

**PENGARUH KOMPETENSI DAN INDEPENDENSI
TERHADAP EFEKTIVITAS KINERJA AUDITOR
DI KABUPATEN BULUKUMBA**

TESIS
Untuk Memenuhi Syarat
Memperoleh Gelar Magister Manajemen



Oleh:
SYAMSUL BACHRI
2018.MM.1.1320

PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
KONSENTRASI PEMERINTAHAN DAERAH

PROGRAM PASCASARJANA
STIE NOBEL INDONESIA
MAKASSAR
2020

PENGESAHAN TESIS

**PENGARUH KOMPETENSI DAN INDEPENDENSI
TERHADAP EFEKTIVITAS KINERJA AUDITOR
DI KABUPATEN BULUKUMBA**

Oleh:

SYAMSUL BACHRI

Telah dipertahankan di depan Penguji
Pada tanggal 15 Desember 2020
Dinyatakan telah memenuhi syarat

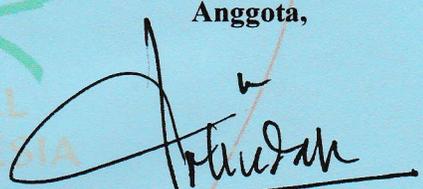
Menyetujui :

Komisi Pembimbing

Ketua,

Anggota,

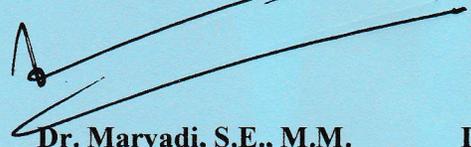

Drs. Muhammad Idris, S.E., M.Si

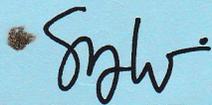

Dr. Harlindah Harniati Arfan., M.AP.

School Of Business
Mengetahui :

**Direktur PPS
STIE Nobel Indonesia,**

**Ketua Program Studi
Magister Manajemen,**


Dr. Maryadi, S.E., M.M.


Dr. Sylvia Sjarlis, S.E., M.Si., Ak., C.A.

SYAMSUL BACHRI

PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS

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

Apabila ternyata didalam naskah Tesis ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia Tesis (MAGISTER MANAJEMEN) ini dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 pasal 25 ayat 2 dan pasal 70)

Makassar, Desember 2020

Penulis,



SYAMSUL BACHRI
NIM: 2018.MM.1.1320

**HALAMAN IDENTITAS
MAHASISWA, PEMBIMBING DAN PENGUJI**

JUDUL TESIS :
***PENGARUH KOMPETENSI DAN INDEPENDENSI TERHADAP
EFEKTIVITAS KINERJA AUDITOR DI KABUPATEN BULUKUMBA***

Nama Mahasiswa : Syamsul Bachri
NIM : 2018.MM.1.1320
Program Studi : Magister Manajemen
Peminatan : Manajemen Pemerintahan Daerah

KOMISI PEMBIMBING:

Ketua : Dr. Muhammad Idris, S.E., M.Si.
Anggota : Dr. Harlindah Harniati Arfan., M.AP.

TIM DOSEN PENGUJI :

Dosen Penguji 1 : Dr. Hari, SIP., SH., M.Si., MH
Dosen Penguji 2 : Dr. Didin, S.E., M.M

Tanggal Ujian : 15 Desember 2020
SK Penguji Nomor : 035/SK/PPS/STIE-NII/XII/2020

ABSTRAK

Syamsul Bachri. 2020. Pengaruh Kompetensi dan Independensi terhadap Efektifitas Kinerja Auditor di Kabupaten Bulukumba, dibimbing oleh Muhammad Idris dan Harlindah Harniati.

Penelitian ini bertujuan untuk (1) mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi dan independensi secara parsial terhadap efektifitas kinerja Auditor di Kabupaten Bulukumba, (2) mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi dan independensi secara simultan terhadap efektifitas kinerja Auditor di Kabupaten Bulukumba, (3) mengetahui dan menganalisis variable yang dominan berpengaruh terhadap efektifitas kinerja Auditor di Kabupaten Bulukumba.

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah 38 SKPD dengan jumlah total pegawai sebanyak 7.596 orang. Sedangkan sampel ditetapkan sebanyak 51 orang.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompetensi dan Independensi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap efektifitas kinerja Auditor Inspektorat Kabupaten Bulukumba. Kompetensi dan Independensi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap efektifitas kinerja Auditor Inspektorat Kabupaten Bulukumbaditunjukkan dengan nilai F hitung lebih besar daripada nilai F tabel. Variabel bebas (X) yang dominan mempengaruhi efektifitas kinerja Auditor Inspektorat Kabupaten Bulukumba adalah variabel Independensi yang ditunjukkan dengan nilai t hitung lebih besar dari t tabel dan nilai signifikansi lebih besar dari alpha 0,05.

Kata Kunci: Kompetensi, Independensi, Efektifitas Kinerja, Auditor



ABSTRACT

Syamsul Bachri. 2020. *The Effect of Competence and Independence on the Effectiveness of Auditor Performance in Bulukumba Regency, supervised by Muhammad Idris and Harlindah Harniati.*

This study aims to analyze (1) find out and analyze the effect of competence and independence partially on the effectiveness of Auditor performance in Bulukumba Regency, (2) find out and analyze the effect of competence and independence simultaneously on the effectiveness of Auditor performance in Bulukumba Regency, (3) find out and analyze the dominant variables that affect the effectiveness of the Auditor's performance in Bulukumba Regency.

The population used in this study were 38 SKPDs with a total number of employees of 7.596 people. While the sample was determined as many as 51 people.

The results showed that the competence and independence partially had a significant effect on the effectiveness of the performance of the Auditor Inspectorate of Bulukumba Regency. Competence and independence simultaneously have a significant effect on the effectiveness of the performance of the Auditor Inspectorate of Bulukumba Regency, indicated by the calculated F value is greater than the F table value. The independent variable (X) which dominantly affects the effectiveness of the performance of the Auditor Inspectorate of Bulukumba Regency is the independence variable which is indicated by the t value is greater than t table and the significance value is greater than alpha 0.05.

Keywords: *Competence, Independence, Performance Effectiveness, Auditor*



MOTTO

“SAATNYA AUDITOR BERSINERGI DENGAN INOVATOR DAN
BERPIKIR KREATIF”

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr. Wb.

Segala puji dan Syukur kehadirat Allah SWT, adalah ungkapan pertama yang penulis dapat ucapkan sehingga penulis dapat menyelesaikan Proposal Tesis ini dengan baik. Proposal ini disusun sebagai prasyarat guna memperoleh derajat Magister pada Program Studi Magister Manajemen PPS STIE Nobel Makassar yang berjudul: **“PENGARUH KOMPETENSI DAN INDEPENDENSI TERHADAP EFEKTIVITAS KINERJA AUDITOR DI KABUPATEN BULUKUMBA”**.

Salam dan Shalawat senantiasa tercurahkan kepada Rasulullah S.A.W, beserta keluarganya, para sahabat, dan pengikut setianya hingga akhir zaman.

Berkenaan dengan penulisan Tesis ini, penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya untuk bantuan dan dukungan dari banyak pihak atas selesainya penyusunan maupun penyajian Tesis ini, kepada:

1. Dr. H. Mashur Rasak, S.E., M.M, Ketua STIE Nobel Indonesia Makassar.
2. Dr. Maryadi, S.E., M.M, Direktur PPS STIE Nobel Indonesia Makassar yang memberikan kesempatan di dalam menempuh pendidikan di Pascasarjana STIE Nobel Indonesia Makassar.
3. Dr.Sylvia Sjarlis, S.E., M.Si., Ak., CA Selaku Ketua Prodi Magister Manajemen PPS STIE Nobel Indonesia Makassar dengan cermat, penuh perhatian memberikan motivasi untuk tetap bersemangat dalam menyelesaikan studi ini.

4. Dr. Muhammad Idris, S.E., M.M, Penjamin Mutu Pascasarjana STIE Nobel, serta ketua komisi pembimbing I, terima kasih tak terhingga atas segala bimbingan, petunjuk, kritik arahan, motivasi, dan nasehat baik pada saat memberikan bimbingan maupun materi kuliah pada saat proses penyelesaian studi ini.
5. Dr. Harlindah Harniati Arfan, M. Ap, anggota ketua komisi pembimbing II yang senang tiasa meluangkan waktu untuk membimbing, memberikan arahan, petunjuk dan motivasi hingga akhir penulisan tesis ini.
6. Dr. Hari, SIP., SH., M.Si., MH selaku Penguji I dan Dr. Didin, S.E., M.M. selaku Penguji II, terima kasih telah meluangkan waktu dalam proses penyelesaian Tesis ini.
7. Segenap dosen dan staff Pascasarjana Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Nobel Indonesia yang telah memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis.
8. Terima kasih kepada Orang Tuaku tercinta Ayahanda (Almarhum) dan Ibunda, yang memberikan kasih sayang, bimbingan, doa disetiap langkahku, sehingga penulis mendapat kemudahan dalam menyelesaikan Program Studi Magister Manajemen PPS STIE Nobel Makassar, serta perhatian yang tulus kepada penulis.
9. Untuk semua Saudara dan Keluarga yang telah memberi semangat, dorongan, moral dan doa restunya yang telah memberikan motivasi sangat besar sehingga dapat menyelesaikan Tesis ini.

10. Segenap teman-teman tanpa terkecuali dan teman-teman mahasiswa Program Magister Manajemen khususnya teman-teman kelas X.i dan kelas Manajemen Pemerintahan Daerah angkatan 2018, atas kebersamaan yang dilalui bersama penuh suka cita.

11. Semua pihak yang telah banyak membantu yang tidak dapat penulis sebutkan satu-persatu, Terima kasih atas semuanya.

Penulis berharap Proposal Tesis ini dapat dikembangkan sebagai dasar bagi peneliti-peneliti berikutnya dalam bidang penelitian manajemen. Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan ini masih belum sempurna. Oleh sebab itu, penulis dengan senang hati, menerima segala bentuk kritik maupun saran yang sifatnya membangun. Semoga Tesis ini bermanfaat bagi semua pihak.

Makassar, Desember 2020

Penulis

Syamsul Bachri

DAFTAR ISI

| | Halaman |
|--|---------|
| HALAMAN JUDUL | i |
| HALAMAN PERSETUJUAN | ii |
| HALAMAN IDENTITAS..... | iii |
| MOTTO | iv |
| PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS | v |
| KATA PENGANTAR | vi |
| TANDA BUKTI BEBAS PLAGIASI | viii |
| ABSTRAK | ix |
| ABSTRACK | x |
| DAFTAR ISI | xi |
| DAFTAR GAMBAR | xiii |
| DAFTAR TABEL | xiv |
| BAB I. PENDAHULUAN | |
| 1.1. Latar Belakang..... | 1 |
| 1.2. Rumusan Masalah | 8 |
| 1.3. Tujuan Penelitian | 9 |
| 1.4. Manfaat Penelitian | 9 |
| BAB II. | |
| KAJIAN PUSTAKA | |
| 2.1. Penelitian Terdahulu | 10 |
| 2.2. Kompetensi Auditor | 16 |
| 2.3. Independensi Auditor..... | 26 |
| 2.4. Efektivitas Kinerja Auditor | 32 |
| BAB III. | |
| KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS | |
| 3.1. Kerangka Konseptual | 46 |
| 3.2. Hipotesis..... | 49 |

| | |
|---|------------|
| 3.3. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel | 49 |
| BAB IV. | |
| METODE PENELITIAN | |
| 4.1. Pendekatan Penelitian | 53 |
| 4.2. Waktu dan Tempat Penelitian | 53 |
| 4.3. Populasi dan Sampel | 53 |
| 4.4. Jenis dan Sumber Data | 55 |
| 4.5. Tehnik Pengumpulan Data | 55 |
| 4.6. Instrumen Penelitian..... | 56 |
| 4.7 Uji Validitas dan Reliabilitas | 58 |
| 4.8 Uji Asumsi Dasar | 59 |
| 4.9 Uji Asumsi Klasik | 60 |
| BAB V. | |
| HASIL DAN PEMBAHASAN | |
| 5.1. Hasil Penelitian | 65 |
| 5.2. Pembahasan | 97 |
| 5.3. Variabel Yang Dominan Berpengaruh Terhadap Kinerja | 104 |
| BAB VI. | |
| KESIMPULAN DAN SARAN | |
| 6.1. Kesimpulan | 106 |
| 6.2. Saran-saran | 107 |
| DAFTAR PUSTAKA | 108 |

DAFTAR GAMBAR

| Gambar | Halaman |
|--|----------------|
| 3.1. Kerangka Konsep Penelitian | 46 |
| 5.1. Hasil Uji Normalitas | 87 |
| 5.2. Hasil Uji Heteroskedastisitas | 88 |
| 5.3. Hasil Uji Hipotesis | 95 |

DAFTAR TABEL

| Tabel | Halaman |
|---|----------------|
| 5.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin | 69 |
| 5.2 Responden Berdasarkan Umur/Usia | 70 |
| 5.3 Responden Berdasarkan Masa Kerja | 71 |
| 5.4 Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan..... | 72 |
| 5.5 Hasil Uji Validasi Variabel Kompetensi (X1) | 74 |
| 5.6 Hasil Uji Validasi Variabel Indepedensi (X2) | 74 |
| 5.7 Hasil Uji Validasi Efektivitas Kinerja (Y)..... | 75 |
| 5.8 Hasil Uji Reliabilitas..... | 76 |
| 5.9 Hasil Skor Kuisisioner Kompetensi Auditor (X1)..... | 77 |
| 5.10 Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Kompetensi Auditor | 78 |
| 5.11 Hasil Skor Kuisisioner Indepedensi (X2)..... | 81 |
| 5.12 Tanggapan Responden Mengenai Indepedensi | 82 |
| 5.13 Hasil Skor Kuisisioner Efektivitas Kinerja (Y) | 84 |
| 5.14 Tanggapan Responden Mengenai Efektivitas Kinerja..... | 85 |
| 5.15 Hasil Uji Normalitas | 87 |
| 5.16 Hasil Uji Mutikolinieritas | 88 |
| 5.17 Hasil Uji Heteroskedastisitas | 89 |
| 5.18 Hasil Uji Autokorelasi Variabel Bebas (X1 dan X2) | 89 |
| 5.19 Koefisien Korelasi Variabel Kompetensi (X1) | 90 |
| 5.20 Koefisien Korelasi Variabel Indepedensi (X2) | 91 |
| 5.21 Nilai t Hitung Kompetensi (X1) | 92 |
| 5.22 Nilai t Hitung Indepedensi (X2) | 93 |
| 5.23 Hasil Uji f..... | 93 |
| 5.24 Koefisien Determinasi | 94 |
| 5.25 Hasil Uji t | 95 |
| 5.26 Hasil Uji Beta | 96 |

BAB I

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang

Good governance di Indonesia sendiri mulai dirintis dan diterapkan sejak meletusnya era reformasi yang dimana pada era tersebut telah terjadi perombakan sistem pemerintahan yang menuntut proses demokrasi yang bersih sehingga *good governance* merupakan tujuan utama reformasi yang mutlak diterapkan dalam pemerintahan baru dalam rangka meningkatkan partisipasi seluruh pihak selain pemerintah yaitu adanya intensitas keterlibatan masyarakat dan dunia usaha yang semakin tinggi. Akan tetapi jika dilihat dari perkembangan reformasi yang sudah berjalan selama 22 Tahun ini, penerapan *good governance* di Indonesia belum dapat dikatakan berhasil sepenuhnya sesuai dengan cita – cita reformasi sebelumnya. Masih banyak ditemukan kecurangan dan kebocoran dalam pengelolaan anggaran dan akuntansi yang merupakan dua produk utama *good governance*.

Menurut Mardiasmo (2005) tiga aspek utama yang diperlukan untuk menciptakan *good governance* yaitu pengawasan, pengendalian, dan pemeriksaan. Pengawasan merupakan kegiatan yang dilakukan oleh pihak di luar eksekutif, yaitu masyarakat dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) untuk mengawasi kinerja pemerintahan. Pengendalian (control) adalah mekanisme yang dilakukan oleh eksekutif untuk menjamin bahwa sistem dan kebijakan manajemen dilaksanakan dengan baik sehingga tujuan organisasi

dapat tercapai. Sedangkan pemeriksaan (audit) merupakan kegiatan yang dilakukan oleh pihak yang memiliki independensi dan memiliki kompetensi professional untuk memeriksa apakah hasil kinerja pemerintah telah sesuai dengan standar yang ditetapkan. Salah satu unit yang melakukan audit/pemeriksaan terhadap pemerintah daerah adalah Inspektorat Daerah.

Kualitas audit yang baik akan tercapai apabila seorang auditor dapat mematuhi syarat dasar untuk menjadi auditor harus memiliki sikap kompetensi, independensi, dan *due professional care* dalam melakukan audit agar suatu laporan keuangan dapat dipercaya. Kepercayaan ini akan berkurang apabila seorang auditor bersikap tidak independen dalam fakta.

Menurut Falah (2005) Inspektorat Daerah mempunyai tugas menyelenggarakan kegiatan pengawasan umum pemerintah daerah dan tugas lain yang diberikan kepala daerah, sehingga dalam tugasnya inspektorat sama dengan auditor internal. Audit internal merupakan sistem audit yang dilakukan oleh unit pemeriksa sebagai bagian dari organisasi yang diawasi (Mardiasmo, 2005). Boynton (dalam Rohman, 2007) menyatakan bahwa auditor internal berfungsi melaksanakan pemeriksaan internal sebagai bagian penilaian yang independen dalam suatu organisasi untuk menguji dan mengevaluasi kegiatan organisasi yang dilakukan. Auditor internal diharapkan pula dapat lebih memberikan sumbangan bagi perbaikan efisiensi dan efektivitas dalam rangka peningkatan kinerja organisasi.

Auditor internal pemerintah daerah memegang peran dan fungsi yang sangat penting dalam proses terciptanya akuntabilitas dan transparansi

pengelolaan keuangan di daerah. Peran dan fungsi Inspektorat Provinsi, Kabupaten/Kota secara umum diatur dalam pasal 4 Peraturan Menteri Dalam Negeri No 64 Tahun 2007. Peran dan fungsi Inspektorat Provinsi, Kabupaten/Kota pada pasal tersebut dinyatakan sebagai a) perencana program pengawasan; b) perumus kebijakan dan fasilitas pengawasan; dan c) pemeriksa, pengusut, penguji, dan penilai tugas pengawasan. Berkaitan dengan peran dan fungsi tersebut, Inspektorat Daerah Kabupaten Bulukumba mempunyai tugas pokok membantu Kepala Daerah dalam menyelenggarakan Pemerintah Daerah di bidang pengawasan berupa a) merumuskan kebijaksanaan teknis di bidang pengawasan; b) menyusun rencana dan program di bidang pengawasan; c) melaksanakan pengendalian teknis operasional pengawasan; dan d) melaksanakan koordinasi pengawasan dan tindak lanjut hasil pengawasan. Selain memiliki peran, fungsi dan peranan, Inspektorat Kab/Kota mempunyai kewenangan sebagai

- a) Pelaksanaan pemeriksaan terhadap tugas pemerintah daerah yang meliputi bidang pemerintahan dan pembangunan, ekonomi, keuangan dan aset, serta bidang khusus;
 - b) Pengujian dan penilaian atas kebenaran laporan berkala atau sewaktu-waktu dari setiap unit/satuan kerja;
 - c) Pembinaan tenaga fungsional pengawasan di lingkungan Inspektorat Kota;
- dan
- d) Penyelenggaraan evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas Inspektorat Kota. Inspektorat menjalankan tugas, fungsi, peran dan wewenangnya

sebagai auditor dengan baik sehingga sangat diperlukan Efektivitas kinerja pegawai.

Pegawai yang produktif akan berdampak pada Efektivitas kinerja yang akan menjadi nilai tambah bagi Inspektorat. Efektivitas kinerja berarti sejalan dengan bagaimana hasil kerja pegawai yang sesuai dengan target dan tujuan inspektorat. Efektivitas kinerja menunjukkan tingkat kemampuan pegawai dalam mencapai hasil (*output*), terutama dilihat dari sisi kuantitas. Tingkat efektivitas setiap pegawai bisa berbeda, bisa tinggi atau bahkan bisa rendah tergantung tingkat kegigihan dalam menjalankan tugasnya (Yuniarsih & Suwatno 2013:156).

Struktur organisasi Inspektorat Daerah Kabupaten terdiri dari Inspektur, Sekeretaris, Inspektur Pembantu Wilayah (Irban), Kasubag dan kelompok jabatan fungsional, namun demikian saat ini struktur kelompok jabatan fungsional belum sepenuhnya terisi karena masih minimnya jumlah pegawai pada Inspektorat Daerah Kabupaten Bulukumba, sehingga pelaksanaan tugas dan wewenang pemeriksaan dilakukan oleh seluruh pegawai inspektorat Daerah Kabupaten.

Efektifitas kinerja pegawai sesuai dengan observasi di lapangan di Inspektorat Daerah Kabupaten Bulukumba bahwa pegawai (auditor) telah melakukan pekerjaan yang cukup baik namun belum efektif sehingga masih perlu ditingkatkan agar lebih produktif. Kompetensi auditor di Inspektorat Daerah Kabupaten Bulukumba berdasarkan laporan yang harus diselesaikan setiap tahun sebanyak 48 (empat puluh delapan) laporan, sedangkan yang

teralisasi hanya 39 (tiga puluh sembilan) laporan, ini diakibatkan karena kompetensi dalam pemeriksaan yang masih kurang. Hal tersebut sejalan dengan laporan LKPD menyatakan bahwa Inspektorat Daerah Kabupaten Bulukumba telah mencapai opini yang sangat baik dari segi WTP (wajar tanpa pengecualian) tetapi masih ada beberapa temuan BPK (2007) terkait ketidakpatuhan terhadap pelaporan hasil audit yang menandakan bahwa auditor internal belum mencapai Efektifitas kinerja yang berkualitas.

Menurut Achmad (2011) bahwa kompetensi auditor adalah kualifikasi yang dibutuhkan oleh auditor untuk melaksanakan audit dengan benar, dan untuk memperoleh kompetensi tersebut dibutuhkan pendidikan dan pelatihan bagi auditor yang dikenal dengan nama pendidikan profesional berkelanjutan (*continuing professional education*).

Menurut Andrini (2010) bahwa kompetensi adalah ketrampilan dari seorang ahli, yang memiliki tingkat keterampilan tertentu atau pengetahuan yang tinggi dalam subyek tertentu yang diperoleh dari pelatihan dan pengalaman. (Nurbayani 2019).

Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara nomor PER/05/M.PAN/03/2008, pengukuran Efektivitas kinerja laporan keuangan, khususnya yang dilakukan oleh APIP, wajib menggunakan Standar Pemeriksaan Keuangan Negara (SPKN) yang berbunyi “pemeriksa secara kolektif harus memiliki kompetensi profesional yang memadai untuk melaksanakan tugas pemeriksaan”. Berdasarkan pernyataan tersebut maka pemeriksa bertanggung jawab untuk memastikan bahwa setiap pemeriksaan

dilaksanakan oleh para pemeriksa yang secara kolektif memiliki kompetensi berupa pengetahuan, keahlian, dan pengalaman untuk melaksanakan tugas tersebut. Dengan kata lain, kompetensi pada dasarnya menjadi akar masalah dari Efektivitas kinerja auditor dalam melakukan pekerjaannya.

Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara nomor PER/05/M.PAN/03/2008, pengukuran Efektivitas kinerja atas laporan keuangan, khususnya yang dilakukan oleh APIP, wajib menggunakan Standar Pemeriksaan Keuangan Negara (SPKN) yang berbunyi “pemeriksa secara kolektif harus memiliki kompetensi profesional yang memadai untuk melaksanakan tugas pemeriksaan”. Berdasarkan pernyataan tersebut maka pemeriksa bertanggung jawab untuk memastikan bahwa setiap pemeriksaan dilaksanakan oleh para pemeriksa yang secara kolektif memiliki kompetensi berupa pengetahuan, keahlian, dan pengalaman untuk melaksanakan tugas tersebut.

Efektivitas kinerja auditor selain dipengaruhi oleh kompetensi juga dipengaruhi oleh independensi bahwa secara persial independensi auditor internal berpengaruh signifikan terhadap efektivitas pengendalian internal.

Independensi menurut standar umum SA seksi 220 dalam SPAP standar ini mengharuskan auditor bersikap independen, artinya tidak mudah dipengaruhi, oleh karena itu ia melaksanakan pekerjaannya untuk kepentingan umum. Sikap independensi adalah faktor yang sangat penting dalam audit. Faktor lain yang tidak kalah penting yakni independensi dari auditor. Christiawan (2003: 86) menyatakan independensi merupakan suatu

tindakan baik sikap perbuatan atau mental auditor sepanjang pelaksanaan audit, dimana seorang auditor harus bisa memposisikan dirinya untuk tidak memihak oleh pihak-pihak yang berkepentingan terhadap hasil auditnya. Dengan demikian, ia tidak dibenarkan memihak kepada kepentingan siapapun sebab bagaimana pun sempurnanya keahlian teknis yang ia miliki ia akan kehilangan sikap tidak memihak, yang justru sangat penting untuk mempertahankan kebebasan pendapatnya.

Independensi merupakan salah satu kunci keberhasilan auditor dalam melaksanakan tugas-tugas yang diembannya. Singkatnya independensi mampu meningkatkan kredibilitas laporan keuangan sehingga pengguna dapat mengandalkan informasi yang di sajikan. Hasil penelitian Effendi (2010) menyatakan bahwa Independensi berpengaruh positif terhadap kualitas audit sehingga semakin baik tingkat independensi maka akan semakin baik kualitas audit yang dilakukannya. Kemudian hasil penelitian Imansari dan Retno (2019) yang menyatakan bahwa independensi berpengaruh signifikan terhadap kualitas audit, hasil penelitian Pamilih (2014) yang menyatakan bahwa independensi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja auditor pada kantor BPKP Perwakilan Yogyakarta, kemudian hasil penelitian Ningsih (2015) menyatakan bahwa auditor secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kualitas audit pada kantor Akuntan Publik di Malang.

Berdasarkan penelitian terdahulu Effendi (2010), Imansari dan Retno (2019) yaitu kompetensi dan independensi terhadap kualitas audit itu sama-sama berpengaruh signifikan, sementara penelitian Pamilih (2014) dan Ningsih

(2015) berbeda, bahwa kompetensi dan independensi terhadap kualitas audit sama-sama berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja auditor.

Empat peneliti terdahulu (Effendi, 2010, Imansari dan Retno, 2019, Pamilih 2014, dan Ningsih, 2015), masing-masing menggunakan variabel kompetensi dan independensi yang belum konsisten pengaruhnya terhadap kualitas audit. Oleh karena itu peneliti merancang penggunaan variabel kompetensi dan independensi terhadap Efektivitas kinerja auditor. Efektivitas kinerja sesuai dengan pendapat Riadi (2020) yaitu suatu ukuran dan kemampuan dalam melaksanakan fungsi, tugas, program atau misi dari suatu organisasi atau perusahaan sesuai dengan target (kuantitas, kualitas dan waktu) yang telah ditetapkan. Berdasarkan hal tersebut maka penting dilakukan penelitian **“Pengaruh Kompetensi dan Independensi Terhadap Efektivitas Kinerja Auditor di Kabupaten Bulukumba”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini yakni :

1. Apakah kompetensi dan independensi auditor secara parsial berpengaruh terhadap efektivitas kinerja Auditor di Kabupaten Bulukumba?
2. Apakah kompetensi dan independensi auditor secara simultan berpengaruh terhadap efektivitas kinerja Auditor di Kabupaten Bulukumba?
3. Variabel mana yang berpengaruh dominan terhadap efektivitas kinerja Auditor di Kabupaten Bulukumba?

1.3. Tujuan Penelitian

Setiap bentuk tindakan atau langkah yang terencana sudah mempunyai tujuan tertentu, demikian pula halnya dengan penelitian ini. Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menjelaskan kompetensi dan independensi yang secara parsial berpengaruh terhadap efektivitas kinerja Auditor di Kabupaten Bulukumba.
2. Untuk mengetahui dan menjelaskan kompetensi dan independensi yang secara simultan berpengaruh terhadap efektivitas kinerja Auditor di Kabupaten Bulukumba.
3. Untuk mengetahui dan menjelaskan variabel mana yang dominan berpengaruh terhadap efektivitas kinerja Auditor di Kabupaten Bulukumba.

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan peneliti dari pelaksanaan penelitian ini terdiri dari:

1. Manfaat Teoritis

Menambah pengetahuan tentang bidang kajian ilmu administrasi khususnya yang berkaitan dengan kompetensi dan independensi terhadap efektivitas kinerja auditor di Kabupaten Bulukumba.

2. Manfaat praktis

Menjadi bahan masukan bagi Inspektorat Daerah Kabupaten Bulukumba dalam meningkatkan efektivitas kinerja auditor melalui peningkatan kompetensi dan independensi.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Penelitian Terdahulu

Pada penelitian terdahulu akan diuraikan mengenai hasil-hasil penelitian yang didapat oleh peneliti yang berhubungan dengan penelitian yang akan dilakukan sebagaimana yang diuraikan dalam tabel 2.1 berikut ini :

Tabel 2.1. Kajian Penelitian terdahulu

| Nama Peneliti | Judul Penelitian/variable | Hasil penelitian |
|---------------------------|---|--|
| Effendi (2010) | Pengaruh kompetensi ,independensi dan Independensi terhadap kualitas audit aparat inspektorat dalam pengawasan keuangan daerah di kota Gorontalo | Kompetensi berpengaruh positif terhadap kualitas audit, sehingga semakin baik tingkat kompetensi, maka akan semakin baik kualitas audit yang dilakukannya. |
| Imansari dan Retno (2019) | Pengaruh Kompetensi, Independensi, Pengalaman dan etika auditor terhadap kualitas audit di kota Malang | Kompetensi, independensi, pengalaman dan etika auditor secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kualitas audit. |
| Pamilih (2014) | Pengaruh independensi, Kompetensi, komitmen organisasi dan pemahaman good governance terhadap kinerja auditor pemerintah pada Kantor BPKP Perwakilan Yogyakarta | Independensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor |
| Ningsih (2015) | Pengaruh kompetensi, independensi dan jenis kelamin auditor terhadap kualitas audit dengan kecerdasan emosional sebagai variable moderasi pada kantor Akuntan publik di | kompetensi auditor secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kualitas audit. |

Mengacu pada penelitian terdahulu di atas, maka penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian-penelitian yang telah dilakukan oleh penelitian terdahulu (Effendi, 2010, Imansari dan Retno, 2019, Pamilih 2014, dan Ningsih, 2015). Adapun yang membedakan penelitian kali ini dengan penelitian-penelitian sebelumnya yaitu objek yang berbeda dan fokus pada variabel kompetensi dan independensi pengaruhnya terhadap efektivitas kerja. Variabel Efektivitas kinerja sebagai variabel independen sesuai definisi yang dikemukakan oleh Riadi (2020) bahwa Efektivitas kinerja adalah suatu ukuran dan kemampuan dalam melaksanakan fungsi, tugas, program atau misi dari suatu organisasi atau perusahaan sesuai dengan target (kuantitas, kualitas dan waktu) yang telah ditetapkan.

2.2. Kompetensi Auditor

1. Pengertian Kompetensi

Kompetensi merupakan kemampuan dan keahlian yang dimiliki oleh seorang auditor dalam melaksanakan audit. “Auditor harus memiliki kualifikasi untuk memahami kriteria yang digunakan dan harus kompeten untuk mengetahui jenis serta jumlah bukti yang akan dikumpulkan guna mencapai kesimpulan yang tepat setelah memeriksa bukti tersebut” Arens et al (2014 : 4). kompetensi auditor adalah suatu keahlian yang cukup secara eksplisit dapat digunakan dalam melakukan audit secara objektif yang diukur dari pengalaman dan pengetahuan terhadap fakta-fakta dan prosedur-prosedur (Mathius, 2016 : 288). Kompetensi dapat diukur menggunakan indikator pengetahuan dan pengalaman. Pengetahuan ditunjukkan oleh pemahaman auditor terhadap audit,

usaha klien, dan kriteria yang digunakan dan pendidikan non formal yang pernah diikuti (Mathius, 2016 ; 288).

Menurut Mathius (2016 : 288) pengalaman ditunjukkan oleh jumlah klien yang diaudit, lamanya waktu dalam melaksanakan jasa audit, dan jenis perusahaan yang diaudit. Dengan Pernyataan Standar Pemeriksaan ini semua organisasi pemeriksa bertanggung jawab untuk memastikan bahwa setiap pemeriksaan dilaksanakan oleh para pemeriksa secara kolektif memiliki pengetahuan, keahlian, dan pengalaman yang dibutuhkan untuk melaksanakan tugas tersebut. Oleh karena itu, organisasi pemeriksa harus memiliki prosedur rekrutmen, pengangkatan, pengembangan berkelanjutan, dan evaluasi atas pemeriksa untuk membantu organisasi pemeriksa dalam mempertahankan pemeriksa yang memiliki kompetensi yang memadai.

Pengertian kompetensi oleh Spencer yang dikutip oleh Moeheriono (2014:5) adalah sebagai karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan. Menurut Spencer ini, kompetensi terletak pada bagian dalam setiap manusia dan selamanya ada pada kepribadian seseorang yang dapat memprediksikan tingkah laku dan performansi secara luas pada semua situasi dan tugas pekerjaan. Sedangkan menurut pendapat Palan (2007:5) ada dua istilah yang muncul dari dua aliran yang berbeda tentang konsep kesesuaian dalam pekerjaan. Istilah tersebut adalah "*Competency*" (kompetensi) yaitu deskripsi mengenai perilaku, dan "*Competence*" (kecakapan) yang

merupakan deskripsi tugas atau hasil pekerjaan.

Menurut Brian E. Becher, Mark Huslid dkk. (dalam Sudarmanto, 2009:47) mendefinisikan kompetensi sebagai pengetahuan keahlian, kemampuan, atau karakteristik pribadi individu yang mempengaruhi secara langsung kinerja 27 pekerjaan. Kompetensi merupakan penguasaan terhadap tugas, keterampilan, sikap, dan apresiasi yang diperlukan untuk menunjang keberhasilan. Sedangkan menurut Wibowo (2014:271) kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Kompetensi juga menunjukkan karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki atau dibutuhkan oleh setiap individu yang memungkinkan mereka untuk melakukan tugas dan tanggung jawab mereka secara efektif dan meningkatkan standar kualitas profesional dalam pekerjaan mereka. Berdasarkan pengertian tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa kompetensi merupakan karakteristik yang melekat pada diri seseorang yang menyebabkan seseorang itu akan mampu untuk memprediksi sekelilingnya dalam suatu pekerjaan atau situasi.

Dalam terminologi yang berlaku umum, istilah kompetensi berasal dari bahasa Inggris, yaitu competence. Menurut Fullan (2006: 188) inti dari pengertian kompetensi lebih cenderung pada apa yang dapat dilakukan seseorang dari pada apa yang mereka ketahui. Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang yang nampak pada sikapnya yang sesuai dengan kebutuhan kerja. Kompetensi sebagai input adalah kapasitas atau

potensi yang muncul di dalam diri seseorang untuk menyelesaikan suatu masalah dengan baik. Input kompetensi dapat menggunakan dua bentuk. Pertama, kemampuan yang diperoleh dari belajar, latihan dan pengalaman. Kedua, kemampuan yang diperoleh dari dalam diri individu yang mempengaruhinya dengan kuat. (Coombe dalam Taufik, 2007:144),

Kompetensi Auditor Eksternal Menurut Menurut Wibowo (2007:86) mendefinisikan kompetensi adalah sebagai berikut : “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”. Menurut Siti Kurnia Rahayu dan Ely Suhayati (2010:2) menyatakan bahwa kompetensi adalah sebagai berikut : “Suatu kemampuan, keahlian (pendidikan dan pelatihan), dan berpengalaman dalam memahami kriteria dan dalam menentukan jumlah bahan bukti yang dibutuhkan untuk dapat mendukung kesimpulan yang akan diambilnya”. Sedangkan menurut Ida Suraida (2005:190) mendefinisikan kompetensi adalah sebagai berikut : “Kompetensi adalah keahlian profesional yang dimiliki oleh auditor sebagai hasil dari pendidikan formal, ujian profesional maupun keikutsertaan dalam pelatihan, seminar, simposium dan lain-lain”. Dari uraian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa kompetensi auditor adalah suatu kemampuan, keahlian, pengetahuan, keterampilan untuk melaksanakan suatu pekerjaan dalam memahami kriteria untuk dapat mendukung kesimpulan yang akan diambilnya.

2. Dimensi Kompetensi Individu

Ada lima dimensi kompetensi yang harus dimiliki oleh semua individu (Moehariono,2009:15) yaitu sebagai berikut:

- a. Keterampilan menjalankan tugas (*Task-skills*), yaitu keterampilan untuk melaksanakan tugas-tugas rutin sesuai dengan standar di tempat kerja.
- b. Keterampilan mengelola tugas (*Task management skills*), yaitu keterampilan untuk mengelola serangkaian tugas yang berbeda yang muncul dipekerjaannya.
- c. Keterampilan mengambil tindakan (*Contingency management skills*), yaitu keterampilan mengambil tindakan yang cepat dan tepat bila timbul suatu masalah didalam pekerjaan.
- d. Keterampilan bekerja sama (*Job role environment skills*), yaitu keterampilan untukbekerja sama serta memelihara kenyamanan lingkungan kerja.
- e. Keterampilan beradaptasi (*Transfer skill*), yaitu keterampilan untuk beradaptasi dengan lingkungan kerja yang baru.

Tuntutan untuk menjadikan suatu organisasi .ramping. mengharuskan kita untuk mencarikaryawan yangdapat dikembangkan secara terarah untuk menutupi kesenjangan dalamketerampilannya sehingga mampu untuk dimobilisasikan secara vertikal maupun horizontal.

3. Indikator Kompetensi

Menurut Rahayu dan Suhayati (2010:2) bahwa Kompetensi adalah suatu kemampuan, keahlian (pendidikan dan pelatihan), dan berpengalaman dalam memahami kriteria dan dalam menentukan jumlah bahan bukti yang dibutuhkan

untuk dapat mendukung kesimpulan yang akan diambilnya. Adapun indikatornya yaitu :

a. Kemampuan

Kemampuan Seorang auditor terhadap kemampuan mendeteksi kecurangan biasanya terjadi antara lain melalui penyajian informasi (laporan) yang tidak berkualitas yakni tidak relevan, tidak valid, tidak akurat, tidak tepat waktu, maupun tidak menyeluruh. SPAP 2001 tentang standar umum, menjelaskan bahwa dalam melakukan audit, auditor harus memiliki keahlian dan struktur pengetahuan yang cukup. Pengetahuan diukur dari seberapa tinggi pendidikan seorang auditor karena dengan demikian auditor akan mempunyai semakin banyak pengetahuan (pandangan) mengenai bidang yang digelutinya sehingga dapat mengetahui berbagai masalah secara lebih mendalam, selain itu auditor akan lebih mudah dalam mengikuti perkembangan yang semakin kompleks.

Pengetahuan akan mempengaruhi keahlian audit yang pada gilirannya akan menentukan kualitas audit. Adapun secara umum ada 5 pengetahuan yang harus dimiliki oleh seorang auditor (Kusharyanti, 2003), yaitu :

- 1) Pengetahuan pengauditan umum
- 2) Pengetahuan area fungsional
- 3) Pengetahuan mengenai isu-isu akuntansi yang paling baru.
- 4) Pengetahuan mengenai industri khusus.
- 5) Pengetahuan mengenai bisnis umum serta penyelesaian masalah.

b. Keahlian

Keahlian khusus yang harus dimiliki antara lain keahlian untuk melakukan wawancara, kemampuan membaca cepat, statistik, keterampilan menggunakan computer (minimal mampu mengoperasikan word processing dan spread sheet). Serta mampu menulis dan mempresentasikan laporan dengan baik.

c. Pengalaman

Pengalaman mencerminkan indikator yaitu : Lama melakukan audit, Jumlah klien yang sudah diaudit dan Jenis perusahaan yang sudah diaudit Menurut Loehoer (2009) dalam Maburi dan Winarna (2010:8) yang menjelaskan bahwa pengalaman merupakan akumulasi gabungan dari semua yang diperoleh melalui berhadapan dan berinteraksi secara berulang-ulang dengan sesama benda alam, keadaan, gagasan, dan penginderaan. Sedangkan Knoers dalam Asih (2014;12) menyatakan pengalaman merupakan suatu proses pembelajaran dan penambahan perkembangan potensi bertingkah laku baik dari pendidikan formal maupun non formal atau bisa juga diartikan sebagai suatu proses yang seseorang kepada suatu pola tingkah laku yang lebih tinggi.

Menurut Mayangsari (2010) auditor yang berpengalaman memiliki keunggulan dalam hal pendeteksian kesalahan, memahami kesalahan secara akurat dan mencari penyebab kesalahan. Pengalaman salah satu kunci keberhasilan auditor dalam melakukan audit adalah bergantung kepada seorang auditor yang memiliki keahlian yang meliputi dua unsur yaitu pengetahuan dan pengalaman. Dalam hal ini pengalaman kerja telah dipandang sebagai suatu

faktor penting dalam memprediksi kinerja auditor terhadap kualitas audit yang dihasilkannya.

Pengertian pegalaman auditor menurut Mulyadi (2012;24) menyatakan bahwa “ pengalaman auditor merupakan akumulasi gabungan dari semua yang diperoleh melalui interaksi”. Maka dapat disimpulkan bahwa pengalaman auditor adalah orang yang mempunyai keahlian di bidang audit yang senantiasa melakukan pembelajaran dari kejadian-kejadian dimasa yang lalu.

Menurut Ida Suraida (2012;9) pengalaman auditor adalah “ pengalaman auditor dalam melakukan pemeriksaan laporan keuangan baik dari segi lamanya waktu, maupun banyaknya penugasan yang pernah dilakukan menurut Mulyadi (2012;26) mendefinisikan bahwa pengalaman merupakan akumulasi gabungan dari semua yang diperoleh melalui interaksi. “ Ikatan Akuntan Indonesia (2012) menyatakan bahwa pengalaman audit diperoleh akuntan publik mereka mengerjakan penugasan auditnya.

Menurut Loehoer (2009) dalam Maburri dan Winarna (2010:8) yang menjelaskan bahwa pengalaman merupakan akumulasi gabungan dari semua yang diperoleh melalui berhadapan dan berinteraksi secara berulang-ulang dengan sesame benda alam, keadaan, gagasan, dan penginderaan. Sedangkan Knoers dalam Asih (2014;12) menyatakan pengalaman merupakan suatu proses pembelajaran dan penambahan perkembangan potensi bertingkah laku baik dari pendidikan formal maupun non formal atau bisa juga diartikan sebagai suatu proses yang seseorang kepada suatu pola tingkah laku yang lebih tinggi.

Menurut Mayangsari (2010) auditor yang berpengalaman memiliki keunggulan dalam hal pendeteksian kesalahan, memahami kesalahan secara akurat dan mencari penyebab kesalahan. Penagalaman salah satu kunci keberhasilan auditor dalam melakukan audit adalah bergantung kepada seorang auditor yang memiliki keahlian yang meliputi dua unsur yaitu pengetahuan dan pengalaman. Dalam hal ini pengalaman kerja telah dipandang sebagai suatu faktor penting dalam memprediksi kinerja auditor terhadap kualitas audit yang dihasilkannya.

Pengertian pengalaman auditor menurut Mulyadi (2012;24) menyatakan bahwa “ pengalaman auditor merupakan akumulasi gabungan dari semua yang diperoleh melalui interaksi”. Maka dapat disimpulkan bahwa pengalaman auditor adalah orang yang mempunyai keahlian di bidang audit yang senantiasa melakukan pembelajaran dari kejadian-kejadian dimasa yang lalu.

Menurut Wibowo (2007:110) menyebutkan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tertentu, dengan indikatornya adalah :

a. Pengetahuan (*Knowledge*)

Pengetahuan yang berkaitan dengan pekerjaan meliputi :

1. Mengetahui dan memahami pengetahuan dibidang masing-masing.

2. Mengetahui pengetahuan yang berhubungan dengan peraturan, prosedur, teknik yang baru dalam institusi pemerintahan.

b. Keterampilan (*Skill*)

Keterampilan individu meliputi:

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

c. Sikap (*Attitude*)

Sikap individu, meliputi : 1. Memiliki kemampuan dalam berkomunikasi dalam berkegiatan dalam bekerja. 2. Adanya semangat kerja yang tinggi.

3. Penilaian Kompetensi Auditor

Auditor berpengalaman lebih banyak menemukan item-item yang tidak umum (*atypical*) dibandingkan auditor yang kurang berpengalaman, tetapi antara auditor yang berpengalaman dengan yang kurang berpengalaman tidak berbeda dalam menemukan item-item yang umum (*typical*). Subyek yang mempunyai pengalaman audit lebih banyak, maka akan menemukan kesalahan yang lebih banyak dan item-item kesalahannya lebih besar dibandingkan auditor yang pengalaman auditnya lebih sedikit. Komponen kompetensi untuk auditor di Indonesia terdiri atas:

- a. Komponen pengetahuan, yang merupakan komponen penting dalam suatu kompetensi. Komponen ini meliputi pengetahuan terhadap fakta-fakta, prosedur- prosedur dan pengalaman.
- b. Ciri-ciri psikologi, seperti kemampuan berkomunikasi, kreativitas, kemampuan bekerja sama dengan orang lain. Kepercayaan, komunikasi,

dan kemampuan untuk bekerja sama adalah unsur penting bagi kompetensi audit.

Irawati (2011) melakukan penelitian untuk mengungkap persepsi tentang karakteristik keahlian auditor dari pespektif manajer partner, senior/supervisor, dan mahasiswa auditing. Penelitian mereka juga meng-klasifikasikan karakteristik tersebut ke dalam lima kategori yaitu:

a. Komponen pengetahuan.

