memiliki pengalaman yang cukup tentang tugas dan tanggung jawabnya. Pengalaman auditor akan menjadi pertimbangan yang baik dalam mengambil keputusan tentang tugasnya. Pengalaman auditor sangat mendukung dalam pekerjaannya, karena seorang auditor dengan pengalaman yang tinggi akan cenderung memiliki kinerja yang lebih tinggi. Hal ini disebabkan karena semakin berpengalaman seorang auditor maka semakin mudah auditor tersebut untuk dapat mengidentifikasi petunjuk-petunjuk yang ada, dengan begitu dapat lebih mudah untuk mendeteksi kesalahan yang terjadi, dan dapat mengerjakan pekerjaan auditnya sesuai dengan program dan standar yang telah ditetapkan dengan menggunakan kemahirannya sehingga kinerja auditor dapat meningkat (Rivai, 2017).

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu, antara lain penelitian yang dilakukan oleh Muliani, Sujana dan Purnamawati (2015), Andika dan Martini (2017), dan Anggreni dan Rasmini (2017) yang menyimpulkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor.

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor pada Inspektorat Kota Jambi. Hasil ini menunjukkan bahwa peningkatan atau penurunan gaya kepemimpinan mempengaruhi kinerja auditor pada Inspektorat kota jambi. Seorang auditor yang dipimpin oleh seorang dengan cara memimpin yang baik akan disukai oleh bawahannya sehingga dalam bekerja karyawan akan menunjukkan kinerja yang meningkat. Kinerja auditor yang berkualitas sangat ditentukan oleh kinerja para akuntannya. Profesi auditor memiliki peran yang sangat penting dalam penyediaan informasi keuangan yang handal bagi pemerintah, bagi masyarakat, dan pihak-pihak lain yang berkepentingan (Alfarisi, 2018).

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu, antara lain penelitian yang dilakukan oleh Ekowanza (2015), Wardani (2017), dan abdullah (2017) yang menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor.

## 6. KESIMPULAN DAN SARAN

Secara Simultan komitmen profesional, motivasi, kompetensi, pengalaman kerja, dan gaya kepemimpinan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja auditor, hal ini menunjukkan bahwa semakin baik komitmen profesional, motivasi, kompetensi, pengalaman kerja, dan gaya kepemimpinan maka semakin baik pula kinerja auditor yang dihasilkan. Komitmen profesional berpengaruh terhadap kinerja auditor pada Inspektorat Kota Jambi, Semakin tinggi komitmen profesional maka dapat meningkatkan kinerja auditor. Sementara itu Motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor pada Inspektorat Kota Jambi, Semakin tinggi/rendahnya motivasi maka dapat menurunkan kinerja auditor.

Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja auditor pada Inspektorat Kota Jambi, Semakin tinggi kompetensi maka dapat meningkatkan kinerja auditor dan pengalaman Kerja berpengaruh terhadap kinerja auditor pada Inspektorat Kota Jambi, Semakin tinggi pengalaman kerja maka dapat meningkatkan kinerja auditor.

Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja auditor pada Inspektorat Kota Jambi, Semakin tinggi gaya kepemimpinan maka dapat meningkatkan kinerja auditor.

Saran bagi auditor pada Inspektorat Kota Jambi diharapkan dapat menerapkan sistem pengendalian *intern* pemerintah dengan baik, agar dapat menghasilkan kinerja yang lebih baik, dan untuk peneliti berikutnya adalah agar melengkapi metoda survei dengan wawancara untuk meningkatkan keakuratan data serta menambah variabel independen lain yang terkait dengan kinerja auditor seperti integritas dan independensi sehingga dapat diketahui variabel apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja auditor dan variabel manakah yang memiliki pengaruh tertinggi.

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan, hal ini diharapkan dapat diatasi pada peneliti berikutnya. Keterbatasan-keterbatasan tersebut antara lain; penelitian ini tidak disertai dengan wawancara yang tentunya akan menghasilkan data penelitian yang lebih baik. Pada penelitian ini hanya melakukan