Ada banyak faktor yang mempengaruhi kemampuan auditor, antara lain pengetahuan dan pengalaman. Untuk melakukan tugas pengauditan, auditor memerlukan pengetahuan pengauditan (umum dan khusus) dan pengetahuan mengenai bidang pengauditan, akuntansi dan industri klien.

b. Ciri-ciri psikologis

Karakteristik tersebut dapat dilihat dari ciri-ciri psikologis yaitu kepribadian diri auditor seperti tanggung jawab yang dimiliki, rasa percaya diri, tingkat kejujuran, dan lain-lain.

c. Strategi penentuan keputusan

Penetapan strategi audit yang digunakan, penentuan prosedur audit, evaluasi bukti yang diperoleh, penilaian going concern perusahaan, dan sampai pada opini yang akan diberikan oleh auditor.

American Institute of Certified Public Accountant (AICPA) menyatakan bahwa judgment merupakan faktor penting dalam semua tahap pengauditan, tetapi dalam banyak situasi adalah tidak mungkin secara praktikal untuk menetapkan standar diterapkan oleh auditor.

Kompetensi merupakan kemampuan dan keahlian yang dimiliki oleh seorang auditor dalam melaksanakan audit. “Auditor harus memiliki kualifikasi untuk memahami kriteria yang digunakan dan harus kompeten untuk mengetahui jenis serta jumlah bukti yang akan dikumpulkan guna mencapai kesimpulan yang tepat setelah memeriksa bukti tersebut” Arens et al (2014 : 4). kompetensi auditor adalah suatu keahlian yang cukup secara eksplisit dapat digunakan dalam melakukan audit secara objektif yang diukur dari pengalaman dan pengetahuan terhadap fakta-fakta dan prosedur-prosedur Mathius (2016 : 288). Kompetensi dapat diukur menggunakan indikator pengetahuan dan pengalaman. Pengetahuan ditunjukkan oleh pemahaman auditor terhadap audit, usaha klien, dan kriteria yang digunakan dan pendidikan non formal yang pernah diikuti Mathius (2016 ; 288). Menurut Mathius (2016 : 288) pengalaman ditunjukkan oleh jumlah klien yang diaudit, lamanya waktu dalam melaksanakan jasa audit, dan jenis perusahaan yang diaudit.

Dengan Pernyataan Standar Pemeriksaan ini semua organisasi pemeriksa bertanggung jawab untuk memastikan bahwa setiap pemeriksaan dilaksanakan oleh para pemeriksa secara kolektif memiliki pengetahuan, keahlian, dan pengalaman yang dibutuhkan untuk melaksanakan tugas tersebut. Oleh karena itu, organisasi pemeriksa harus memiliki prosedur rekrutmen, pengangkatan, pengembangan berkelanjutan, dan evaluasi atas pemeriksa untuk membantu organisasi pemeriksa dalam mempertahankan pemeriksa yang memiliki kompetensi yang memadai.

Sedangkan indikator dalam konsep kompetensi menurut Sutrisno (2011:204) sebagai berikut:

a. Pengetahuan (*knowledge*)

Kesadaran dalam bidang kognitif. Misalnya seorang karyawan mengetahui cara melakukan identifikasi belajar dan bagaimana melakukan pembelajaran yang baik sesuai dengan kebutuhan yang ada dengan efektif dan efisien di perusahaan.

b. Pemahaman (*understanding*)

Kedalam kognitif dan afektif yang dimiliki individu. Misalnya seorang karyawan dalam melaksanakan pembelajaran harus mempunyai pemahaman yang baik tentang karakteristik dan kondisi secara efektif dan efisien.

c. Kemampuan/Keterampilan (*skill*)

Sesuatu yang dimiliki oleh individu yang melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Misalnya, kemampuan karyawan dalam memilih metode kerja yang dianggap lebih efektif dan efisien.

d. Nilai (*value*)

Suatu standar perilaku yang telah ditakini dan secara psikologis telah menyatu dalam diri seseorang. Misalnya, standar perilaku para karyawan dalam melaksanakan tugas (kejujuran, keterbukaan, demokratis dan lainlain).

e. Sikap (*attitude*)

Perasaan (senang-tidak senang, suka-tidak suka) atau reaksi terhadap suatu

rangsangan yang datang dari luar. Misalnya, reaksi terhadap krisis ekonomi, perasaan terhadap kenaikan gaji dan sebagainya.

f. Minat (*interest*)

Kecenderungan seseorang untuk melakukan suatu perbuatan. Misalnya, melakukan sesuatu aktivitas tugas.

Sedangkan kompetensi menurut Wibowo (2007:110) menyebutkan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tertentu, dengan indikatornya adalah :

a. Pengetahuan (*Knowledge*)

Pengetahuan yang berkaitan dengan pekerjaan meliputi : 1. Mengetahui dan memahami pengetahuan dibidang masing-masing. 2. Mengetahui pengetahuan yang berhubungan dengan peraturan, prosedur, teknik yang baru dalam institusi pemerintahan.

b. Keterampilan (*Skill*)

Keterampilan individu meliputi: 1. Kemampuan dalam berkomunikasi dengan baik secara tulisan. 2. Kemampuan berkomunikasi dengan jelas secara lisan.

c. Sikap (*Attitude*)

Sikap individu, meliputi : 1. Memiliki kemampuan dalam berkomunikasi

dalam berkreaitivitas dalam bekerja. 2. Adanya semangat kerja yang tinggi.

Sedangkan menurut Veithzal (2003:298) menyebutkan, kompetensi adalah kecakapan, keterampilan, kemampuan. Kata dasarnya sendiri, yaitu kompeten yang berarti cakap, mampu, terampil. Kompetensi mengacu kepada atribut/karakteristik seseorang yang membuatnya berhasil dalam pekerjaannya. Menurut Djaman Satori (2007:22) menyebutkan kompetensi berasal dari bahasa inggris competency yang berarti kecakapan, kemampuan dan wewenang. Jadi kompetensi adalah performan yang mengarah pada pencapaian tujuan secara tuntas menuju kondisi yang diinginkannya.

Mudrajad Kuncoro (2005:44) juga mengatakan kompetensi inti adalah nilai utama perusahaan/organisasi dalam penciptaan keahlian dan kapabilitas yang disebarkan melalui bermacam garis produksi ataupun bisnis. Moh. Uzer Usman (2006:4) menyebutkan bahwa seseorang disebut kompeten apabila telah memiliki kecakapan bekerja pada bidang tertentu dari hal ini maka kompetensi juga diartikan sebagai suatu hal yang menggambarkan kualifikasi atau kemampuan seseorang, baik yang kualitatif maupun kuantitatif. Fachruddin Saudagar (2009:30) menyebutkan bahwa kemampuan kualitatif seseorang adalah kemampuan sikap dan perbuatan seseorang yang hanya dapat dinilai dengan ukuran baik dan buruknya. Sedangkan kemampuan kuantitatif adalah kemampuan seseorang yang dapat dinilai dan terukur.

Berdasarkan UU No.14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen, kompetensi adalah seperangkat pengeahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas

keprofesionalan. 15 Kamus bahasa Indonesia kompetensi berarti kewenangan (kekuasaan) untuk menentukan (memutuskan sesuatu), dan kemampuan menguasai gramatika suatu bahasa secara abstrak atau batiniah. Kompetensi berdasarkan UU No. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan: pasal 1 (10), “Kompetensi adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan”.

2.3. Independensi Auditor

1. Pengertian Independensi

Independensi dalam melaksanakan pemeriksaan, akuntan publik memperoleh kepercayaan dari klien dan para pemakai laporan keuangan untuk membuktikan kewajaran laporan keuangan yang disusun dan disajikan oleh klien. Oleh karena itu, dalam memberikan pendapat mengenai kewajaran laporan keuangan yang diperiksa seorang auditor harus bersikap independen terhadap kepentingan klien, para pemakai laporan keuangan, maupun terhadap kepentingan akuntan publik itu sendiri. Kata independensi merupakan terjemahan dari kata “*independence*” yang berasal dari Bahasa Inggris. Kata “*independence*” yang artinya “dalam keadaan independen”. Adapun entri kata “*independent*” bermakna “tidak tergantung atau dikendalikan oleh (orang lain atau benda); tidak mendasarkan diri pada orang lain; bertindak atau berfikir sesuai dengan kehendak hati; bebas dari pengendalian orang lain.

Independensi merupakan sikap auditor 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 juga berarti adanya kejujuran dalam diri auditor dalam mempertimbangkan fakta dan adanya pertimbangan yang obyektif tidak memihak dalam diri auditor.

Pemeriksa bertanggung jawab untuk memberitahukan kepada pejabat yang berwenang dalam organisasi pemeriksanya apabila memiliki gangguan pribadi terhadap independensi. Gangguan pribadi dari pemeriksa secara individu meliputi antara lain:

- a. Memiliki hubungan pertalian darah ke atas, ke bawah, atau semenda sampai dengan derajat kedua dengan jajaran manajemen entitas atau program yang diperiksa atau sebagai pegawai dari entitas yang diperiksa, dalam posisi yang dapat memberikan pengaruh langsung dan signifikan terhadap entitas atau program yang diperiksa.
- b. Memiliki kepentingan keuangan baik secara langsung maupun tidak langsung pada entitas atau program yang diperiksa.
- c. Pernah bekerja atau memberikan jasa kepada entitas atau program yang diperiksa dalam kurun waktu dua tahun terakhir.
- d. Mempunyai hubungan kerjasama dengan entitas atau program yang diperiksa.
- e. Terlibat baik secara langsung maupun tidak langsung dalam kegiatan obyek pemeriksaan, seperti memberikan asistensi, jasa konsultasi, pengembangan sistem, menyusun dan/atau mereview laporan keuangan entitas atau program yang diperiksa.

- f. Adanya prasangka terhadap perorangan, kelompok, organisasi atau tujuan suatu program, yang dapat membuat pelaksanaan pemeriksaan menjadi berat sebelah.

Pusdiklatwas BPKP (2008), menyatakan bahwa independensi pada dasarnya merupakan *state of mind* atau sesuatu yang dirasakan oleh masing-masing (auditor) menurut apa yang diyakini sedang berlangsung. Independensi auditor dapat ditinjau dan dievaluasi dari dua sisi, independensi praktisi dan independensi profesi.

- a. Independensi praktisi yakni independensi yang nyata atau faktual yang diperoleh dan dipertahankan oleh auditor dalam seluruh rangkaian kegiatan audit, mulai dari tahap perencanaan, pelaksanaan, sampai tahap pelaporan.
- b. Independensi profesi yakni independensi yang ditinjau menurut citra (*image*) auditor dari pandangan publik atau masyarakat umum terhadap auditor yang bertugas. Independensi menurut tinjauan ini sering pula dinamakan independensi dalam penampilan.

Indikator independensi dalam auditor internal independensi sudah merupakan suatu bentuk standar dalam auditing yang penting bagi auditor internal dikarenakan unit auditor internal ikut bertanggung jawab untuk merencanakan dan melaksanakan pemeriksaan. Para auditor internal dianggap mandiri apabila dapat melaksanakan pekerjaannya secara bebas dan objektif. Kemandirian para pemeriksa internal dapat memberikan penilaian yang baik yang tidak memihak dan tanpa prasangka, hal ini sangat diperlukan atau penting bagi pemeriksaan sebagaimana mestinya. Hal ini dapat diperoleh melalui status organisasi dan sikap

objektif para auditor internal. Menurut Hiro Tugiman (2006:20) status organisasi dapat dijelaskan sebagai berikut : “Status organisasi unit audit internal haruslah memberikan keleluasaan untuk memenuhi atau menyelesaikan tanggung jawab pemeriksaan yang diberikan.” Audit internal haruslah memperoleh dukungan dari manajemen senior dan dewan, sehingga mereka akan mendapatkan kerja sama dari pihak yang diperiksa dan dapat menyelesaikan tanggung jawab pemeriksaan yang diberikan.

Para pemeriksa internal atau auditor internal haruslah melakukan pemeriksaan secara objektif. Seperti yang dikatakan Hiro Tugiman (2006:24) menjelaskan “Objektifitas adalah sikap mental bebas yang harus dimiliki oleh pemeriksaan internal (internal auditor) dalam melaksanakan pemeriksaan. Pemeriksaan internal tidak boleh menempatkan penilaian sehubungan dengan pemeriksaan yang dilakukan secara lebih rendah dibandingkan dengan penilaian yang dilakukan oleh pihak lain atau menilai sesuatu berdasarkan hasil penilaian orang lain.” Sikap objektif akan memungkinkan para auditor internal melaksanakan pemeriksaan dengan suatu cara, sehingga mereka akan sungguh-sungguh dan yakin atas hasil pekerjaannya dan tidak akan membuat penilaian yang kualitasnya merupakan hasil kesepakatan atau diragukan. Para pemeriksa internal tidak boleh ditempatkan dalam suatu keadaan yang membuat mereka tidak dapat melaksanakan penilaian profesional yang objektif. Independensi dalam audit di artikan bahwa pemeriksa internal harus objektif dan bebas dari benturan kepentingan dalam menjalankan tanggung jawab profesionalnya. Pemeriksa juga bertanggung jawab untuk mempertahankan independensi dalam

sikap mental dan independensi dalam penampilan perilaku pada saat melakukan pemeriksaan.

Mautz dan Sharaf dalam Sawyer (2005:35) mengatakan ada beberapa indikator-indikator independensi profesional yang bisa diterapkan oleh auditor internal yang ingin bersikap independen dan objektif, indikator- indikator tersebut adalah :

- a. Independensi dalam program audit
- b. Independensi dalam verifikasi
- c. Independensi dalam pelaporan

Ketiga indikator independensi auditor internal tersebut akan dijelaskan sebagai berikut :

1. Independensi dalam program audit

Dalam melaksanakan program auditing, auditor internal harus bebas dalam hal sebagai berikut :

- a. Bebas dari intervensi manajerial atas program audit
- b. Bebas dari segala intervensi atas prosedur audit
- c. Bebas dari segala persyaratan untuk penugasan audit selain yang disyaratkan untuk sebuah proses audit

2. Independensi dalam verifikasi

- a. Bebas dalam mengakses semua catatan, memeriksa aktiva, dan karyawan yang relevan dengan audit yang dilakukan
- b. Mendapatkan kerjasama yang aktif dari karyawan manajemen selama proses audit

- c. Bebas dari segala usaha manajerial yang berusaha membatasi aktifitas yang diperiksa atau membatasi pemerolehan bahan bukti
 - d. Bebas dari kepentingan pribadi yang menghambat verifikasi audit
3. Independensi dalam pelaporan
- a. Bebas dari perasaan wajib memodifikasi dampak atau signifikansi dari fakta-fakta yang dilaporkan
 - b. Bebas dari tekanan untuk tidak melaporkan hal-hal yang signifikan dalam laporan audit
 - c. Menghindari penggunaan kata-kata yang menyesatkan baik secara sengaja maupun tidak sengaja dalam melaporkan fakta dan rekomendasi dalam interpretasi auditor
 - d. Bebas dari segala usaha untuk meniadakan pertimbangan auditor mengenai fakta dalam laporan audit internal.

Auditor internal harus diberikan independensi yang memadai untuk mencapai objektivitas, baik dalam kenyataan maupun dalam persepsi.

4. Dimensi Independensi Auditor

Menurut Mautz dan Sharaf dalam Theodorus M. Tuanakotta (2011) menekankan tiga dimensi dari independensi sebagai berikut:“

a. Programming Independence

Programming independence adalah kebebasan (bebas dari pengendalian atau pengaruh orang lain, misalnya dalam bentuk pembatasan) untuk memilih teknik, prosedur audit, berapa dalamnya teknik dan prosedur audit itu ditetapkan.

b. Investigative Independence

Investigative independence adalah kebebasan (bebas dari pengendalian atau pengaruh orang lain, misalnya dalam bentuk pembatasan) untuk memilih area, kegiatan, hubungan pribadi dan kebijakan manajerial yang akan diperiksa. Ini berarti tidak boleh ada sumber informasi yang legitimasi(sah) yang tertutup bagi auditor

c. Reporting Independence

Reporting independence adalah kebebasan (bebas dari pengendalian atau pengaruh orang lain, misalnya dalam bentuk pembatasan) untuk menyajikan fakta yang terungkap dari pemeriksaan atau pemberian rekomendasi atau opini sebagai hasil pemeriksaan."

2.5. Efektifitas Kinerja Auditor

1. Pengertian Efektifitas Kinerja

Umam (2010: 229) menjelaskan bahwa efektifitas adalah mencapai sasaran yang diinginkan kemudian Umar (2011: 121) mengungkapkan bahwa efektifitas merupakan harapan yang memberikan gambaran seberapa jauh target dapat dicapai.

Efektivitas menunjukkan keberhasilan dari segi tercapai tidaknya sasaran yang telah ditetapkan. Jika hasil kegiatan semakin mendekati sasaran berarti makin tinggi efektifitasnya. Sementara itu, Efektivitas kinerja merupakan suatu keadaan tercapainya tujuan yang diharapkan atau dikehendaki melalui penyelesaian pekerjaan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan. Apabila dicermati bahwa Efektivitas kinerja pada suatu organisasi baik swasta maupun

pemerintah maka sasarannya tertuju pada proses pelaksanaan dan tingkat keberhasilan kegiatan yang dilakukan oleh para pegawai itu sendiri. Kegiatan yang dimaksud adalah usaha yang dapat memberikan manfaat yang sebesar-besarnya bagi organisasi tersebut. Istilah efektif (*effective*) dan (*efficien*) merupakan istilah yang saling berkaitan dan patut dihayati dalam upaya untuk mencapai tujuan suatu organisasi. Pada prinsipnya efektivitas individu para anggotanya didalam melaksanakan tugas sesuai dengan kedudukan dan peran mereka masing-masing dalam organisasi tersebut.

Selanjutnya Amsyah dalam Ahmad (2014: 33), Efektivitas kinerjadidefinisikan sebagai kegiatan dengan mulai adanya fakta kegiatan sehingga menjadi data, baik yang berasal dari hubungan dan transaksi internal dan eksternal maupun berasal dari hubungan antar unit dan di dalam unit itu sendiri. Efektivitas kinerjapegawai dapat dikatakan sebagai taraf tercapainya suatu tujuan tertentu secara maksimal, baik ditinjau dari segi proses, jumlah format, serta ketepatan waktu sesuai prosedur, kebutuhan, dan ketentuan yang ditetapkan dalam organisasi tersebut. Untuk dapat melakukan dengan cepat dan tepat, diperlukan pemahaman tehnik dan cara yang dapat digunakan mengukur tingkat Efektivitas kinerjapara pegawai tersebut.

Menurut Riadi (2020) bahwa Efektivitas kinerjaadalah suatu ukuran dan kemampuan dalam melaksanakan fungsi, tugas, program atau misi dari suatu organisasi atau perusahaan sesuai dengan target (kuantitas,kualitas dan waktu) yang telah ditetapkan. Berdasarkan beberapa defenisi tentang efektivitas kerja, dapat disimpulkan bahwa efektifitas kerja merupakan sikap atau kondisi umum

seseorang yang positif terhadap kehidupan organisasionalnya, maka jelaslah bahwa setiap pemimpin perlu mengambil berbagai langkah agar semakin banyak (apabila mungkin semua) bawahannya merasa puas dan selalu bersemangat dalam bekerja, yang pada saatnya nanti akan mencapai tingkat Efektivitas kinerja pegawai yang bersangkutan sesuai yang diharapkan. Untuk dapat melakukan dengan cepat dan tepat, diperlukan pemahaman teknik dan cara yang dapat digunakan mengukur tingkat Efektivitas kinerja pegawai tersebut.

Dalam pengertian teoritis atau praktis, tidak ada persetujuan yang universal mengenai apa yang dimaksud dengan keefektifan. Bagaimanapun definisi keefektifan berkaitan dengan pendekatan umum. Apabila ditelusuri maka keefektifan berasal dari kata dasar „efektif“ yang artinya : 1) Ada efeknya (pengaruh, akibatnya, kesannya) seperti : manjur; mujarab; ampuh. 2) Penggunaan metode atau cara, sarana/alat dalam melaksanakan aktivitas sehingga berhasil guna. (Suwanto, 2008: 11).

Denim (2009:99) menyatakan sebagai berikut : Pengertian efektivitas erat dikaitkan dengan tingkat keberhasilan suatu aktivitas, termasuk aktivitas sektor publik. Efektivitas adalah suatu keadaan yang mengandung pengertian mengenai terjadinya sesuatu efek atau akibat yang dikehendaki. Kalau seseorang melakukan suatu perbuatan dengan maksud tertentu yang memang dikehendaki, maka orang itu dikatakan efektif kalau menimbulkan akibat sebagaimana yang dikehendakinya.

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Efektifitas Kinerja

Menurut Indrawijaya (2010: 73) bahwa faktor-faktor yang dapat mendorong efektivitas pegawai adalah:

- a. Pekerjaan yang sesuai dengan bakat dan keahliannya.
- b. Pekerjaan yang menyediakan perlengkapan yang baik.
- c. Pekerjaan yang menyediakan informasi yang lengkap.
- d. Pengawasan yang tidak terlalu ketat.
- e. Pekerjaan yang memberikan penghasilan yang memadai.
- f. Pekerjaan yang memberikan rasa aman dan tenang.
- g. Harapan yang dikandung pegawai itu sendiri.

3. Dimensi Efektifitas Kerja

Efektivitas menunjukkan kemampuan suatu perusahaan dalam mencapai sasaran yang telah ditetapkan secara tepat. Pencapaian sasaran yang telah ditetapkan dan ukuran maupun standar yang berlaku mencerminkan suatu perusahaan tersebut telah memperhatikan efektivitas operasionalnya. Berikut dimensi Efektivitas kinerja menurut Denison yang diterjemahkan oleh Khairul Saleh (2010:45) sebagai berikut :

a. Keterlibatan (*involvement*)

Keterlibatan adalah suatu perlakuan yang membuat staf merasa diikutsertakan dalam kegiatan organisasi sehingga membuat staf bertanggung jawab tentang tindakan yang dilakukannya. Keterlibatan (*involvement*) adalah kebebasan atau independensi yang dipunyai setiap individu dalam mengemukakan pendapat. Keterlibatan tersebut perlu dihargai oleh kelompok atau pimpinan suatu

organisasi sepanjang menyangkut ide untuk memajukan dan mengembangkan organisasi/perusahaan. Keterlibatan terdiri dari tiga indikator yaitu pemberdayaan (Empowerment), kerja tim (Team Orientation) dan kemampuan berkembang (Capability Development).

b. Pemberdayaan (*empowerment*)

Pemberdayaan (*empowerment*) adalah proses yang memungkinkan staf untuk memiliki input dan kontrol atas pekerjaan mereka, serta kemampuan untuk secara terbuka berbagi saran dan ide mengenai pekerjaan mereka. Pemberdayaan akan membuat staf memiliki kekuasaan untuk mampu membuat pilihan dan berpartisipasi pada tingkat yang lebih bertanggung jawab yang pada akhirnya akan menimbulkan perasaan bahagia pada diri staf tersebut serta mengakibatkan staf akan berpikiran positif terhadap lingkungannya.

c. Kerja tim (*team orientation*)

Kerja tim (*Team Orientation*) menunjukkan efektifnya kerja secara tim dalam memberikan kontribusi pada organisasi yang mana proses di dalam kerja tim merupakan usaha untuk memecahkan suatu masalah dan meningkatkan inovasi anggotanya.c.Kemampuan berkembang (*capability development*)

d. Kemampuan berkembang (*Capability Development*)

Kemampuan suatu organisasi untuk meningkatkan kemampuan stafnya sehingga mampu berkompetisi dan mencapai tujuan organisasi.

e. Konsistensi (*Consistence*)

Konsistensi (*Consistency*) merupakan tingkat kesepakatan anggota organisasi terhadap asumsi dasar dan nilai-nilai inti organisasi. Konsistensi menekankan

pada sistem keyakinan-keyakinan, nilai-nilai, dan simbol-simbol yang dimengerti dan dianut bersama oleh para anggota organisasi serta pelaksanaan kegiatan-kegiatan yang terkoordinasi. Adanya konsistensi dalam suatu organisasi ditandai oleh staf merasa terikat; ada nilai-nilai kunci; kejelasan tentang tindakan yang dapat dilakukan dan tidak dapat dilakukan. Konsistensi di dalam organisasi merupakan dimensi yang menjaga kekuatan dan stabilitas di dalam organisasi. konsistensi dapat dilihat dari tiga indikator yaitu nilai inti (*core value*), kesepakatan (*Agreement*), koordinasi dan integrasi (*Coordination and Integration*).

1) Nilai Inti (*core value*)

Nilai inti (*core value*) adalah pedoman atau kepercayaan permanen mengenai sesuatu tepat dan tidak tepat yang mengarahkan tindakan dan perilaku staf dalam mencapai tujuan organisasi.

2) Kesepakatan (*agreement*)

Kesepakatan (*Agreement*) adalah suatu proses ketika staf di dalam organisasi dapat mencapai kesamaan pendapat tentang masalah-masalah yang terjadi atau suatu hal yang mendasari dan mampu menyelesaikan perbedaan pendapat yang terjadi di dalam organisasi.

3) Koordinasi dan Integrasi (*coordination and integration*)

Koordinasi dan integrasi (*Coordination and Integration*) adalah berbagai fungsi serta unit di dalam organisasi yang bekerja sama untuk mencapai tujuan organisasi tanpa mengganggu hak masing-masing. Koordinasi dan

integrasi sangat bermanfaat untuk meningkatkan efisiensi, kualitas, dan pelayanan yang diberikan kepada public.

f. Adaptasi (*Adaptability*)

Kemampuan adaptasi merupakan kemampuan organisasi untuk menerjemahkan pengaruh lingkungan terhadap organisasi. Adaptasi merupakan kemampuan organisasi dalam merespon perubahan-perubahan lingkungan eksternal dengan melakukan perubahan internal organisasi. Kemampuan adaptasi dapat dilihat dari tiga indikator yaitu perubahan (*Creating Change*), berfokus pada pasien (*Customer Focus*) dan keadaan organisasi (*Organizational Learning*).

1) Perubahan (*creating change*)

Perubahan (*Creating Change*) adalah kemampuan organisasi untuk melakukan pembaharuan, mampu mengikuti perkembangan dan bereaksi dengan cepat terhadap tren serta mengantisipasi dampak dari pembaharuan tersebut.

2) Berfokus pada pelanggan (*customer focus*)

Berfokus pada pasien (*Customer Focus*) adalah kemampuan organisasi untuk mampu memberikan perhatian pada kepuasan pelanggan.

3) Keadaan organisasi (*organizational learning*)

Keadaan organisasi (*Organizational Learning*) adalah proses yang mendukung organisasi untuk mampu beradaptasi terhadap perubahan, serta mampu bertumbuh ke arah yang lebih baik melalui penciptaan dan pengaplikasian hal-hal baru seperti knowledge, kemampuan dan kompetensi sekaligus mampu mentransformasikannya kepada anggota lainnya Keadaan

organisasi merupakan kemampuan organisasi menerima, menerjemahkan, dan menginterpretasi dari lingkungan eksternal menjadi suatu usaha untuk mendorong inovasi, memperoleh pengetahuan dan meningkatkan pengetahuan.

d. Misi (*Mission*)

Misi merupakan dimensi budaya yang menunjukkan tujuan inti organisasi yang menjadikan anggota organisasi teguh dan fokus terhadap apa yang dianggap penting oleh organisasi. Sesuai dengan penelitian Denison (2004) yang menunjukkan bahwa organisasi yang kurang dalam menerapkan misi akan mengakibatkan staf tidak mengerti hasil yang akan dicapai dan tujuan jangka panjang yang ditetapkan menjadi tidak jelas. kemampuan adaptasi dapat dilihat dari tiga indikator yaitu strategi yang terarah dan tetap (*Strategic Direction and Intent*), Tujuan dan objektivitas (*Goals and Objectif*).

4. Indikator Efektivitas Kinerja

Menurut Relly (2011: 119) menjelaskan bahwa efektivitas yang diartikan sebagai keberhasilan melakukan program dipengaruhi oleh berbagai faktor-faktor yang dapat menentukan Efektivitas kinerja pegawai berhasil dilakukan dengan baik atau tidak dipengaruhi oleh Kompetensi. Tugas pegawai dapat berjalan dengan baik apabila dilakukan pemberitahuan (komunikasi) tentang pendelegasian tugas/tanggung jawab serta adanya evaluasi kerja dari pimpinan.

Efektivitas kinerja menurut Riadi (2020) bahwa suatu ukuran dan kemampuan dalam melaksanakan fungsi, tugas, program atau misi dari suatu organisasi atau perusahaan sesuai dengan target yaitu :

1. Kualitas

Kualitas merupakan suatu ukuran yang menyatakan seberapa jauh persyaratan, spesifikasi, dan harapan telah dipenuhi.

2. Kuantitas

Kuantitas merupakan suatu ukuran yang menyatakan seberapa banyak tugas yang telah dipenuhi.

3. Waktu

Waktu merupakan suatu ukuran yang diberikan sebagai patokan dalam menyelesaikan tugas.

Efektifitas Kerja Terdapat beberapa indikator, menurut Hasibuan (2014: 105), efektivitas merupakan suatu keadaan keberhasilan kerja yang sempurna sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Supaya dapat menjamin suatu keberhasilan usaha dalam meningkatkan Efektivitas kinerja karyawan dalam suatu organisasi perlunya pengaruh dari struktur organisasi sehingga dapat menimbulkan kuantitas kerja, kualitas kerja, dan pemanfaatan waktu dan peningkatan sumberdaya manusia.

M. As'ad (2001: 47) menjelaskan setiap pekerjaan dapat dikatakan efektif ditentukan oleh pencapaian sasaran yang ditetapkan dan dengan menggunakan waktu yang dicapai, adalah : (a) Kualitas kerja; (b) Waktu yang dicapai; (c) Efisien; (d) Keterbukaan; (e) Kecermatan dan ketelitian. Adapun untuk standar efektifitas kerja yang baik telah diatur dalam Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara No. 06 Tahun 2005 yang mana di dalam suatu kerja harus mengandung hal berikut:

1) Kejelasan

Agar pekerjaan itu dapat efektif kita harus mengatur secara jelas mengenai hak dan kewajiban serta tujuan yang jelas dari pekerjaan yang dilakukan.

2) Keamanan

Agar pekerjaan ini efektif, haruslah menciptakan rasa aman, nyaman kepada masyarakat dalam melakukan penyuluhan.

3) Keterbukaan

Bahwa mekanisme pengerjaan dari tugas yang dibebankan diinformasikan secara terbuka, serta mudah dimengerti bagi pihak-pihak yang membutuhkan.

4) Efisien

Bahwa menetapkan pola pekerjaan yang tepat pada fungsi dan mekanismenya.

5) Keadaan yang merata

Ruang lingkup pekerjaan seluas mungkin dengan pembagian yang merata, tester, adil tanpa, membedakan status.

6) Ketentuan waktu

Bahwa setiap proses pekerjaan ditentukan waktu proses penyelesaiannya, dan harus sesuai dengan jadwal yang ditentukan.

4. Efektivitas Audit Sektor Publik

Secara etimologi, pemeriksaan (audit) berasal dari bahasa latin dengan kata "*audere*" yang berarti mendengar. Mendengar yang efektif adalah sebuah aktivitas menyerap informasi dalam suatu media dengan menggunakan alat

pendengaran yang diikuti dengan respon yang terprogram. Dengan demikian agar kegiatan mendengar terjadi maka: harus ada informasi, media, alat pendengaran dan harus direspon. Oleh karena itu dapat dikatakan bahwa pemeriksaan adalah suatu kegiatan menyerap, mengolah, dan merespon data yang dilakukan oleh pihak yang dapat dipercaya dan disampaikan kepada pihak yang berkepentingan untuk ditindaklanjuti. Terkait dengan praktek akuntansi sebuah entitas, auditing lebih dikenal sebagai suatu proses pengumpulan dan evaluasi bukti-bukti dari informasi yang dilakukan oleh orang yang kompeten dan independen, untuk menentukan dan melaporkan tingkat kesesuaian antara informasi tersebut dengan kriteria yang telah ditetapkan. Arens dikutip oleh Murwanto, (2012).

Auditing yang diterapkan sektor publik lebih mengacu untuk mewujudkan pemerintahan yang baik, dimana pemerintahan tersebut harus diawasi dan diperiksa agar diketahui sejauh mana partisipasi, transparansi, dan akuntabilitas kegiatan pemerintah (Halim, 2012: 35). Berdasarkan Standar Profesional Akuntan Publik (SPAP) (IAI, 2011) audit yang dilaksanakan oleh seorang auditor dapat dikatakan berkualitas jika memenuhi ketentuan atau standar auditing yang berlaku umum (*generally accepted auditing standards* = GAAS) dan standar pengendalian mutu Standar auditing tersebut dijadikan acuan auditor dalam memenuhi tanggung jawab profesionalnya dalam melaksanakan audit atas laporan keuangan. Auditor harus memiliki kualitas audit yang memadai sehingga dapat mengurangi ketidakselarasan yang terjadi antara manajemen dengan pemegang saham, karena pengguna laporan keuangan

terutama pemegang saham akan mengambil keputusan berdasarkan pada laporan yang telah diaudit oleh auditor.

Probabilitas auditor untuk melaporkan penyelewengan yang terjadi dalam sistem akuntansi klien tergantung pada independensi auditor. Seorang auditor dituntut untuk dapat menghasilkan kualitas pekerjaan tinggi, karena auditor mempunyai tanggungjawab yang besar terhadap pihak-pihak yang berkepentingan terhadap laporan keuangan suatu perusahaan termasuk masyarakat. Auditor merupakan pihak yang mempunyai kualifikasi untuk memeriksa dan menguji apakah laporan keuangan telah disajikan secara wajar sesuai dengan prinsip akuntansi yang berlaku umum. Standar auditing merupakan pedoman audit atas laporan keuangan historis agar hasil audit yang dilakukan oleh auditor berkualitas. Kompetensi dan independensi yang dimiliki oleh auditor dalam penerapannya adalah untuk menjaga kualitas audit dan terkait dengan etika.

Kriteria mutu profesional auditor seperti yang diatur oleh standar umum auditing meliputi independensi, integritas dan objektivitas. Dari pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa kualitas audit bertujuan menyakinkan profesi bertanggungjawab kepada klien dan masyarakat umum yang juga mencakup mengenai mutu profesional auditor. Dalam rangka mengembangkan model kualitas audit dari membangun teori dan penelitian empiris yang ada. Model yang disajikan oleh Wooten dalam Alim dkk (2007) dijadikan indikator untuk kualitas audit, yaitu:

a. Deteksi salah saji

Dalam mendeteksi salah saji, auditor harus memiliki sikap skeptisme profesional. Skeptisme profesional adalah sikap yang mencakup pikiran yang selalu mempertanyakan dan melakukan evaluasi secara kritis bukti audit. Auditor menggunakan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dituntut oleh profesi akuntan publik untuk melaksanakan dengan cermat dan seksama, dengan maksud baik dan integritas, pengumpulan dan penilaian bukti audit secara objektif (IAI, 2011, SA seksi 230).

Laporan keuangan mengandung salah saji material apabila laporan keuangan tersebut mengandung salah saji yang dampaknya secara individual atau keseluruhan cukup signifikan sehingga dapat mengakibatkan laporan keuangan tidak disajikan secara wajar dalam semua hal yang material sesuai standar akuntansi keuangan. Salah saji dapat terjadi akibat dari kekeliruan atau kecurangan.

b. Kesesuaian dengan SPAP (Standar Profesional Akuntan Publik)

Undang-Undang Republik Indonesia nomor 5 tahun 2011 tentang Akuntan Publik pada pasal 1 butir 11 yang menyebutkan standar profesional akuntan publik, yang selanjutnya disingkat SPAP, adalah acuan yang ditetapkan menjadi ukuran mutu yang wajib dipatuhi oleh akuntan publik dalam pemberian jasanya.

c. Kepatuhan terhadap SOP

Standar Operasional Perusahaan adalah penetapan tertulis mengenai apa yang harus dilakukan, kapan, dimana, oleh siapa, bagaimana cara melakukan,

apa saja yang diperlukan, dan lain-lain yang semuanya itu merupakan prosedur kerja yang harus ditaati dan dilakukan. Saat ini banyak perusahaan yang tidak mempunyai SOP yang mengakibatkan banyak pekerjaan tidak terlaksana dengan baik, terjadi kelalaian kerja, kesimpang-siuran, dan kesalahan yang mengakibatkan risiko kerugian bagi perusahaan atau organisasi.

SPAP SA seksi 318 mengenai pemahaman atas bisnis klien yang dijelaskan bahwa melaksanakan audit atas laporan keuangan, auditor harus memperoleh pengetahuan tentang bisnis yang cukup untuk memungkinkan auditor mengidentifikasi dan memahami peristiwa, transaksi, dan praktik yang menurut pertimbangan auditor kemungkinan berdampak signifikan atas laporan keuangan atau atas laporan pemeriksaan atau laporan audit.

BAB III

KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

3.1. Kerangka Konseptual

Pada penelitian ini terdapat dua variabel, yaitu variabel independent dan variabel dependent. Yang menjadi variabel bebas (*variable independent*) pada penelitian ini adalah kompetensi, dan independensi, Variabel terikat (*variable dependent*) dalam penelitian ini adalah efektivitas kerja. Salah satu fungsi dari auditor adalah menghasilkan informasi yang akurat dan dapat dipercaya untuk pengambilan keputusan. Namun adanya konflik kepentingan antara pihak internal dan eksternal perusahaan, menuntut auditor untuk menghasilkan laporan audit yang berkualitas yang dapat digunakan oleh pihak-pihak tersebut. Selain itu dengan menjamurnya skandal keuangan baik domestik maupun mancanegara, sebagian besar bertolak dari laporan dari laporan yang pernah dipublikasikan oleh perusahaan. Hal ini yang memunculkan pertanyaan tentang bagaimana Efektivitas kinerja yang dihasilkan oleh akuntan publik dalam mengaudit laporan keuangan klien.

Berbagai penelitian tentang Efektivitas kinerja yang pernah dilakukan menghasilkan temuan yang berbeda mengenai faktor pembentuk Efektivitas kinerja Effendi (2010), Imansari dan Retno (2019), Pamilih (2014), dan Ningsih (2015). Namun secara umum menyimpulkan bahwa untuk menghasilkan audit yang berkualitas, seorang akuntan publik yang bekerja dalam suatu audit dituntut untuk memiliki kompetensi yang cukup dan independensi yang baik.

Kompetensi merupakan perpaduan dari pengetahuan, ketrampilan, nilai dan sikap yang direfleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak. Pada sistem pengajaran, kompetensi digunakan untuk mendeskripsikan kemampuan profesional yaitu kemampuan untuk menunjukkan pengetahuan dan konseptualisasi pada tingkat yang lebih tinggi. Kompetensi ini dapat diperoleh melalui pendidikan, pelatihan dan pengalaman lain sesuai tingkat kompetensinya, bahwa kompetensi merupakan perpaduan dari pengetahuan, ketrampilan, nilai dan sikap yang direfleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak. Pada sistem pengajaran, kompetensi digunakan untuk mendeskripsikan kemampuan profesional yaitu kemampuan untuk menunjukkan pengetahuan dan konseptualisasi pada tingkat yang lebih tinggi. Kompetensi dapat diperoleh melalui pendidikan, pelatihan dan pengalaman sesuai dengan tingkat kompetensinya, Menurut (Pangestuti, 2019) bahwa Kompetensi ini dapat diperoleh melalui pendidikan dan pelatihan sesuai tingkat kompetensinya.

Indikator kompetensi yang diamati dalam penelitian ini menurut Sutrisno (2011) adalah :

1. Kemampuan/pengetahuan
2. Keahlian/keterampilan
3. Pengalaman
4. Nilai
5. Sikap

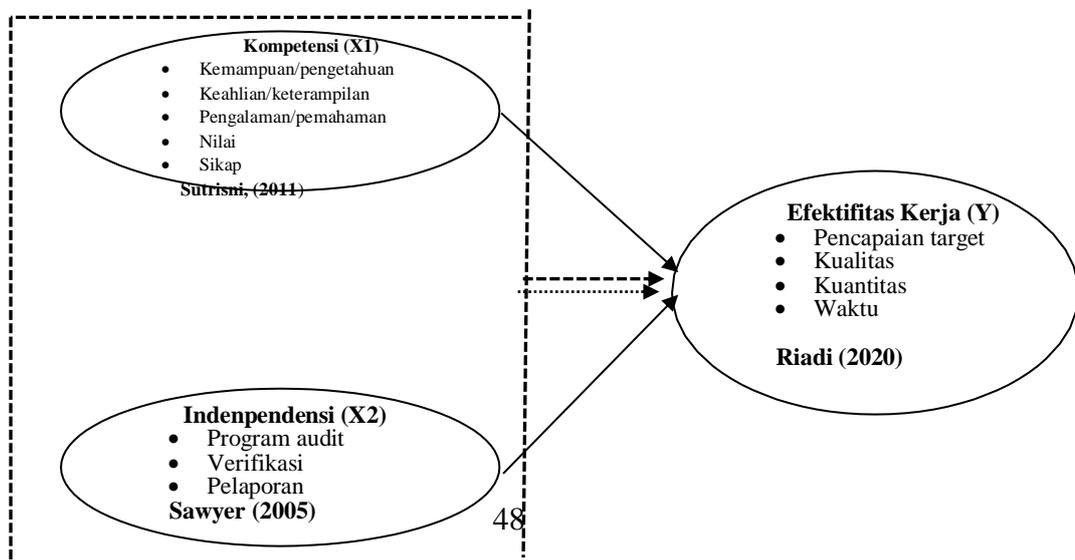
Selanjutnya Independensi merupakan suatu sikap yang tidak mampu dipengaruhi orang lain, tetap pada pendirian, serta bebas dari kendali orang lain (Mulyadi, 2013). Sikap ini menunjukkan auditor selalu berpegang pada fakta yang ada dan juga bukti-bukti pendukung lainnya, serta mampu menyatakan argumennya secara jujur. Independensi merupakan hal yang setidaknya harus dimiliki oleh auditor karena merupakan dasar dari terbentuknya integritas dan objektivitas dalam diri auditor.

Indikator independensi auditor yang diamati dalam penelitian ini menurut Sowyer (2005) adalah :

1. Independensi pada program audit
2. Independensi pada verifikasi
3. Independensi pada pelaporan

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah yang dikemukakan sebelumnya maka kerangka konseptual dalam penelitian ini adalah sebagai berikut;

Pengaruh Kompetensi dan Independensi Terhadap Efektifitas Kinerja Auditor di Kabupaten Bulukumba



Gambar 1 Kerangka Pikir Penelitian

Keterangan :

Y : Efektivitas Kinerja

X₁ : Kompetensi

X₂ : Independensi

—————> : Garis pengaruh parsial

⋯⋯⋯> : Garis secara simultan

Berdasarkan sintesa diatas, maka kompetensi dan independensi memiliki pengaruh dalam menghasilkan audit yang memiliki efektifitas kinerja yang optimal.

3.2. Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut;

H₁ : Kompetensi berpengaruh terhadap efektivitas kinerja auditor di Kabupaten Bulukumba

H₂ : Independensi berpengaruh terhadap Efektivitas kinerja auditor di Kabupaten Bulukumba

H₃ : Kompetensi dan independensi berpengaruh secara simultan terhadap efektivitas kinerja auditor di Kabupaten Bulukumba

3.3. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Masing-masing variabel dalam penelitian ini secara operasional didefinisikan sebagai berikut :

1. Efektivitas kinerja(Y) yakni merupakan kualitas kerja auditor yang menghasilkan (output) dari pekerjaan sesuai dengan rencana yang telah

ditetapkan yang dicerminkan oleh indikator pencapaian target, kuantitas, kualitas dan waktu yang dicapai oleh Inspektorat Daerah Kabupaten Bulukumba. Menurut Hasibuan (2003: 105), Efektivitas kinerja adalah suatu keadaan yang menunjukkan tingkat keberhasilan kegiatan manajemen dalam mencapai tujuan meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja, dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan serta kualitas kerja yang baik. Parameter pengamatan dalam efektifitas kerja Auditor menurut Riadi (2020) adalah :

a. Kualitas

Kualitas merupakan suatu ukuran yang menyatakan seberapa jauh persyaratan, spesifikasi, dan harapan telah dipenuhi.

b. Kuantitas

Kuantitas merupakan suatu ukuran yang menyatakan seberapa banyak tugas yang telah dipenuhi.

c. Waktu

Waktu merupakan suatu ukuran yang diberikan sebagai patokan dalam menyelesaikan tugas.

2. Kompetensi (X1) adalah kualifikasi yang dibutuhkan oleh auditor untuk melaksanakan audit dengan benar yang dicerminkan oleh indikator kemampuan, keahlian, dan pengalaman untuk dapat melakukan audit secara objektif, cermat dan seksama di Inspektorat Daerah Kabupaten Bulukumba. Spencer dan Spencer (dalam Moehariono, 2009:3) menyatakan bahwa kompetensi merupakan karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar

individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja atau pada situasi tertentu. Parameter pengamatan dalam kompetensi Auditor menurut Rahayu dan Suhayati (2010:2) adalah

- a. Kemampuan
 - b. Keahlian (pendidikan dan pelatihan),
 - c. Berpengalaman dalam memahami kriteria dan dalam menentukan jumlah bahan bukti yang dibutuhkan untuk dapat mendukung kesimpulan yang akan diambilnya
3. Independensi (X2) merupakan suatu sikap yang tidak dapat dipengaruhi pihak lain, tetap pada pendirian, serta bebas dari kendali pihak lain yang terkait dengan tugas audit dilaksanakan yang dicerminkan oleh indikator yaitu Independensi dalam program audit, Independensi dalam verifikasi, Independensi dalam pelaporan di Inspektorat Daerah Kabupaten Bulukumba. Menurut Halim (2008:46), independensi merupakan suatu cerminan sikap dari seorang auditor untuk tidak memilih pihak siapapun dalam melakukan audit. Independensi adalah sikap mental seorang auditor dimana ia dituntut untuk bersikap jujur dan tidak memihak sepanjang pelaksanaan audit dan dalam memposisikan dirinya dengan auditee-nya. Parameter pengamatan dalam penelitian ini menurut Mautz dan Sharaf dalam Sawyer (2005:35) mengatakan ada beberapa indikator-indikator independensi profesional yang bisa diterapkan oleh auditor internal yang ingin bersikap independen dan objektif, indikator-indikator tersebut adalah :

- a. Independensi dalam program audit
- b. Independensi dalam verifikasi
- c. Independensi dalam pelaporan

BAB IV

METODE PENELITIAN

4.1. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan metode survey yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuisioner sebagai alat pengumpul data yang pokok (Singarimbun, 2012).. Penelitian survey dapat digunakan untuk maksud penjajakan (*eksploratif*), menguraikan (*deskriptif*), dan penjelasan (*evplanatory*) yaitu menjelaskan hubungan kasual dan pengujian hipotesis, evaluasi, prediksi atau meramalkan kejadian tertentu di masa yang akan datang dari Efektivitas kinerja auditor Inspektorat Daerah Kabupaten Bulukumba.