penelitian pada Kantor Inspektorat Kota Jambi, belum dilakukan penelitian terhadap instansi lain yang berkaitan dengan auditor. Pada penelitian ini juga masih banyak variabel-variabel lain yang diduga mempengaruhi kinerja auditor pada Kantor Inspektorat Kota Jambi, namun belum dimasukkan pada penelitian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Alfarisi, Q. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Auditor Internal Pemerintah Daerah (Studi kasus pada Inspektorat Kabupaten Sukabumi) (*Doctoral dissertation*, Universitas Muhammadiyah Sukabumi).
- Andika, Tria dan Martini. 2017. Pengaruh Pengalaman, Kompetensi Profesional, Kecerdasan Intelektual, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Auditor (Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik di Wilayah Jakarta Barat dan Jakarta Selatan). *Jurnal Akuntansi dan Keuangan FEB Universitas Budi Luhur* Vol. 6 No. 2 Oktober 2017. ISSN: 2252 7141
- Edwy, F. M., & Hasan, A. (2019). Pengaruh Independensi, Motivasi, Komitmen Organisasi, Pengalaman, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Auditor Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan Perwakilan Provinsi Riau. *Pekbis Jurnal*, 11(1), 16–29.
- Hanna, dan Firnanti, . (2013). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Auditor. *Jurnal Bisnis Dan Akuntansi*, 15(1), 13–28.
- Hariyanti, J. N., & Mustikawati, R. I. (2019). Pengaruh Independensi, Kompetensi, Komitmen Organisasi, Pengalaman dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik di Daerah Istimewa Yogyakarta. *Jurnal Fakultas Ekonomi*, 7(4), 1–21.
- Husin, & Umbara, B. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Auditor (Studi pada Inspektorat Kota Kendari). *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, UHO*, 53(9), 1689–1699.
- Insani, W. S. N., Wawo, A. B., & Muntu Abdullah. (2017). Pengaruh Profesionalisme, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Auditor pada Inspektorat Kabupaten Kolaka dan Kabupaten Kolaka Timur. *Jurnal Progres Ekonomi Pembangunan (JPEP)*, 2, 1–18.
- Limbong, L. A. V., Fransiska, N., & Lumban, N. (2019). Pengaruh Independensi, Professionalisme, Tingkat pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Auditor (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik (KAP) di Kota Medan). In *Jurnal AKRAB JUARA* (Vol. 4, Issue 2, pp. 212–221).
- Luh, N., Ratna, P., Lestari, W., Bagus, I., & Astika, Komitmen Organisasi Sebagai Pemoderasi Pengaruh ( Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Bali ) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana ( Unud ), Bali , Indonesia (Vol. 1, pp. 329–356).
- Lestari, Ni Luh Putu Ratna Wahyu; Yadnyana, I Ketut dan Astika, Ida Bagus Putra . 2017. Komitmen Organisasi Sebagai Pemoderasi Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, Dan Kompetensi Pada Kinerja Auditor (Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik Di Bali). *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana* 6.1 (2017): 329-356 ISSN : 2337-3067
- Munawarah, H., & Diantimala, Y. (2016). Pengaruh Motivasi, Diskusi dalam Reviu Audit, Kompleksitas Tugas, dan Tekanan Waktu terhadap Kinerja Auditor (Studi pada Inspektorat Kabupaten/Kota di Provinsi Aceh). *Jurnal Telaah Dan Riset Akuntansi*, 9(1), 33–44.
- Muliani, Sujana dan Purnamawati, Gusti. 2015. Pengaruh Pengalaman, Otonomi, dan Etika Profesi terhadap Kinerja Auditor (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Provinsi Bali). *E-Journal S1 Ak Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Akuntansi S1* (Volume 3.No 1 Tahun 2015)
- Nuraini, Listiya. 2017. Pengaruh Independensi, Gaya Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Auditor (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik Yogyakarta Dan Solo). *Jurnal Profita Edisi 2 Tahun 2017*
- Prasetya, Fandi. 2019. Pengaruh Kompetensi, Independensi, dan Skeptisisme Profesional terhadap

- Kualitas Kinerja Auditor Inspektorat Kabupaten. *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan*, Vol.08, No.02, Tahun 2019.
- Putri, riana rantika dwi, Isnay, rizki septiandre, & Prasanti, D. (2019). Pengaruh Kompetensi, Independensi, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Auditor pada Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (Bpkp) Perwakilan Sumatera Utara. In *Akrab Juara* (Vol. 4, Issue 2, pp. 1–14).
- Rahayu, N. M. M. S., & Badera, i D. N. (2017). Pengaruh Locus of Control Internal , Motivasi Kerja , Gaya Kepemimpinan Transformasional , Komitmen Made Mas Sendhi Rahayu 1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana ( Unud ), Bali , Indonesia Fakultas Ekon. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 19, 2378–2406.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sujana, E. (2012). Pengaruh kompetensi, motivasi, kesesuaian peran dan komitmen organisasi terhadap kinerja auditor internal Inspektorat Pemerintah Kabupaten (Studi pada Kantor Inspektorat Kabupaten Badung dan Buleleng). *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Humanika*, 2(1).
- Wijaya, O., & Wahyono, M. A. (2018). Pengaruh Profesionalisme, Independensi, Budaya organisasi, Motivasi, Serta Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Auditor (Studi Empiris Pada Kantor Inspektorat Pemerintah Eks Karesidenan Surakarta) (*Doctoral dissertation*, Universitas Muhammadiyah Surakarta).
- Yadnya, I. P. P. (2017). Pengaruh Kompetensi Dan Independensi Pada Kinerja Auditor Dengan Etika Auditor Sebagai Variabel Moderasi. *E-Jurnal Akuntansi*, 2017(1), 973–999.