4.2 Waktu dan Tempat Penelitian

Waktu penelitian dilakukan selama 2 bulan dimulai dari Juli - Agustus 2020. Dalam penelitian ini yang menjadi tempat pelaksanaan penelitian adalah 38 SKPD mitra Inspektorat Kabupaten Bulukumba.

4.3 Populasi dan Sampel

a. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari atas subjek atau objek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2011: 72).

Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bulukumba yang

terdiri dari 38 SKPD dengan jumlah total pegawai sebanyak 7.596 orang (BKD Kabupaten Bulukumba, 2020)

b. Sampel

Sampel diambil seluruh populasi dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi, dengan menggunakan metode purposive sampling yakni dengan mengambil semua jumlah populasi 7.596 orang. Penentuan jumlah sampel dapat menggunakan Rumus Slovin (dalam Echdar, 2017), yaitu :

$$n = \frac{N}{N(d)^2 + 1}$$

Dimana :

n = Besarnya sampel (org)

N = Populasi =7.596 orang

d = Presisi (Intensitas sampling=14%)

Berdasarkan rumus Slovin (dalam Echdar, 2017) ini maka besarnya sampel dapat diperoleh sebagai berikut :

$$n = \frac{7.596}{7.596(0,15)^2 + 1}$$

$$n = \frac{7.596}{7.596(0,0196) + 1}$$

$$n = \frac{7.596}{149}$$

$$n = 50,97 \text{ org}$$

Dibulatkan n = 51 orang

D²

Sampel diperoleh sebanyak 51 orang yang ditetapkan secara *purposive*

sampling pada pegawai 9 SKPD yaitu Auditor sebanyak 20 orang, dan pegawai administrator atau Pejabat Pengawas yang bertindak sebagai PPTK di 38 instansi sebanyak 31 orang. Dari 38 SKPD kemudian dibagi kedalam 4 wilayah pemeriksaan, yaitu wilayah pemeriksaan 1 meliputi 9 SKPD, wilayah pemeriksaan 2 = 9 SKPD, wilayah pemeriksaan 3 = 9 SKPD, dan wilayah pemeriksaan 4 = 9 SKPD, sehingga 38 SKPD yang akan diperiksa oleh Auditor.

4.4 Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan dua jenis sumber data, yaitu data primer dan data sekunder.

a. Data primer

Data yang diperoleh langsung dari responden sebanyak 20 orang. Data primer diperoleh dengan memberikan daftar pertanyaan dan wawancara langsung dan mendalam kepada responden.

b. Data sekunder

Data yang diperoleh melalui studi dokumentasi dengan mempelajari berbagai tulisan melalui buku, jurnal, majalah, dan juga internet untuk mendukung penelitian ini.

4.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut;

a. Kuesioner

Menyebarkan kuesioner kepada respnden dengan mengajukan pertanyaan (angket) yang disusun secara tertulis dan diajukan kepada responden untuk

mendapatkan jawaban data yang dicari.

b. Observasi

Teknik pengumpulan data dengan cara pengamatan langsung terhadap objek yang di teliti.

c. Wawancara

Melakukan tanya jawab langsung kepada responden untuk memperoleh data yang sesuai dengan masalah penelitian, dengan menggunakan pedoman daftar pertanyaan yang telah disiapkan terlebih dahulu.

4.6 Instrumen Penelitian

Penelitian ini menggunakan tiga instrument yaitu :(1) instrument untuk mengukur efektifitas kerja, (2) instrument untuk mengukur kompetensi auditor, (3) untuk mengukur independensi auditor.

1. Instrumen efektivitas kerja

Instrumen Efektivitas kinerja dikembangkan dari beberapa indikator sebagaimana yang telah dikemukakan pada tinjauan pustaka dan defenisi operasional, indikator yang dimaksud adalah : (1) Pencapaian target, (2) kuantitas, (3) kualitas, (4) waktu. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada Tabel 4.1

Tabel 4.1. Indikator dan Pernyataan Efektifitas Kerja

| No | Indikator | Pernyataan |
|----|------------------------------|--|
| 1 | Kualitas | 1. Saya selalu mengerjakan tugas sesuai dengan kualitas yang diinginkan Inspektorat 2. Saya mendapatkan beban kerja sesuai dengan kemampuan yang dimiliki |
| 2 | Kantitas (Pencapaian target) | 1. Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu 2. Saya mampu mengambil inisiatif untuk menyelesaikan masalah secara efektifitas dari pekerjaan |
| 3 | Waktu | 1. Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sendiri dengan baik dan sesuai prosedur yang telah dibuat |

| | | |
|--|--|--|
| | | 2. Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang ditetapkan. |
|--|--|--|

Sumber : Riadi, 2020

2. Instrumen Kompetensi

Instrumen kompetensi dikembangkan dari beberapa indikator sebagaimana yang telah dikemukakan pada tinjauan pustaka dan defenisi operasional, indikator yang dimaksud adalah : (1) kemampuan, (2) keahlian, (3) pengalaman. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada Tabel 4.2.

Tabel 4.2. Indikator dan Pernyataan Kompetensi

| No | Indikator | Pernyataan |
|----|----------------------------|---|
| 1 | Pengetahuan | 1. Saya mempunyai pengetahuan yang cukup mengenai deskripsi pekerjaan. 2. Saya mempunyai keterampilan melaksanakan pekerjaan |
| 2 | Pemahaman | 1. Saya memahami fungsi sebagai pegawai dalam melaksanakan pekerjaan 2. Saya memahami tugas dan tanggung jawab yang diberikan instansi kepada saya |
| 3 | Nilai | 1. Saya cenderung untuk melakukan suatu aktifitas kerja 2. Saya jujur melaksanakan pekerjaan 3. Saya terbuka dalam melaksanakan pekerjaan 4. Saya demokratis dalam melaksanakan pekerjaan |
| 4 | Kemampuan/ Keterampilan | 1. Saya mempunyai kemampuan untuk menyelesaikan masalah sesuai dengan tugas dan tanggungjawab 2. Saya mempunyai kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai target |
| 5 | Sikap | 1. Saya percaya sikap baik kepada rekan kerja akan mendukung dalam menyelesaikan pekerjaan yang membutuhkan kerjasama tim 2. Saya berperasaan senang melaksanakan pekerjaan 3. Saya bereaksi terhadap kenaikan gaji |

Sumber : Rahayu dan Suhayati (2010)

3. Instrumen Independensi

Instrumen independensi dikembangkan dari beberapa indikator sebagaimana yang telah dikemukakan pada tinjauan pustaka dan defenisi operasional, indikator yang dimaksud adalah : (1) program audit, (2) verifikasi, (3) pelaporan. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada Tabel 4.3.

Tabel 4.3. Indikatr dan Pernyataan Indenpendensi

| No | Indikator | Pernyataan |
|----|---------------|--|
| 1 | Program audit | <ol style="list-style-type: none"> 1. Saya Auditor internal harus bebas dalam hal intervensi manajerial atas program audit 2. Saya bebas dari segala intervensi atas prosedur audit, dan segala persyaratan untuk audit |
| 2 | Verifikasi | <ol style="list-style-type: none"> 1. Saya bebas dalam mengakses semua catatan, 2. Saya memeriksa aktiva, dan karyawan yang relevan dengan audit yang dilakukan 3. Saya bebas dari segala usaha manajerial yang berusaha membatasi aktifitas yang diperiksa atau membatasi pemerolehan bahan bukti 4. Saya bebas dari kepentingan pribadi yang menghambat verifikasi audit |
| 3 | Pelaporan | <ol style="list-style-type: none"> 1. Saya bebas dari perasaan wajib memodifikasi dampak atau signifikansi dari fakta-fakta yang dilaporkan 2. Saya bebas dari tekanan untuk tidak melaporkan hal-hal yang signifikan dalam laporan audit 3. Saya bebas dari segala usaha untuk meniadakan pertimbangan auditor mengenai fakta dalam laporan audit internal. |

Sumber : Sawyer, 2005

4.7. Uji Validitas dan Reliabilitas

Kesimpulan penelitian yang berupa jawaban permasalahan penelitian, dibuat berdasarkan hasil proses pengujian data yang meliputi : pemilihan, pengumpulan dan analisis data. Oleh karena itu, kesimpulan tergantung pada kualitas data yang dianalisis dan instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data penelitian. Dua alat untuk mengukur kualitas data yaitu uji validitas dan uji realibitas.

a. Uji Validitas

Menurut Ancok dan Singarimbun (2009), menerangkan bahwa validitas

menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur (instrumen) itu mengukur apa yang ingin diukur. Kuesioner penelitian ini terbentuk dari empat konsep teoritis. Keempat konsep tersebut adalah : Kompetensi, disiplin, dan Independensi, serta kinerja. Instrumen yang digunakan dalam penelitian dapat dikatakan valid atau sah apabila mampu mengukur apa yang ingin diukur dan dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tetap. Bila signifikansi hasil korelasi lebih kecil dari 5%, maka item tersebut dinyatakan valid atau sah (Tiro dan Sukarna, 2012).

b. Uji Reliabilitas

Suatu instrumen dapat dikatakan andal (reliabel) bila alat ukur tersebut mengarah pada koheren atau konsisten, dimana tingkat reliabilitasnya memperlihatkan sejauh mana alat ukur dapat diandalkan dan dipercaya sehingga hasil pengukuran tetap konsisten jika dilakukan pengukuran berulang-ulang terhadap gejala yang sama, dengan alat ukur yang sama pula. Suatu instrumen dikatakan andal, bila memiliki koefisien keandalan atau reliabilitas sebesar 0.60 atau lebih (Tiro dan Sukarna, 2012). Nasution (2010:77), menjelaskan bahwa suatu alat pengukur dikatakan reliabel bila alat itu dalam mengukur suatu gejala pada waktu yang berlainan senantiasa menunjukkan hasil yang sama. Jadi alat yang reliabel secara konsisten memberi hasil ukuran yang sama.

4.8. Uji Asumsi dasar

1. Uji Homogenitas

Uji homogenitas digunakan untuk mengetahui apakah beberapa varian

populasi adalah sama atau tidak. Uji ini dilakukan sebagai persyaratan dalam analisis *independent sample test* dan ANOVA.

2. Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan.

3. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak.

4.9. Uji Asumsi klasik

1. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik atau korelasi yaitu korelasi yang terjadi antara residual pada satu pengamatan dengan pengamatan lain pada model regresi.

2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas yaitu adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi.

3. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik multikolinearitas yaitu adanya hubungan linear antar variabel independen dalam model regresi.

4. Uji Normalitas Regresi

Uji normalitas pada model regresi digunakan untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak.

5.0 Skala Pengukuran Variabel

Skala pengukuran yang digunakan adalah Skala Likert sebagai alat untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena social (Sugiyono, 2010:132). Peneliti memberikan lima alternative jawaban kepada responden dengan menggunakan skala 1 sampai 5 untuk keperluan analisis kuantitatif penelitian, dengan alternatif jawaban Sangat Setuju (SS) skor 5, Setuju (S) skor 4, Ragu-ragu (R) skor 3, Tidak setuju (TS) skor 2 dan Sangat Tidak Setuju (STS) skor 1.

5.1 Metode Analisis Data

Analisis deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan Kompetensi (pengalaman, keahlian, pengalaman), independensi (disiplin, dan Independensi, serta kinerja pegawai. Dalam analisis ini digunakan bentuk tabel dan nilai rata-rata untuk memperjelas deskripsi variabel.

Teknik analisa data kualitatif yang diperoleh dari hasil kuesioner dengan menggunakan analisis regresi berganda (*multiple regression analysis*). Analisis regresi linear berganda dilakukan untuk melihat pengaruh variabel independen (X) yang ditunjukkan oleh faktor internal dan faktor eksternal ,terhadap variabel dependen (Y) yang ditunjukkan oleh kinerja Inspektorat. Sebelum melakukan pengujian regresi berganda syarat uji regresi yang harus dipenuhi. Bentuk

umum dari model yang akan digunakan adalah :

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

Keterangan:

Y = Efektivitas kinerja auditor

β_0 = Konstanta

X_1 = Kompetensi

X_2 = Independensi

β_1 = Koefisien Regresi

e = Kesalahan prediksi

Selanjutnya untuk mengetahui pengaruh (X_1), (X_2), terhadap variabel terikat yaitu Efektivitas kinerja (Y) secara parsial maka dilakukan uji T. selanjutnya untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu : (X_1) dan (X_2), terhadap variabel terikat yaitu efektivitas kerja Inspektorat (Y) secara bersama-sama maka dilakukan uji F.

5.1.1 Pengujian hipotesis pertama

Hipotesis tersebut akan diuji berdasarkan pada analisis dihasilkan dari model regresi berganda.

5.1.1.1 H_0 berarti variabel independen secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

5.1.1.2 H_a berarti variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

5.1.1.3 Dengan tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$ dan dengan *degree of freedom* ($n - k - 1$) dimana n adalah jumlah observasi dan k adalah jumlah variabel

independen. Sedangkan t tabel ditentukan dengan melihat tingkat signifikan sebesar 5% dan $df = (n-1)$ (Ghozali,2011).

5.1.2 Pengujian hipotesis kedua

Pengujian hipotesis ini digunakan untuk menguji pengaruh secara simultan variabel dependen. Hipotesis statistiknya dinyatakan sebagai berikut :

5.1.2.1 H_0 : berarti secara simultan variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

5.1.2.2 H_a : berarti secara simultan variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Dengan tingkat signifikan $\alpha = 5\%$ dan dengan *degree of freedom* (k) dan $(n- k- 1)$ dimana n adalah jumlah observasi dan k adalah variabel independen.

Maka nilai F hitung dirumuskan sebagai berikut .

$$F = \frac{\frac{R^2}{k}}{\frac{(1-R^2)}{n-k-1}}$$

Dimana :

$R^2 = R$ Square

$n =$ banyaknya data

$k =$ banyaknya variabel independen

Sedangkan F tabel ditentukan dengan melihat tingkat signifikan α sebesar 5% dan $df = (n-1)$.

- a) Jika F hitung $> F$ tabel atau Sig. $F < 5\%$ maka H_0 ditolak dan H_i diterima yakni secara simultan variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

- b) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $Sig. F > 5\%$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak yakni secara simultan variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

BAB V

HASIL DAN PEMBAHASAN

5.1. Hasil Penelitian

5.1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

Kabupaten Bulukumba adalah merupakan salah satu Kabupaten di bagian selatan Sulawesi Selatan yang berjarak kurang lebih 153 Km dari ibu kota Provinsi Sulawesi Selatan terletak diantara $05^{\circ} 20'$ - $05^{\circ} 40'$ Lintang Selatan (LS) dan $119^{\circ} 58'$ - $120^{\circ} 28'$ Bujur Timur (BT) dengan batas-batas administrasi: - Sebelah Utara : berbatasan dengan Kabupaten Sinjai - Sebelah Selatan : berbatasan dengan Laut Flores - Sebelah Barat : berbatasan dengan Kabupaten Bantaeng - Sebelah Timur : berbatasan dengan Teluk Bone Luas wilayah Kabupaten Bulukumba sekitar 1.154,67 Km² atau sekitar 1,85 % dari luas wilayah Sulawesi Selatan, terbagi dalam 10 kecamatan yang meliputi 126 desa/kelurahan yang terdiri dari 24 kelurahan dan 102 desa. Ditinjau dari 10 Kecamatan terdapat 2 kecamatan yang luas, yaitu Kecamatan Gantarang dan Kecamatan Bulukumpa, masingmasing 173,51 Km² dan 171,33 Km², sekitar 29,87 % dari luas Kabupaten Bulukumba, kemudian kecamatan yang terkecil adalah Kecamatan Ujung Bulu yang berlokasi Ibukota Kabupaten (Kota Bulukumba) dengan luas wilayah 14,44 Km² atau 1,25 % dari luas wilayah Kabupaten Bulukumba.

Inspektorat Daerah Kabupaten Bulukumba yang selanjutnya disebut Inspektorat adalah Unsur Pengawas Penyelenggaraan Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah.

Inspektorat dipimpin oleh inspektur yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah. Inspektur diangkat dan diberhentikan dengan keputusan Bupati.

Inspektorat dipimpin oleh seorang Inspektur, mempunyai tugas menyelenggarakan pengawasan dan pembinaan terhadap pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah dan Tugas Pembantuan oleh perangkat daerah. Inspektorat dalam melaksanakan tugas menyelenggarakan fungsi:

- a. Perumusan kebijakan teknis bidang pengawasan dan fasilitasi pengawasan;
- b. Pelaksanaan pengawasan internal terhadap kinerja dan keuangan melalui audit, reviu, evaluasi, pemantauan, dan kegiatan pengawasan lainnya;
- c. Pelaksanaan pengawasan untuk tujuan tertentu atas penugasan Bupati;
- d. Penyusunan laporan hasil pengawasan;
- e. Pelaksanaan administrasi inspektorat;
- f. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati terkait dengan tugas dan fungsinya.

Susunan organisasi Inspektorat, terdiri atas :

- a. Inspektur;
- b. Sekretaris :
 1. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian
 2. Sub Bagian Keuangan

3. Sub Bagian Program dan Pelaporan Inspektur Pembantu I;

d. Inspektur Pembantu II;

e. Inspektur Pembantu III;

f. Inspektur Pembantu IV;

g. Kelompok Jabatan Fungsional

.Inspektur mempunyai tugas pokok adalah Membantu Bupati membina dan mengawasi pelaksanaan Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah dan Tugas Pembantuan oleh Perangkat Daerah.

Untuk melaksanakan tugas pokok Inspektur sebagai berikut:

a. Membuat rencana program kerja/kegiatan Inspektorat;

b. Mengatur, mendistribusikan, dan mengkoordinasikan serta mengendalikan tugas bawahan;

c. Memberi petunjuk, bimbingan teknis, dan pengawasan kepada bawahan;

d. Merumuskan visi dan misi serta menetapkan Rencana Strategis (Renstra) dan Rencana Kerja (Renja) Inspektorat;

e. Merencanakan, mengkoordinasikan, menetapkan, dan mengendalikan kebijakan pengawasan pelaksanaan pemerintahan, pembangunan, pelayanan masyarakat, pembinaan aparatur serta kesekretariatan Inspektorat;

f. Merumuskan kebijakan dan fasilitasi pengawasan dengan aparat pengawas internal lainnya;

g. Melaksanakan pemeriksaan, pengusutan, pengujian, penilaian, monitoring dan pelaporan tugas pengawasan;

- h. Mengkomunikasikan kepada para pimpinan unit kerja tentang kebijakan kebijakan pengawasan;
- i. Memberikan petunjuk dan arahan kepada bawahan tentang program pengawasan pemerintahan dan pembangunan daerah;
- j. Mengoordinasikan hasil-hasil pemeriksaan dan pengawasan pemerintah dan pembangunan daerah dengan pimpinan unit kerja;
- k. Melakukan monitoring dan evaluasi terhadap laporan hasil-hasil pengawasan penyelenggaraan pemerintah dan pembangunan daerah;
- l. Membina dan mengarahkan sekretaris dan para Inspektur pembantu dalam melaksanakan tugasnya;
- m. Melaksanakan penilaian prestasi kerja staf dalam rangka pembinaan dan pengembangan karir; dan melaksanakan tugas lain yang diperintahkan oleh atasan/pimpinan sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya

5.1.2 Deskripsi Data Penelitian

Hasil penelitian disajikan dalam dua bentuk yang utama, yaitu deskripsi data penelitian dan hasil uji analisis.

5.1.2.1 . Deskripsi Responden Penelitian

Karakteristik responden digunakan untuk mengetahui keragaman dari responden berdasarkan jenis kelamin, usia, masa kerja, dan pendidikan. Hal tersebut diharapkan dapat memberikan gambaran yang cukup jelas mengenai kondisi dari responden dan kaitannya dengan masalah dan tujuan penelitian ini.

a. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Hasil wawancara dengan responden dimana hasil olahan data karakteristik

responden, dijumpai keragaman menurut jenis kelamin dapat ditunjukkan pada Tabel 5.1.

Tabel 5.1. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

| No | Jenis Kelamin | Responden | % |
|---------------|---------------|-----------|---------------|
| 1 | Laki-laki | 28 | 54,90 |
| 2 | Wanita | 23 | 45,10 |
| Jumlah | | 51 | 100,00 |

Sumber : Data Primer setelah Diolah, 2020

Berdasarkan karakteristik jenis kelamin responden pada Tabel 5.1 tersebut, terlihat bahwa responden laki-laki sebanyak 28 orang dengan presentase sebesar 54,90% dan responden wanita yaitu sebanyak 23 orang dengan presentasi sebesar 45,10%. Sebagian besar responden yang ada adalah responden berjenis kelamin laki-laki yaitu sebesar 54,90%. Hal tersebut dikarenakan laki-laki lebih menyukai bekerja pada Inspektorat Kabupaten Bulukumba karena merasa enjoy dan menyenangkan, sedangkan wanita lebih menyukai bekerja pada Dinas yang terkait langsung dengan pelayanan masyarakat.

b. Responden Berdasarkan Umur

Hasil wawancara dengan responden, dijumpai keragaman responden berdasarkan umur atau usia dapat ditunjukkan pada Tabel 5.2.

Tabel 5.2. Responden Berdasarkan Umur/Usia

| No | Usia (Thn) | Responden | % |
|--------|------------|-----------|--------|
| 1 | 25-27 | 3 | 5.90 |
| 2 | 28-30 | 2 | 3.90 |
| 3 | 31-33 | 2 | 3.90 |
| 4 | 34-36 | 8 | 15.70 |
| 5 | 37-39 | 9 | 17.60 |
| 6 | 40-42 | 12 | 23.50 |
| 7 | 43-45 | 10 | 19.60 |
| 8 | 46-48 | 1 | 2.00 |
| 9 | 49-51 | 3 | 5.90 |
| 10 | 52-55 | 1 | 2.00 |
| Jumlah | | 51 | 100.00 |

Sumber : Data Primer setelah Diolah, 2020

Berdasarkan karakteristik umur responden pada Tabel 5.2 tersebut, menunjukkan bahwa responden yang berumur antara 25 – 27 tahun sebanyak 3 orang dengan presentase sebesar 5,88%, responden yang berumur antara 28 – 30 tahun sebanyak 2 orang dengan presentase sebesar 3,90%, responden yang berumur antara 31 – 33 tahun sebanyak 2 orang dengan presentase sebesar 3,90%, responden yang berumur lebih dari 34-36 tahun sebanyak 8 orang dengan presentase sebesar 15,70%, responden yang berumur lebih dari 37-39 tahun sebanyak 9 orang dengan presentase sebesar 17,60%, responden yang berumur lebih dari 40-42 tahun sebanyak 12 orang dengan presentase sebesar 23,50%, responden yang berumur lebih dari 43-45 tahun sebanyak 10 orang dengan presentase sebesar 19,60%, responden yang berumur lebih dari 46-48 tahun sebanyak 1 orang dengan presentase sebesar 2,00%, dan. responden yang berumur lebih dari 49-51 tahun sebanyak 3 orang dengan presentase sebesar 5,90%. Secara umum, responden yang berumur antara 40-42 tahun terbanyak yaitu 12 orang

dengan presentase sebesar 23,50%. Hal tersebut dikarenakan pegawai pada Inspektorat Kabupaten Bulukumba banyak disukai oleh pegawai yang telah berumur produktif sehingga sebagian besar umur responden adalah pegawai dewasa yaitu antara 40 – 42 tahun.

c. Responden Berdasarkan Masa Kerja

Hasil wawancara dengan responden, dijumpai keragaman responden berdasarkan masa kerja atau usia dapat ditunjukkan pada Tabel 5.3.

Tabel 5.3. Responden Berdasarkan Masa Kerja

| No | Masa Kerja (Tahun) | Responden | % |
|--------|--------------------|-----------|--------|
| 1 | 2 - 4 | 10 | 19,61 |
| 2 | 5 -7 | 24 | 47,06 |
| 3 | 8 - 10 | 14 | 27,45 |
| 4 | 11 -13 | 0 | 0,00 |
| 5 | 14-16 | 3 | 5,88 |
| 6 | 17-19 | 0 | 0,00 |
| Jumlah | | 51 | 100,00 |

Sumber : Data Primer setelah Diolah, 2020

Berdasarkan karakteristik masa kerja responden pada Tabel 5.3 tersebut, menunjukkan bahwa responden yang mempunyai masa kerja antara 2 – 4 tahun sebanyak 10 orang dengan presentase sebesar 19,61%, responden yang berumur antara 5 – 7 tahun sebanyak 24 orang dengan presentase sebesar 47,06%, responden yang berumur antara 8 – 10 tahun sebanyak 14 orang dengan presentase sebesar 27,45%, responden yang berumur antara 11 – 13 tahun antara 14-16 masing-masing sebanyak 0 orang dengan presentase sebesar 0,00%, dan

responden yang berumur antara 17 – 19 tahun sebanyak 3 orang dengan presentase sebesar 5,90%.

Jumlah pegawai terbanyak pada masa kerja antara 5 – 7 tahun sebanyak 24 responden dengan presentase sebanyak 47,10%, hal ini dikarenakan bahwa rata-rata auditor memiliki pengalaman kerja sebagai auditor dominan bekerja masa kerja antara 5-7 tahun sehingga pegawai yang memiliki masa kerja masih kurang ini yang menjadi bersinergi dan cekatan dalam bekerja.

d. Responden Berdasarkan Pendidikan

Hasil wawancara dengan responden, dijumpai keragaman responden berdasarkan pendidikan dapat ditunjukkan pada Tabel 5.4.

Tabel 5.4. Responden Berdasarkan Pendidikan

| No | Pendidikan | Responden | % |
|--------|------------|-----------|--------|
| 1 | S2 | 7 | 13.73 |
| 2 | S1 | 44 | 86.27 |
| 3 | D3 | 0 | 0.00 |
| 4 | SMA | 0 | 0.00 |
| Jumlah | | 51 | 100.00 |

Sumber : Data Primer setelah Diolah, 2020

Berdasarkan karakteristik pendidikan responden pada Tabel 5.4 tersebut, menunjukkan bahwa responden yang berpendidikan S2 sebanyak 7 orang dengan presentase sebesar 13,04%, responden yang berpendidikan S1 sebanyak 26 orang dengan presentase sebesar 56,52%, responden yang berpendidikan D3 dan SMA masing-masing sebanyak 0 orang dengan presentase sebesar 0,00%,

5.1.3. Validitas dan Reliabilitas

5.1.3.1 Uji Validitas

Uji validitas menggunakan koefisien korelasi pearson product moment yang didapatkan melalui analisis data dengan menggunakan bantuan SPSS versi 22.

Dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Membandingkan nilai r hitung dengan nilai r table
 - a. Jika nilai r hitung $>$ r table maka dapat ditarik kesimpulan bahwa item soal angket tersebut dinyatakan valid.
 - b. Jika nilai r hitung $<$ r table maka dapat ditarik kesimpulan bahwa item soal angket tersebut dinyatakan tidak valid.
2. Membandingkan nilai Sig. (2-tailed) dengan Probabilitas 0,05.
 - a. Jika nilai Sig. (2-tailed) $<$ 0,05 dan pearson correlation dinyatakan bernilai positif, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa item soal angket tersebut valid
 - b. Jika nilai Sig.(2-tailed) $<$ 0,05 dan pearson correlation dinyatakan bernilai negative, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa item soal angket tersebut tidak valid.
 - c. Jika nilai Sig. (2-tailed) $>$ 0,05 dan pearson correlation dinyatakan bernilai negative, maka dapat disimpulkan bahwa item soal angket tersebut tidak valid.

a. Validitas Variabel Kompetensi (X1)

Hasil uji validitas data variabel Kompetensi (X1) dan Independensi (X2) dapat dilihat pada Tabel 5.5.

Tabel 5.5. Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi (X1)

| No. | Variabel Kompetensi (X1) | Nilai r Hitung | Nilai r Tabel | Signifikansi | Keterangan |
|-----|--------------------------|----------------|---------------|--------------|------------|
| 1 | X1.1 | 0,734 | 0,279 | 0,000 | Valid |
| 2 | X1.2 | 0,613 | 0,279 | 0,000 | Valid |
| 3 | X1.3 | 0,707 | 0,279 | 0,000 | Valid |
| 4 | X1.4 | 0,726 | 0,279 | 0,000 | Valid |
| 5 | X1.5 | 0,720 | 0,279 | 0,000 | Valid |
| 6 | X1.6 | 0,700 | 0,279 | 0,000 | Valid |
| 7 | X1.7 | 0,659 | 0,279 | 0,000 | Valid |
| 8 | X1.8 | 0,705 | 0,279 | 0,000 | Valid |
| 9 | X1.9 | 0,631 | 0,279 | 0,000 | Valid |
| 10 | X1.10 | 0,594 | 0,279 | 0,000 | Valid |
| 11 | X1.11 | 0,765 | 0,279 | 0,000 | Valid |
| 12 | X1.12 | 0,610 | 0,279 | 0,000 | Valid |
| 13 | X1.13 | 0,743 | 0,279 | 0,000 | Valid |
| 14 | X1.14 | 0,608 | 0,279 | 0,000 | Valid |

Sumber : Output SPSS Versi 23

Hasil pengamatan pada r Tabel diperoleh nilai dari sampel (N)=51 sebesar 0,279 sehingga merujuk pada hasil uji validitas dihasilkan bahwa semua instrument dari variabel kompetensi (X1) yang terdiri dari X1.1, X1.2, X1.3, X1.4, X1.5, X1.6, X1.7, X1.8, X1.9, X1.10, X1.11, X1.12, X1.13, X1.14, semuanya menghasilkan nilai r Hitung lebih besar daripada r Tabel 0,279. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua instrument dalam penelitian ini dapat dikatakan valid.

b. Validitas Variabel Independensi (X2)

Hasil uji validitas data input kuesioner variabel Independensi (X2) dapat dilihat pada Tabel 5.5.

Tabel 5.6. Hasil Uji Validitas Variabel Independensi (X2)

| No. | Variabel Independensi (X2) | Nilai r Hitung | Nilai r Tabel | Signifikansi | Keterangan |
|-----|----------------------------|----------------|---------------|--------------|------------|
| 1 | X2.1 | 0,791 | 0,279 | 0,000 | Valid |
| 2 | X2.2 | 0,787 | 0,279 | 0,000 | Valid |
| 3 | X2.3 | 0,741 | 0,279 | 0,000 | Valid |
| 4 | X2.4 | 0,773 | 0,279 | 0,000 | Valid |
| 5 | X2.5 | 0,742 | 0,279 | 0,000 | Valid |
| 6 | X2.6 | 0,718 | 0,279 | 0,000 | Valid |
| 7 | X2.7 | 0,695 | 0,279 | 0,000 | Valid |

Sumber : Output SPSS Versi 23

Selain itu juga variabel independensi (X2) yang terdiri dari X2.1, X2.2, X2.3, X2.4, X2.5, X2.6, dan X2.7, semuanya menghasilkan nilai r Hitung lebih besar daripada r Tabel 0,279. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua instrument dalam penelitian ini dapat dikatakan valid.

c. Variabel Efektifitas Kinerja (Y)

Tabel 5.7. Hasil Uji Validitas Variabel Efektifitas Kinerja (Y)

| No. | Variabel Kinerja (Y) | Nilai r Hitung | Nilai r Tabel | Signifikansi | Keterangan |
|-----|----------------------|----------------|---------------|--------------|------------|
| 1 | Y1 | 0,794 | 0,279 | 0,000 | Valid |
| 2 | Y2 | 0,871 | 0,279 | 0,000 | Valid |
| 3 | Y3 | 0,884 | 0,279 | 0,000 | Valid |
| 4 | Y4 | 0,867 | 0,279 | 0,000 | Valid |
| 5 | Y5 | 0,762 | 0,279 | 0,000 | Valid |
| 6 | Y6 | 0,773 | 0,279 | 0,000 | Valid |

Sumber : Output SPSS Versi 23

Variabel kinerja (Y) terdiri dari Y1, Y2, Y3, Y4, Y5, dan Y6, semuanya

menghasilkan nilai r hitung lebih besar daripada r tabel 0,279. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua instrument dalam penelitian ini dapat dikatakan valid.

5.1.3.2 Reliabilitas

Realibilitas dapat diukur dengan uji statistic Cronbach's alpha (α). Suatu variable dikatakan reliable jika memberikan nilai Cronbach's Alpha $> 0,60$. Nilai alpha masing-masing variable dapat dilihat pada Tabel 5.8.

Tabel 5.8. Hasil Uji Reliabilitas

| No. | Variabel | Jumlah Item | Nilai Cronbach's Alpha | Keterangan |
|-----|---------------------|-------------|------------------------|------------|
| 1. | Kompetensi | 14 | 0,902 | Reliabel |
| 2. | Independensi | 7 | 0,859 | Reliabel |
| 3. | Efektivitas Kinerja | 6 | 0,886 | Reliabel |

Sumber : Data Primer Diolah SPSS Versi 23

Dari hasil uji reliabilitas diperoleh semua nilai dari variabel Kompetensi (X1), Independensi (X2), serta Efektivitas Kinerja (Y) semuanya menghasilkan nilai alpha Cronbach lebih besar daripada 0,6 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua instrument dalam penelitian ini adalah reliabel.

5.1.4 Analisis Persepsi Responden Terhadap Variabel

5.1.4.1 Statistik Deskriptif

a. Pengaruh Kompetensi terhadap Efektivitas Kinerja

Berdasarkan hasil wawancara dengan responden yang telah diolah dan ditabulasi, dijumpai tanggapan responden mengenai kompetensi yang ditunjukkan pada Tabel 5.9.

Tabel 5.9. Hasil Skor Kuesioner Kompetensi Auditor (X1)

| ITEM | Frekwensi | | | | | JML | Persen % | | | | | JML (%) |
|------------------|-----------|----------|----------|-----------|-----------|-----------|-------------|-------------|-------------|--------------|--------------|---------------|
| | STS | TS | TT | S | SS | | ST S | TS | TT | S | SS | |
| Item 1 | 2 | 0 | 3 | 32 | 14 | 51 | 3.92 | 0.00 | 5.88 | 62.75 | 27.45 | 100.00 |
| Item 2 | 4 | 1 | 1 | 23 | 22 | 51 | 7.84 | 1.96 | 1.96 | 45.10 | 43.14 | 100.00 |
| Item 3 | 1 | 1 | 2 | 23 | 24 | 51 | 1.96 | 1.96 | 3.92 | 45.10 | 47.06 | 100.00 |
| Item 4 | 1 | 3 | 0 | 18 | 29 | 51 | 1.96 | 5.88 | 0.00 | 35.29 | 56.86 | 100.00 |
| Item 5 | 1 | 3 | 0 | 19 | 28 | 51 | 1.96 | 5.88 | 0.00 | 37.25 | 54.90 | 100.00 |
| Item 6 | 2 | 1 | 4 | 22 | 22 | 51 | 3.92 | 1.96 | 7.84 | 43.14 | 43.14 | 100.00 |
| Item 7 | 0 | 1 | 2 | 21 | 27 | 51 | 0.00 | 1.96 | 3.92 | 41.18 | 52.94 | 100.00 |
| Item 8 | 1 | 1 | 4 | 22 | 23 | 51 | 1.96 | 1.96 | 7.84 | 43.14 | 45.10 | 100.00 |
| Item 9 | 1 | 2 | 0 | 18 | 30 | 51 | 1.96 | 3.92 | 0.00 | 35.29 | 58.82 | 100.00 |
| Item 10 | 3 | 0 | 1 | 19 | 28 | 51 | 5.88 | 0.00 | 1.96 | 37.25 | 54.90 | 100.00 |
| Item 11 | 8 | 12 | 1 | 4 | 26 | 51 | 15.69 | 23.53 | 1.96 | 7.84 | 50.98 | 100.00 |
| Item 12 | 2 | 5 | 1 | 11 | 32 | 51 | 3.92 | 9.80 | 1.96 | 21.57 | 62.75 | 100.00 |
| Item 13 | 4 | 3 | 3 | 12 | 29 | 51 | 7.84 | 5.88 | 5.88 | 23.53 | 56.86 | 100.00 |
| Item 14 | 3 | 5 | 3 | 10 | 30 | 51 | 5.88 | 9.80 | 5.88 | 19.61 | 58.82 | 100.00 |
| Rata-rata | 2 | 3 | 2 | 18 | 26 | 51 | 4,62 | 5,32 | 3,50 | 35,57 | 50,98 | 100,00 |

Sumber : Data Kuesioner, 2020

Berdasarkan Tabel 5.9 tersebut, terlihat bahwa responden menyatakan sangat setuju (SS) jika Auditor memiliki kompetensi yang cukup memadai dalam memeriksa pekerjaan OPD yaitu rata-rata sebanyak 26 orang dengan persentase sebesar 50,98%. Sedangkan responden yang menyatakan setuju rata-rata hanya 18 orang dengan persentase rata-rata 35,57%.

Variabel kompetensi (X1) dengan indikator pengetahuan (item 1 dan 2), pemahaman (item 3, 4, 5), nilai (item 6, 7, 8), keterampilan (9, 10, 11), dan sikap (item 12, 13, 14). Rekapitulasi nilai skor hasil olah data kuesioner penelitian dapat dilihat pada Tabel 5.10.

Tabel 5.10. Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Kompetensi Auditor (X1)

| No | Tanggapan | Kompetensi (X1) | | | | | | | | | |
|---------------|-----------|-----------------|---------------|-----------|---------------|-----------|---------------|--------------|---------------|-----------|---------------|
| | | Pengetahuan | | Pemahaman | | Nilai | | Keterampilan | | Sikap | |
| | | Resp | % | Resp | % | Resp | % | Resp | % | Resp | % |
| 1 | STS | 3 | 5.88 | 1 | 1.96 | 1 | 1.96 | 4 | 7.84 | 3 | 5.88 |
| 2 | TS | 1 | 1.96 | 1 | 1.96 | 1 | 1.96 | 5 | 9.80 | 4 | 7.84 |
| 3 | TT | 2 | 3.92 | 2 | 3.92 | 3 | 6.54 | 1 | 1.96 | 2 | 3.92 |
| 4 | S | 27 | 52.94 | 20 | 39.22 | 22 | 42.48 | 14 | 27.45 | 11 | 21.57 |
| 5 | SS | 18 | 35.29 | 27 | 52.94 | 24 | 47.06 | 27 | 52.95 | 31 | 60.79 |
| Jumlah | | 51 | 100.00 | 51 | 100.00 | 51 | 100.00 | 51 | 100.00 | 51 | 100.00 |

Sumber : Data Primer setelah Diolah, 2020

Berdasarkan tanggapan responden mengenai Kompetensi dengan indikator pengetahuan pada Tabel 5.10 tersebut, menunjukkan bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju (STS) sebanyak 4 orang dengan presentase sebesar 5,88%, responden yang menyatakan sangat tidak setuju (TS) sebanyak 1 orang dengan presentase sebesar 1,96%, responden yang menyatakan tidak tahu (TT) sebanyak 2 orang dengan persentase 3,92%, responden yang menyatakan setuju (S) sebanyak 27 orang dengan presentase sebesar 52,94% dan responden yang menyatakan sangat setuju (SS) sebanyak 18 orang dengan presentase sebesar 35,29%.

Tanggapan responden mengenai kompetensi dengan indikator pemahaman dengan responden yang menyatakan sangat tidak setuju (STS) sebanyak 1 orang dengan persentase sebesar 1,6%, responden yang menyatakan tidak setuju (TS) sebanyak 1 orang dengan persentase sebesar 1,96%, responden yang menyatakan

tidak tahu (TT) sebanyak 2 orang dengan presentase sebesar 3,92%, responden yang menyatakan setuju (S) sebanyak 20 orang dengan presentase sebesar 39,22% dan responden yang menyatakan sangat setuju (SS) sebanyak 27 orang dengan presentase sebesar 52,94%.

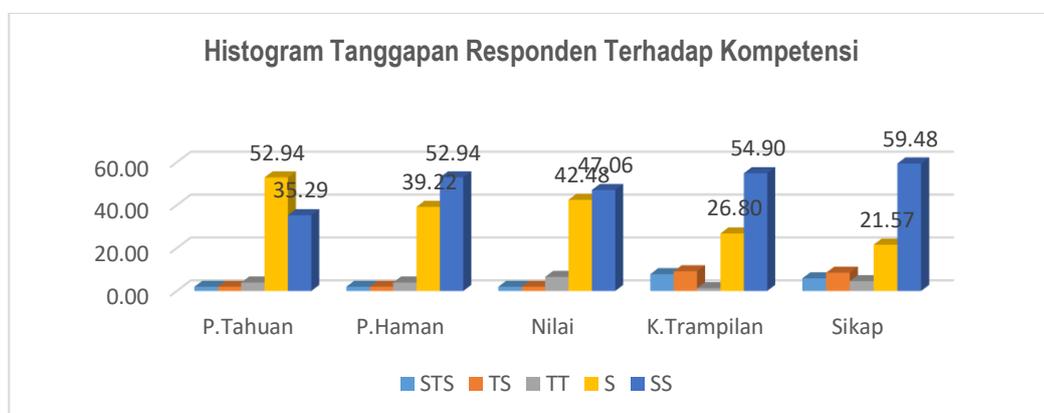
Tanggapan responden mengenai kompetensi dengan indikator nilai, responden yang menyatakan sangat tidak setuju (STS) sebanyak 1 orang dengan persentase sebesar 1,96%, responden yang menyatakan tidak setuju (TS) sebanyak 1 orang dengan persentase sebesar 1,96%, responden yang menyatakan tidak tahu (TT) sebanyak 3 orang dengan presentase sebesar 6,54%, responden yang menyatakan setuju (S) sebanyak 22 orang dengan presentase sebesar 42,48% dan responden yang menyatakan sangat setuju (SS) sebanyak 24 orang dengan presentase sebesar 47,06%.

Tanggapan responden mengenai kompetensi dengan indikator keterampilan, responden yang menyatakan sangat tidak setuju (STS) sebanyak 4 orang dengan persentase sebesar 7,84, responden yang menyatakan tidak setuju (TS) sebanyak 5 orang dengan persentase sebesar 9,18%, responden yang menyatakan tidak tahu (TT) sebanyak 1 orang dengan presentase sebesar 1,31%, responden yang menyatakan setuju (S) sebanyak 14 orang dengan presentase sebesar 26,80% dan responden yang menyatakan sangat setuju (SS) sebanyak 28 orang dengan presentase sebesar 54,90%.

Tanggapan responden mengenai kompetensi dengan indikator sikap responden yang menyatakan sangat tidak setuju (STS) sebanyak 5 orang dengan persentase sebesar 5,88%, responden yang menyatakan tidak setuju (TS) sebanyak

4 orang dengan persentase sebesar 8,50%, responden yang menyatakan tidak tahu (TT) sebanyak 2 orang dengan persentase sebesar 4,58%, responden yang menyatakan setuju (S) sebanyak 11 orang dengan persentase sebesar 21,57% dan responden yang menyatakan sangat setuju (SS) sebanyak 30 orang dengan persentase sebesar 5,48%.

Secara umum tanggapan responden mengenai kompetensi dengan indikator pengetahuan terhadap efektifitas kinerja adalah 27 responden menyatakan setuju (S) dengan persentase sebesar 52,94%, kompetensi dengan indikator pemahaman terhadap efektifitas kinerja adalah 27 responden menyatakan setuju (S) dengan persentase sebesar 52,4%, kompetensi dengan indikator nilai terhadap efektifitas kinerja adalah 24 responden menyatakan setuju (S) dengan persentase sebesar 47,06%, dan kompetensi dengan indikator keterampilan terhadap efektifitas kinerja adalah 28 responden menyatakan sangat setuju (SS) dengan persentase sebesar 49,90%, serta kompetensi dengan indikator sikap terhadap efektifitas kinerja adalah 30 responden menyatakan sangat setuju (SS) dengan persentase sebesar 59,48%. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada Gambar 3.



Gambar 3. Histogram Tanggapan Responden Terhadap Kompetensi Auditor

b. Independensi

Berdasarkan hasil wawancara dengan responden yang telah diolah dan ditabulasi, dijumpai tanggapan responden mengenai independensi ditunjukkan pada Tabel 5.11.

Tabel 5.11. Hasil Skor Koesioner Independensi (X2)

| ITEM | Frekwensi | | | | | JML | Persen % | | | | | JML (%) |
|------------------|-----------|----------|----------|-----------|-----------|-----------|-------------|-------------|-------------|--------------|--------------|------------|
| | STS | TS | TT | S | SS | | ST S | TS | TT | S | SS | |
| Item 1 | 0 | 2 | 1 | 26 | 22 | 51 | 0.00 | 3.92 | 1.96 | 50.98 | 43.14 | 100 |
| Item 2 | 1 | 3 | 0 | 24 | 23 | 51 | 1.96 | 5.88 | 0.00 | 47.06 | 45.10 | 100 |
| Item 3 | 1 | 6 | 0 | 22 | 22 | 51 | 1.96 | 11.76 | 0.00 | 43.14 | 43.14 | 100 |
| Item 4 | 1 | 4 | 2 | 20 | 24 | 51 | 1.96 | 7.84 | 3.92 | 39.22 | 47.06 | 100 |
| Item 5 | 0 | 3 | 2 | 19 | 27 | 51 | 0.00 | 5.88 | 3.92 | 37.25 | 52.94 | 100 |
| Item 6 | 0 | 1 | 3 | 17 | 30 | 51 | 0.00 | 1.96 | 5.88 | 33.33 | 58.82 | 100 |
| Item 7 | 0 | 0 | 0 | 21 | 30 | 51 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 41.18 | 58.82 | 100 |
| Rata-rata | 1 | 3 | 1 | 21 | 25 | 51 | 1,31 | 5,32 | 2,40 | 40,97 | 50,00 | 100 |

Sumber : Data Kuesioner, 2020

Berdasarkan Tabel 5.11 tersebut, terlihat bahwa responden menyatakan sangat setuju (SS) jika Auditor memiliki independensi yang tinggi dalam memeriksa pekerjaan OPD yaitu rata-rata sebanyak 26 orang dengan persentase sebesar 50,00%. Sedangkan responden yang menyatakan setuju rata-rata hanya 21 orang dengan persentase rata-rata 40,97%.

Variabel independensi (X2) dengan indikator program audit (item 1 dan 2), program verifikasi (item 3, 4, 5), pelaporan (item 6, 7). Rekapitulasi nilai skor hasil olah data kuesioner penelitian dapat dilihat pada Tabel 5.11.

Tabel 5.11. Tanggapan Responden Mengenai Independensi (X2)

| No | Tanggapan | Independensi | | | | | |
|---------------|-----------|---------------|---------------|------------|---------------|-----------|---------------|
| | | Program Audit | | Verifikasi | | Pelaporan | |
| | | Resp | % | Resp | % | Resp | % |
| 1 | STS | 1 | 1.96 | 1 | 1.31 | 0 | 0.00 |
| 2 | TS | 2 | 3.92 | 4 | 8.50 | 1 | 1.96 |
| 3 | TT | 1 | 1.96 | 1 | 2.61 | 1 | 1.96 |
| 4 | S | 25 | 49.02 | 21 | 39.87 | 19 | 37.26 |
| 5 | SS | 22 | 43.14 | 24 | 47.71 | 30 | 58.82 |
| Jumlah | | 51 | 100.00 | 51 | 100.00 | 51 | 100.00 |

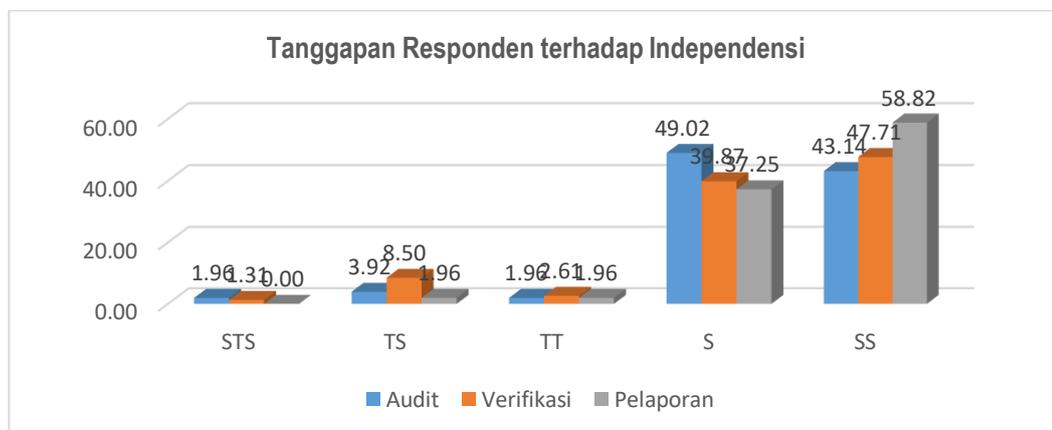
Sumber : Data Primer setelah Diolah, 2020

Berdasarkan tanggapan responden mengenai independensi dengan indikator program audit pada Tabel 5.11 tersebut, menunjukkan bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju (STS) sebanyak 1 orang dengan persentase sebesar 1,96%, responden yang menyatakan tidak setuju (TS) sebanyak 2 orang dengan persentase sebesar 3,92%, responden yang menyatakan tidak tahu (TT) sebanyak 1 orang dengan persentase sebesar 1,96%, responden yang menyatakan setuju (S) sebanyak 25 orang dengan persentase sebesar 49,02% dan responden yang menyatakan sangat setuju (SS) sebanyak 22 orang dengan persentase sebesar 43,14%.

Tanggapan responden mengenai independensi dengan indikator verifikasi, responden yang menyatakan sangat tidak setuju (STS) sebanyak 1 responden dengan persentase sebesar 1,31, responden yang menyatakan tidak setuju (TS) sebanyak 4 orang dengan persentase sebesar 8,50%, responden yang menyatakan tidak tahu (TT) sebanyak 1 orang dengan persentase sebesar 2,61%, responden yang menyatakan setuju (S) sebanyak 20 orang dengan persentase sebesar 39,87% dan responden yang menyatakan sangat setuju (SS) sebanyak 24 orang dengan persentase sebesar 47,71%.

Tanggapan responden mengenai independensi dengan indikator pelaporan dimana responden yang menyatakan sangat tidak setuju (STS) sebanyak 0 responden dengan persentase sebesar 0,00, responden yang menyatakan tidak setuju (TS) sebanyak 1 orang dengan persentase sebesar 1,96%, responden yang menyatakan tidak tahu (TT) sebanyak 1 orang dengan persentase sebesar 1,96%, responden yang menyatakan setuju (S) sebanyak 20 orang dengan persentase sebesar 39,87% dan responden yang menyatakan sangat setuju (SS) sebanyak 19 orang dengan persentase sebesar 47,71%.

Secara umum responden dominan menyatakan setuju (S) jika auditor independensi terhadap program audit sebesar 37,25%, dan responden menyatakan sangat setuju (SS) sebanyak 30 orang dengan persentase sebesar 58,82%. Hal ini dapat disimpulkan bahwa auditor independensi dengan indikator program auditor, verifikasi dan program pelaporan dapat mempengaruhi efektifitas kinerja pegawai Inspektorat Kabupaten Bulukumba. Hasil output SPSS memberikan data terkait dengan tanggapan responden terhadap Independensi Auditor dapat dilihat pada Gambar 3.



Gambar 3. Histogram Tanggapan Responden Mengenai Independensi Auditor

Berdasarkan pada Gambar 3, terlihat bahwa 49,02% menyatakan setuju (S) auditor memiliki independensi pada program audit yang objektif terhadap pekerjaan, responden menyatakan setuju (S) sebesar 39,87% menyetujui auditor memiliki independensi pada program verifikasi yang akurat, dan responden menyatakan setuju (S) sebesar 37,25% auditor memiliki independensi pada program pelaporan yang bagus hasil pemeriksaan pekerjaan, serta responden menyatakan sangat setuju (SS) sebesar 43,14% auditor memiliki independensi pada program audit, responden menyatakan sangat setuju (SS) sebesar 47,71% auditor memiliki independensi pada program verifikasi, dan responden menyatakan sangat setuju (SS) sebesar 58,82% auditor memiliki independensi pada program pelaporan hasil pemeriksaan pekerjaan mitra OPD.

c. Efektifitas Kinerja

Berdasarkan hasil wawancara dengan responden yang telah diolah dan ditabulasi, dijumpai tanggapan responden mengenai efektifitas kinerja ditunjukkan pada Tabel 5.12.

Tabel 5.12. Hasil Skor Kuesioner Efektivitas Kinerja (Y)

| ITEM | Frekwensi | | | | | Jum | Persen % | | | | | Jum (%) |
|------------------|-----------|----------|----------|-----------|-----------|-----------|-------------|--------------|-------------|--------------|--------------|------------|
| | STS | TS | TT | S | SS | | ST S | TS | TT | S | SS | |
| Item 1 | 0 | 0 | 1 | 29 | 21 | 51 | 0.00 | 0.00 | 1.96 | 56.86 | 41.18 | 100 |
| Item 2 | 6 | 10 | 6 | 9 | 20 | 51 | 11.76 | 19.61 | 11.76 | 17.65 | 39.22 | 100 |
| Item 3 | 0 | 13 | 7 | 11 | 20 | 51 | 0.00 | 25.49 | 13.73 | 21.57 | 39.22 | 100 |
| Item 4 | 1 | 11 | 9 | 10 | 20 | 51 | 1.96 | 21.57 | 17.65 | 19.61 | 39.22 | 100 |
| Item 5 | 1 | 6 | 3 | 16 | 25 | 51 | 1.96 | 11.76 | 5.88 | 31.37 | 49.02 | 100 |
| Item 6 | 0 | 1 | 3 | 25 | 22 | 51 | 0.00 | 1.96 | 5.88 | 49.02 | 43.14 | 100 |
| Rata-rata | 1 | 5 | 4 | 18 | 23 | 51 | 2,12 | 10,71 | 7,41 | 34,78 | 44,98 | 100 |

Sumber : Data Kuesioner, 2020

Berdasarkan Tabel 5.12 tersebut, terlihat bahwa responden menyatakan sangat setuju (SS) jika Auditor memiliki independensi yang tinggi dalam memeriksa pekerjaan OPD yaitu rata-rata sebanyak 23 orang dengan persentase sebesar 44,98%. Sedangkan responden yang menyatakan setuju rata-rata hanya 18 orang dengan persentase rata-rata 34,78%.

Variabel independensi (X2) dengan indikator program audit (item 1 dan 2), program verifikasi (item 3, 4, 5), pelaporan (item 6, 7). Rekapitulasi nilai skor hasil olah data kuesioner penelitian dapat dilihat pada Tabel 5.13.

Tabel 5.13. Tanggapan Responden Mengenai Efektifitas Kinerja

| No | Tanggapan | Efektifitas Kinerja | | | | | |
|--------|-----------|---------------------|--------|-----------|--------|-------|--------|
| | | Kualitas | | Kuantitas | | Waktu | |
| | | Resp | % | Resp | % | Resp | % |
| 1 | STS | 3 | 5.88 | 1 | 1.96 | 1 | 1.96 |
| 2 | TS | 5 | 9.80 | 12 | 23.53 | 3 | 5.88 |
| 3 | TT | 4 | 7.84 | 8 | 15.69 | 3 | 5.88 |
| 4 | S | 19 | 37.25 | 10 | 19.61 | 21 | 40.20 |
| 5 | SS | 20 | 39.23 | 20 | 39.21 | 23 | 46.08 |
| Jumlah | | 51 | 100.00 | 51 | 100.00 | 51 | 100.00 |

Sumber : Data Primer setelah Diolah, 2020

Berdasarkan tanggapan responden mengenai efektifitas kinerja dengan indikator program kualitas pekerjaan pada Tabel 5.13 tersebut, menunjukkan bahwa Tanggapan responden mengenai efektifitas kinerja dengan kualitas pekerjaan, responden yang menyatakan sangat tidak setuju (STS) sebanyak 3 responden dengan persentase sebesar 5,88%, responden yang menyatakan tidak setuju (TS) sebanyak 5 orang dengan persentase sebesar 9,80%, responden yang menyatakan tidak tahu (TT) sebanyak 4 orang dengan persentase sebesar 6,86%, responden yang menyatakan setuju (S) sebanyak 19 orang dengan persentase

sebesar 37,25% dan responden yang menyatakan sangat setuju (SS) sebanyak 21 orang dengan presentase sebesar 40,20%.

Tanggapan responden mengenai efektifitas kinerja dengan indikator kuantitas pekerjaan, responden yang menyatakan sangat tidak setuju (STS) sebanyak 1 responden dengan persentase sebesar 1,96, responden yang menyatakan tidak setuju (TS) sebanyak 12 orang dengan persentase sebesar 23,53%, responden yang menyatakan tidak tahu (TT) sebanyak 8 orang dengan presentase sebesar 15,69%, responden yang menyatakan setuju (S) sebanyak 10 orang dengan presentase sebesar 19,61% dan responden yang menyatakan sangat setuju (SS) sebanyak 20 orang dengan presentase sebesar 39,22%.

Tanggapan responden mengenai efektifitas kinerja dengan indikator pemanfaatan waktu penyelesaian pekerjaan, responden yang menyatakan sangat tidak setuju (STS) sebanyak 1 responden dengan persentase sebesar 1,96%, responden yang menyatakan tidak setuju (TS) sebanyak 3 orang dengan persentase sebesar 5,88%, responden yang menyatakan tidak tahu (TT) sebanyak 3 orang dengan presentase sebesar 5,88%, responden yang menyatakan setuju (S) sebanyak 21 orang dengan presentase sebesar 40,20% dan responden yang menyatakan sangat setuju (SS) sebanyak 24 orang dengan presentase sebesar 46,08%. Secara umum variabel efektifitas kinerja dengan indikator kualitas pekerjaan dinyatakan responden sangat setuju (SS) sebanyak 21 orang dengan persentase sebesar 40,20%, demikian pula variabel efektifitas kinerja dengan indikator kuantitas pekerjaan dinyatakan responden sangat setuju (SS) sebanyak 21 orang dengan persentase sebesar 40,20%, serta variabel efektifitas kinerja

dengan indikator pemanfaatan waktu yang tepat dinyatakan responden sangat setuju (SS) sebanyak 24 orang dengan persentase sebesar 46,08%.

5.1.5 Uji Asumsi Klasik

5.1.5.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dimaksudkan untuk menguji apakah nilai residual yang telah distandarisasi pada model regresi berdistribusi normal atau tidak. Dalam penelitian ini, metode yang digunakan yaitu uji normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov. Hasil olah data kuesioner dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 5.14.

Tabel 5.14. Hasil Uji Normalitas

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test | | Unstandardized Residual |
|---|----------------|-------------------------|
| N | | 51 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | .0000000 |
| | Std. Deviation | 4.01531075 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .116 |
| | Positive | .079 |
| | Negative | -.116 |
| Test Statistic | | .116 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .086 ^c |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Dari hasil uji normalitas menggunakan metode Kolmogorov Spirnov diperoleh hasil signifikansi dari uji normalitas sebesar 0,086 dimana hasil tersebut lebih besar dari taraf signifikansi 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa ujia test normalitas pada penelitian ini adalah terdistribusi normal.

5.1.5.2. Hasil Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi yang terbentuk ada korelasi yang tinggi atau sempurna diantara variabel bebas atau tidak. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas di dalam regresi maka dapat dilihat dari nilai tolerance dan variance inflation factor (VIF). Hasil olah data kuesioner penelitian dapat dilihat pada Tabel 5.15.

Tabel 5.15. Hasil Uji Mutikolinearitas

| Model | t | Sig. | Collinearity Statistics | | Keterangan |
|--------------|--------|-------|-------------------------|-------|---------------------------------|
| | | | Tolerance | VIF | |
| 1 (Constant) | -1.768 | .083 | | | Tidak terjadi multikolinieritas |
| Kompetensi | 1.410 | 0,165 | 0,551 | 1.816 | Tidak terjadi multikolinieritas |
| Independensi | 1.086 | 0,283 | 0,551 | 1.816 | Tidak terjadi multikolinieritas |

Sumber : Hasil olah SPSS Versi 23.

Dari hasil perhitungan yang ada pada tabel hasil uji multikolinieritas, variabel bebas Kompetensi (X1) dan Independensi (X2) menunjukkan bahwa nilai VIF = 1,816 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa bebas dari multikolinieritas.

5.1.5.3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas dalam model regresi dilakukan untuk mengetahui apakah model sebuah regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Hasil olah data kuesioner penelitian dapat dilihat pada Tabel 5.16.

Tabel 5.16. Hasil Uji Heteroskedastisitas

| | | Coefficients^a | | | | |
|-------|--------------|---------------------------------|------------|---------------------------|-------|-------|
| | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
| Model | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | -.649 | 4.300 | | -.151 | .881 |
| | Kompetensi | .179 | .080 | 0,331 | 2.219 | 0,031 |
| | Independensi | .458 | .183 | 0,373 | 2.502 | 0,016 |

a. Dependent Variable: Kinerja

Dari hasil uji heteroskedastisitas menggunakan uji Glejser dimana hasil signifikansi dari variabel bebas atau variabel Kompetensi (X1) sebesar 0,031 lebih besar dari nilai standar signifikansi 0,000 dan variabel Independensi (X2) sebesar 0,016 lebih besar dari nilai standar signifikansi 0,000 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

5.1.5.4. Hasil Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi antara anggota serangkaian data observasi yang diuraikan menurut waktu atau ruang. Hasil olah data kuesioner penelitian dapat dilihat pada Tabel 5.17

Tabel 5.17. Hasil Uji Autokorelasi Variabel Bebas (X1 dan X2)

| Model Summary^b | | | | | |
|----------------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
| 1 | .643 ^a | .413 | .389 | 4.098 | 1.687 |

a. Predictors: (Constant), Independensi, Kompetensi

b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil uji autokorelasi diketahui bahwa untuk nilai DW=1.687 dibandingkan dengan nilai tabel signifikansi 5% (0,05) dengan jumlah sampel 51

dan jumlah variabel independent 2 ($K=2$) =2,51 sehingga diperoleh hasil dU dari tabel $r=1,373$, nilai DW lebih besar dari batas dU dan DW kurang dari $(4-dU)=4-1,373=2,627$, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat autokorelasi.

5.1.6 Uji Regresi Linear Berganda

5.1.6.1 Pengaruh Kompetensi Secara Parsial terhadap Efektifitas Kinerja

1) Koefisien Korelasi (R)

Berdasarkan hasil dari analisis (dapat dilihat pada lampiran) dengan menggunakan program SPSS 23.0 maka diperoleh koefisien korelasi (R) hasil analisis regresi linear ganda disajikan pada Tabel 5.18

Tabel 5.18. Koefisien Korelasi Variabel Kompetensi (X1)

| | | Coefficients ^a | | | | |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------|
| | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
| Model | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 5.302 | 3.769 | | 1.407 | 0,166 |
| | Kompetensi | .313 | 0,063 | 0,580 | 4.989 | 0,000 |

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah SPSS 23, 2020

Berdasarkan Tabel 5.19 di atas dapat diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 5.302 + 0,580X + e$$

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

$a = 5.302$ merupakan nilai konstanta, jika nilai variabel X adalah nol, maka kinerja pegawai pada Inspektorat Kabupaten Bulukumba (Y) sebesar 5.302 $b_1 = 0,580X$, hal ini menunjukkan bahwa variabel Kompetensi pegawai (X1) berpengaruh signifikan terhadap efektifitas kinerja pegawai. Dengan kata lain jika

Kompetensi ditingkatkan 1 satuan maka kinerja pegawai akan bertambah sebesar 0,580X satuan skala.

5.1.6.2 Pengaruh Independensi Secara Parsial terhadap Efektifitas Kinerja

a. Koefisien Korelasi (R)

Hasil penelitian tentang pengaruh independensi secara parsial berpengaruh terhadap efektifitas kinerja dapat dilihat pada Tabel 5.19.

Tabel 5.19. Koefisien Korelasi Variabel Independensi (X2)

| | | Coefficients ^a | | | | |
|-------|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------|
| | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | | |
| Model | | B | Std. Error | Beta | T | Sig. |
| 1 | (Constant) | 1.636 | 4.339 | | 0.377 | 0.708 |
| | Independensi | 0.731 | 0.141 | 0.594 | 5.172 | 0.000 |

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan Tabel 5.19 di atas dapat diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 1.636 + 0,594X + e$$

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

a = 1.636 merupakan nilai konstanta, jika nilai variabel X adalah nol, maka kinerja pegawai pada Inspektorat Kabupaten Bulukumba (Y) sebesar 1.636 dengan nilai $b_1 = 0,594X$, hal ini menunjukkan bahwa variabel independensi (X2) berpengaruh signifikan terhadap efektifitas kinerja pegawai. Dengan kata lain jika Kompetensi ditingkatkan 1 satuan maka kinerja pegawai akan bertambah sebesar 0,594X satuan skala.

b. Nilai t Hitung

1) Pengaruh Kompetensi Secara Parsial terhadap Efektifitas Kinerja

Berdasarkan hasil dari analisis (dapat dilihat pada lampiran) dengan menggunakan program SPSS 23.0 maka diperoleh nilai t hitung variabel kompetensi (X1) hasil analisis regresi linear ganda disajikan pada Tabel 5.20.

Tabel 5.20. Nilai t Hitung Kompetensi

| | | Coefficients^a | | | | |
|-------|------------|---------------------------------|------------|---------------------------|-------|-------|
| | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | | |
| Model | | B | Std. Error | Beta | t | Sig. |
| 1 | (Constant) | 5.302 | 3.769 | | 1.407 | 0.166 |
| | Kompetensi | 0.313 | 0.063 | 0.580 | 4.989 | 0.000 |

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil uji t diperoleh nilai t hitung sebesar 4,989 dengan nilai signifikansi 0.000 lebih kecil dari nilai alpha 0,05, hal ini berarti variabel kompetensi berpengaruh sangat signifikan terhadap efektifitas kinerja (Y).

2) Pengaruh Independensi Secara Parsial terhadap Efektifitas Kinerja

Berdasarkan hasil dari analisis (dapat dilihat pada lampiran) dengan menggunakan program SPSS 23.0 maka diperoleh hasil nilai t hitung hasil analisis regresi linear ganda disajikan pada Tabel 5.21.

Tabel 5.21. Nilai t Hitung Variabel Independensi (X2)

| | | Coefficients^a | | | | |
|--|--|---------------------------------|--|--|--|--|
|--|--|---------------------------------|--|--|--|--|

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
|-------|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 1.636 | 4.339 | | 0.377 | 0.708 |
| | Independensi | 0.731 | 0.141 | 0.594 | 5.172 | 0.000 |

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil output SPSS, diperoleh nilai t hitung sebesar 5.172 lebih besar dari nilai t tabel atau nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari nilai alpha 0,05, hal ini berarti variabel X2 independensi berpengaruh sangat signifikan terhadap efektifitas kinerja (Y).

5.1.7 Uji F

5.1.7.1 Pengaruh Kompetensi, Independensi, dan Kemampuan Secara Simultan terhadap Efektifitas Kinerja

Berdasarkan hasil dari analisis (dapat dilihat pada lampiran) dengan menggunakan program SPSS 23.0 maka diperoleh hasil analisis regresi linear berganda disajikan pada Tabel 5.22.

Tabel 5.22. Hasil Uji F

| ANOVA ^a | | | | | | |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|--------|--------------------|
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 567.903 | 2 | 283.952 | 16.907 | 0.000 ^b |
| | Residual | 806.136 | 48 | 16.795 | | |
| | Total | 1374.039 | 50 | | | |

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Independensi, Kompetensi

Berdasarkan Tabel output SPSS, diketahui nilai F hitung sebesar 16.907

lebih besar dari nilai F Tabel pada $df=1,51$ sebesar 2,020 pada taraf kepercayaan 5% dan F Tabel 2,704 pada taraf kepercayaan 1%, dan nilai Signifikansi 0,000 lebih kecil dari nilai 0,05, maka sesuai dasar pengambilan keputusan dalam uji F dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima atau variabel Kompetensi (X1) dan Independensi (X2) secara simultan berpengaruh sangat signifikan terhadap efektifitas Kinerja (Y).

a. Koefisien Determinasi (R^2)

Berdasarkan hasil dari analisis (dapat dilihat pada lampiran) dengan menggunakan program SPSS 23.0 maka diperoleh koefisien determinasi (R^2) hasil analisis regresi linear disajikan pada Tabel 5.23.

Tabel 5.23. Koefisien Determinasi (R^2)

| Model Summary | | | | |
|----------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .643 ^a | .413 | .389 | 4.098 |

a. Predictors: (Constant), Kompetensi, Independensi

Berdasarkan hasil analisis varians pada Kompetensi (X1) dan Independensi (X2) secara simultan berpengaruh terhadap Efektifitas Kinerja (Y) dengan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 38,90%, hal ini berarti bahwa Efektifitas Kinerja (Y) dipengaruhi oleh variabel Kompetensi (X1) dan Independensi (X2) sebesar 38,90%, sedangkan sisanya 62,10% adalah faktor yang tidak terdapat pada penelitian ini.

5.1.8 Pengujian Hipotesis

Untuk mengetahui hipotesis, maka dalam penelitian ini digunakan beberapa pengujian, diantaranya adalah :

5.1.8.1. Uji T (Pengujian secara Parsial)

Untuk mengetahui apakah secara parsial variable independen dalam penelitian ini memiliki pengaruh signifikan terhadap variable terikat maka digunakan Uji t. Pengujian dilakukan dengan metode membandingkan antara t hitung dan t tabel. Apabila t hitung lebih besar dari t tabel dan tingkat signifikansinya lebih kecil α (0,05), maka variable independen secara parsial memiliki pengaruh terhadap variable dependen. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa H_0 pada penelitian ini ditolak dan H_1 pada penelitian ini diterima. Rincian hasil Uji t yang dilakukan dalam penelitian ini dapat dilihat melalui tabel di bawah ini :

Tabel 5.24. Hasil Uji t

| No. | Variabel | t Hitung | t Tabel | Signifikansi | Keterangan |
|-----|--------------|----------|---------|--------------|--------------------------|
| 1 | Kompetensi | 2,219 | 2,020 | 0,031 | Berpengaruh (Signifikan) |
| 2 | Independensi | 2,502 | 2,020 | 0,016 | Berpengaruh (Signifikan) |

Sumber : Hasil Olah SPSS Versi 23, 2020

Dalam penelitian ini digunakan tingkat signifikan 0,05. Dan rumus t tabel = $(\alpha/2 ; n-k-1) = (0,05/2 ; 51-2-1) = (0,025 ; 49)$, sehingga nilai t tabel adalah 2,020. Hasil uji t masing-masing variabel dapat dijelaskan sebagaimana perhitungan yang ada di bawah ini :

- a. Kompetensi (X1) terhadap Efektivitas Kinerja (Y), diperoleh t hitung = 2,219 < t tabel = 2,020 dan nilai sig. 0,031 < 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a

diterima. Hal ini berarti bahwa Kompetensi (X1) secara parsial memiliki pengaruh terhadap Efektivitas Kinerja (Y).

- b. Independensi (X2) terhadap Efektivitas Kinerja (Y), diperoleh t hitung = 2,502 > t tabel = 2,020 dan nilai sig. 0,016 < 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti bahwa Independensi (X2) secara parsial memiliki pengaruh terhadap Efektivitas Kinerja (Y).

5.1.8.2. Uji Beta (Pengujian Secara Dominan)

Untuk melihat variabel-variabel bebas (X) yang memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap variabel terikat (Y), maka digunakan metode uji beta dengan melihat variabel yang mempunyai koefisien beta standardised tertinggi. Dan hasil pengolahan data uji beta SPSS versi 23 dapat dilihat pada Tabel 5.25.

Tabel. 5.25. Hasil Uji Beta

| Variabel | Koefisien Regresi (Beta) | Koefisien Korelasi (r) | R Square |
|--------------|--------------------------|--------------------------|----------|
| Kompetensi | 0,331 | 0,179 | 0,389 |
| Independensi | 0,373 | 0,458 | |

Sumber : Hasil Olah SPSS Versi 23, 2020

Berdasarkan hasil nilai beta standardised bahwa yang paling dominan pengaruhnya adalah variabel Independensi (X2) = 0,373. Hal ini berarti bahwa variabel Independensi memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap efektivitas kinerja pada Inspektorat Kabupaten Bulukumba.

5.2. Pembahasan

1. Pengaruh Kompetensi Secara Parsial terhadap Kinerja Auditor di Kabupaten Bulukumba

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai koefisien beta (β) sebesar 0,580 dan $p=0,001$; hal ini menunjukkan bahwa Kompetensi (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Inspektorat Kabupaten Bulukumba, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama diterima. Kontribusi pengaruh Kompetensi (X1) terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,323 atau 32,30%. Nilai koefisien regresi positif menunjukkan bahwa apabila Kompetensi meningkat; maka kinerja pegawai meningkat sebesar 0,580. Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah Kompetensi. Menurut Wibowo, (2010:339) mengungkapkan bahwa faktor yang mempengaruhi kompetensi adalah keterampilan, pengalaman, keahlian, motivasi, dan keyakinan, serta pengetahuan intelektual.

Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki seseorang untuk bidang tertentu. Skor atau tes pengetahuan sering gagal untuk memprediksi kinerja SDM karena skor tersebut tidak berhasil mengukur pengetahuan dan keahlian seperti apa yang seharusnya dilakukan dalam pekerjaan. Pengetahuan pegawai turut menentukan berhasil tidaknya pelaksanaan tugas yang dibebankan kepadanya, pengetahuan merujuk pada informasi dan hasil pembelajaran. Pegawai yang mempunyai pengetahuan yang cukup akan meningkatkan efisiensi perusahaan. Namun bagi pegawai yang belum mempunyai pengetahuan cukup, maka akan bekerja tersendat-sendat. Pemborosan bahan, waktu dan tenaga serta faktor produksi yang lain akan diperbuat oleh pegawai berpengetahuan kurang. Pemborosan ini akan mempertinggi biaya dalam pencapaian tujuan organisasi.

Pengetahuan mencerminkan kemampuan kognitif seorang karyawan berupa kemampuan untuk mengenal, memahami, menyadari dan menghayati suatu tugas/pekerjaan. Karena itu, pengetahuan seseorang karyawan dapat dikembangkan melalui pendidikan, baik formal maupun non formal serta pengalaman. Pendidikan membekali seseorang dengan dasar-dasar pengetahuan, teori, logika, pengetahuan umum, kemampuan analisis serta pengembangan watak dan kepribadian (Robins and Judge, 2009).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompetensi dengan indikator pengetahuan, pemahaman, nilai, keterampilan, dan sikap kurang mempengaruhi kinerja auditor Inspektorat Kabupaten Bulukumba, hal ini terjadi karena Inspektorat Kabupaten Bulukumba memiliki pegawai yang dengan jenjang pendidikan sehingga pengetahuan, pemahaman, nilai, keterampilan, dan sikap yang memadai sehingga auditor dengan kapabilitas yang dimiliki mempengaruhi kinerja. Namun auditor sebagai pegawai yang tidak bergantung dan mendapat pengaruh dari OPD manapun ketika memeriksa laporan pelaksanaan kegiatannya. Auditor menilai pelaksanaan kegiatan OPD mitranya secara objektif dan bebas tanpa pengaruh dari oknum tertentu sehingga pekerjaan pemeriksaan pekerjaannya dapat diselesaikan dengan tepat waktu.

Berdasarkan pula pada hasil penelitian dengan menggunakan skala Likert, dimana Kompetensi dengan indikator pengetahuan, pemahaman, nilai, keterampilan, dan sikap auditor ditunjukkan oleh responden yang menyatakan setuju (S) sebesar 52,94% auditor memiliki pengetahuan yang cukup dan relevan dengan bidang tugasnya, responden menyatakan sangat setuju (SS) sebesar

52,94% auditor harus memiliki pemahaman yang akurat terhadap pemeriksaan OPD mitranya, responden menyatakan sangat setuju (SS) sebesar 47,06% auditor mempunyai nilai yang tinggi sehingga tidak mudah mendapat pengaruh dari oknum tertentu dalam pelaksanaan tugasnya, responden menyatakan sangat setuju (SS) sebesar 54,90% auditor memiliki keterampilan yang handal dan relevan dengan bidang tugasnya selaku auditor, dan responden menyatakan sangat setuju (SS) sebesar 59,48% auditor harus bersikap jujur dalam melakukan pemeriksaan kepada OPD mitranya sehingga tidak terpengaruh oleh siapapun.

Hal ini terjadi karena dengan kompetensi yang dimiliki auditor ini rata-rata memiliki pengetahuan formal yang berbeda, kecepatan memahami persoalan pekerjaan yang berbeda, dan memiliki keahlian yang berbeda dalam melaksanakan pekerjaan. Adanya Kompetensi dengan indikator pengetahuan, pemahaman, nilai, keterampilan, dan sikap, dimana auditor mempunyai cakrawala berpikir yang luas, fleksibel, dan enerjik dalam menerima perintah menjalankan pekerjaan. Sehingga auditor merasa memiliki keahlian, kemampuan, dan keterampilan sehingga mudah melaksanakan pekerjaan. Auditor merasa terawasi, menjadi tidak tenang dalam bekerja, semua hal harus diketahui dan atas perintah pimpinan terutama dalam hal audit hasil pekerjaan mitra OPD lingkup Inspektorat Kabupaten Bulukumba.

Sejalan dengan hasil penelitian ini dengan pendapat Wibowo (2014:271) tentang kompetensi dimana kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh

pekerjaan tersebut. Kompetensi juga menunjukkan karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki atau dibutuhkan oleh setiap individu yang memungkinkan mereka untuk melakukan tugas dan tanggung jawab mereka secara efektif dan meningkatkan standar kualitas profesional dalam pekerjaan mereka.

Semua dimensi kompetensi yang terdiri dari pengetahuan (*knowledge*), dan keterampilan (*skills*) memberikan pengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai di Inspektorat Kabupaten Bulukumba. Dari semua dimensi tersebut, terdapat dimensi yang memiliki hasil statistik deskriptif yang tinggi, yaitu dimensi pengetahuan dengan persentase 66,67%, dimensi pemahaman dengan persentase sebesar 49,02%, dimensi nilai dengan persentase 41,18%, dimensi keterampilan dengan persentase 49,02%, dan dimensi sikap dengan persentase sebesar 43,14%.

Kompetensi pegawai dalam hal pengetahuan menunjukkan bahwa pegawai memiliki kemampuan dalam mengambil inisiatif dalam pekerjaan, namun mereka mampu konsisten dalam menghadapi situasi kerja yang berubah-ubah.

Berdasarkan hasil pembahasan yang dilakukan, maka disimpulkan bahwa terdapat pengaruh kompetensi yang terdiri dari pengetahuan, pemahaman, nilai, keterampilan, dan sikap secara parsial terhadap kinerja pegawai Inspektorat Kabupaten Bulukumba.

2. Pengaruh Independensi Secara Parsial terhadap Efektifitas Kinerja Auditor di Kabupaten Bulukumba

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa Independensi berpengaruh signifikan terhadap Efektifitas Kinerja Auditor, hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikansi t 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ ($0,000 < 0,05$) atau nilai t hitung 3,342 lebih besar dari t tabel dengan $df=1,51$ yaitu 2,020 pada alpha 0,05 dan

memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,431.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa independensi auditor dalam menjalankan tugas mencerminkan penilaian yang akurat terhadap objek pemeriksaan auditor. Auditor yang memiliki independensi yang netral cenderung memiliki kesan yang baik di masyarakat sehingga auditor tersebut senantiasa menjaga kinerjanya dalam melakukan tugas audit, hal ini disebabkan karena pelayanan jasa akuntan sangat dipengaruhi oleh kepercayaan klien maupun publik secara luas dengan berbagai macam kepentingan yang berbeda (Trisnarningsih, 2007). Seorang auditor yang memiliki independensi tinggi maka kinerjanya akan menjadi lebih baik. Penelitian Awaluddin (2017) yang sejalan dengan penelitian Arifah (2012) tentang pengaruh independensi auditor terhadap kinerja auditor mendapatkan hasil dimana independensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor.

Hubungan antara independensi auditor dengan kinerja, bahwa seorang auditor yang memiliki independensi yang tinggi maka dia tidak akan mudah terpengaruh dan tidak mudah dikendalikan oleh pihak lain dalam mempertimbangkan fakta yang dijumpai dalam pemeriksaan dan dalam merumuskan dan menyatakan pendapatnya sehingga akan mempengaruhi tingkat pencapaian pelaksanaan suatu pekerjaan yang semakin baik atau dengan kata lain kinerjanya akan menjadi lebih baik. Auditor yang memiliki pemahaman akan *good governance* yang baik akan melaksanakan pekerjaannya sesuai etika profesinya memberikan arahan jelas akan perilakunya. Pengimplementasian

good governance akan mendorong auditor melaksanakan pengauditan dengan baik sehingga tercapai pula kinerja yang cemerlang.

Terdapat hubungan antara independensi auditor dengan kinerja auditor, bahwa seorang auditor yang mempunyai independensi yang tinggi maka dia tidak akan mudah terpengaruh dan tidak mudah dikendalikan oleh pihak lain dalam mempertimbangkan fakta yang dijumpai dalam pemeriksaan dan dalam merumuskan dan menyatakan pendapatnya sehingga akan mempengaruhi kinerjanya menjadi lebih baik. Pada teori keagenan yang dikemukakan oleh (Jensen and Meckling, 1976) menjelaskan hubungan keagenan dimana terjadi suatu hubungan antara pemberi tugas (prinsipal) dan penerima tugas (agen). Seorang auditor yang bertindak sebagai agen mendapatkan pendelegasian wewenang dari prinsipal dimana dalam penelitian ini bertujuan untuk dapat mewujudkan kualitas audit yang baik. Hal ini dapat terwujud apabila seorang auditor memiliki independensi yang tinggi, pemahaman *good governance* yang baik, dan *self efficacy* yang tinggi untuk meningkatkan kinerja dari seorang auditor tersebut. Hasil penelitian ini diharapkan mampu digunakan sebagai referensi, masukan, dan tambahan informasi bagi auditor yang bekerja di Inspektorat Kabupaten Bulukumba dalam meningkatkan kinerjanya dan hasil penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi suatu dukungan terhadap terciptanya kualitas laporan audit yang lebih baik.

3. Pengaruh Kompetensi dan Independensi Secara Simultan terhadap Efektifitas Kinerja Auditor di Kabupaten Bulukumba

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa kompetensi dan independensi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja

pegawai. Independensi merupakan variabel penting, dimana Independensi perlu mendapat perhatian yang besar pula bagi organisasi dalam peningkatan kinerja pegawainya. Independensi merupakan kenetralan auditor yang tidak memihak kepada siapapun terutama dalam hal pemeriksaan kepada OPD mitra dalam lingkup Inspektorat Kabupaten Bulukumba, dimana auditor tidak terpengaruh pada OPD mitra ketika sedang melakukan pemeriksaan, auditor dapat menilai secara objektif pada hasil pelaksanaan program dan kegiatan masing-masing OPD untuk ditetapkan sebagai OPD terbaik dalam pelaporan organisasinya.

Dengan adanya komitmen pemerintah untuk mewujudkan *good governance* maka kinerja atas penyelenggaraan organisasi pemerintah menjadi perhatian pemerintah untuk dibenahi, salah satunya melalui sistem pengawasan yang efektif, dengan meningkatkan peran dan fungsi dari Aparat Pengawas Intern Pemerintah (APIP). Pengawasan intern ini dilakukan mulai dari proses audit, reviu, evaluasi, pemantauan, dan kegiatan pengawasan lain terhadap penyelenggaraan tugas dan fungsi organisasi dalam rangka memberikan keyakinan yang memadai bahwa kegiatan telah dilaksanakan sesuai dengan indikator yang telah ditetapkan. Untuk itu, APIP harus terus melakukan transformasi dalam menjalankan tugasnya guna memberi nilai tambah bagi Pemerintah Daerah dalam penyelenggaraan pemerintahan. Hal ini sejalan dengan fungsi dan peran APIP, yaitu melakukan pembinaan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) dan mendorong peningkatan efektivitas manajemen risiko (*risk management*), pengendalian (*control*) dan tata kelola (*governance*) organisasi sebagaimana

diamanatkan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah.

Fungsi APIP (Auditor) yang berjalan dengan baik dapat mencegah kecurangan, menghasilkan keluaran yang berharga untuk menjadi masukan bagi pihak auditor eksternal, eksekutif dan legislatif dalam memperbaiki pengelolaan dan pertanggungjawaban keuangan daerah pada waktu yang akan datang. BPK dapat memanfaatkan hasil pengawasan APIP terutama dari hasil reviu atas laporan keuangan pemerintah, mendukung manajemen pemerintah daerah dalam pelaksanaan rekomendasi BPK dan perbaikan sistem pengendalian Internal. APIP yang profesional dan independen mendorong peningkatan transparansi dan akuntabilitas pengelolaan keuangan yang dapat meningkatkan kewajaran laporan keuangan

4. Variabel yang Dominan Berpengaruh terhadap Efektifitas Kinerja

Berdasarkan hasil uji F analisis regresi linear berganda, dijumpai variabel yang dominan berpengaruh terhadap efektifitas kinerja auditor adalah variabel Independensi yang ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi (Beta) sebesar 0,373 dan koefisien korelasi (R) sebesar 0,458, dengan koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,389, sedangkan variabel Kompetensi hanya dengan nilai koefisien regresi (Beta) sebesar 0,331 dan koefisien korelasi (R) sebesar 0,179, dengan koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,389.

Berdasarkan hasil analisis uji F, variabel Kompetensi dan Independensi dominan mempengaruhi efektifitas kinerja, dengan ditunjukkan nilai koefisien determinasi (R^2) paling besar 38,90%, hal ini disebabkan oleh pegawai dalam

bekerja sangat ditunjang oleh kompetensi yang dimiliki pegawai, baik kompetensi pengetahuan intelektual maupun pengetahuan skil dan keahlian, semakin tinggi kompetensi pegawai semakin tinggi pula kinerja yang dicapai, sedangkan variabel Independensi auditor yang tinggi dan tidak memihak kepada siapapun untuk melaksanakan penilaian pekerjaan, dalam hal ini pekerjaan dapat diselesaikan tergantung pada penilaian objektif pekerjaan OPD mitra, demikian pula OPD mitra yang diperiksa auditor tidak boleh melakukan kerjasama untuk mencapai tujuan tertentu.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan, dapat dirumuskan kesimpulan untuk menjawab tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kompetensi dan Independensi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap efektifitas kinerja Auditor Inspektorat Kabupaten Bulukumba yang ditunjukkan dengan kompetensi Auditor yang tinggi demikian pula dengan independensi Auditor yang tidak memihak dan terpengaruh oleh siapapun dalam melakukan pemeriksaan hasil pekerjaan masing-masing SKPD.
2. Kompetensi dan Independensi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap efektifitas kinerja Auditor Inspektorat Kabupaten Bulukumba ditunjukkan dengan nilai F hitung lebih besar daripada nilai F tabel dengan demikian jika kompetensi dan independensi auditor secara serentak dan bersama-sama maka kinerja Auditor semakin efektif dalam melakukan pemeriksaan hasil pekerjaan masing-masing SKPD. Produktivitas auditor Inspektorat Kabupaten Bulukumba meningkat dibandingkan dengan sebelumnya karena auditor yang ada saat ini semakin independen dalam melakukan pemeriksaan terhadap laporan keuangan daerah.
3. Variabel bebas (X) yang dominan mempengaruhi efektivitas kinerja Auditor Inspektorat Kabupaten Bulukumba adalah variabel Independensi yang ditunjukkan dengan nilai t hitung lebih besar dari t tabel dan nilai signifikansi

lebih besar dari alpha 0,05, nilai koefisien beta unstandardized terbesar diantara semua variabel.

6.2. Saran-saran

1. Masih perlu ditingkatkan Kompetensi pada tipe lainnya yaitu Kompetensi hak cipta karya dengan cara meningkatkan kapasitas Auditor berbasis pelatihan yang berkualitas dan berkualifikasi sehingga dapat menciptakan kompetensi dan independensi Auditor yang handal.
2. Masih perlu dipertahankan Independensi Auditor Inspektorat Kabupaten Bulukumba yang sudah ada, serta perlu penelitian lanjutan pada aspek independensi dengan indikator lainnya agar diperoleh gambaran yang jelas independensi auditor agar tidak terpengaruh kepada oknum tertentu di Inspektorat Kabupaten Bulukumba.
3. Masih perlu penelitian lanjutan tentang kompetensi auditor dari aspek variabel yang lain untuk dapat meningkatkan keefektifitas kinerja auditor yang dapat sejalan dengan pengelolaan pemerintahan yang baik di Kabupaten Bulukumba.
4. Sebaiknya Bupati Bulukumba sejojanya memberikan pernyataan-pernyataan dan perhatian serta sistem mekanisme kerja di dalam mempertanggungjawabkan keuangan sehingga Auditor bisa berjalan secara efektif dan efisien.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, dkk. 2011. *“Pengaruh Kompetensi dan Independensi Pemeriksa terhadap Kualitas Hasil Pemeriksaan Dalam Pengawasan Keuangan Daerah : Studi Pada Inspektorat Kabupaten Pasaman Sumatera Barat”*. Politeknik Negeri Padang.
- Asih, Dwi Ananing Tyas. 2014. *Pengaruh Pengalaman terhadap Peningkatan Keahlian Auditor dalam Bidang Auditing*. Skripsi. Falkultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia. Yogyakarta
- Andriani.2010.*Pengaruh Kapasitas Sumber Daya Manusia dan Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Keterandalan dan Ketepatanwaktuan Laporan Keuangan Pemerintah Daerah (Studi pada Pemerintah Daerah Kab. Pesisir Selatan)*. Jurnal Akuntansi dan Manajemen. Volume 5. No. 1. Juni 2010. ISSN: 3687 hal 69-80
- Alim, M. N., T. Hapsari, dan I., Purwanti. 2007. *Pengaruh Kompetensi dan Independensi terhadap Kualitas Audit dengan Etika Auditor sebagai Variabel Moderasi*. Simposium Nasional Akuntansi X. Makasar.
- Arens, Alvin A., Elder, Randal J., Beasley, Mark S. 2014. *Auditing and Issurance Service: An Integrated Approach*, Ninth Edition, New Jersey : Prentice Hall
- As'ad, Mohammad. 2001. *Psikologi Industri. Edisi Keempat. Cetakan Keenam*. Yogyakarta: Liberty
- Ashari. 2011. *Pengaruh Keahlian, Independensi dan Etika Terhadap Efektivitas kerjaor Pada Inspektorat Provinsi Maluku Utara*. Skripsi. Program Studi Akuntansi Pemerintahan/Pengawasan Keuangan Negara Universitas Hasannudin.
- Bawono, Icu Rangga dan Elisha Muliani Singgih. 2010. *Pengaruh Independensi, Pengalaman, Due Professional Care, dan Akuntabilitas terhadap Kualitas Audit*. Purwokerto : Jurnal Simposium Nasional Akuntansi XIII. AUD - 11. Melalui <http://www.sna13purwokerto.com>. Diakses 18 Agustus 2014.
- Badjuri. 2011. *Faktor -Faktor Fundamental, Mekasnisme Corporate Governance, Pengungkapan Corporate Social Responsibility (CSR) Perusahaan Manufaktur dan Sumber Daya Alam di Indonesia*. Jilid 3 nomor 1 : 38-54. Semarang Universitas Stikubank.
- Carolita, dan Rahardjo, N. Shiddiq. 2012. Jurnal. *Pengaruh Pengalaman Kerja, Independensi Objektifitas, Integritas, Kompetensi, dan Komitmen*

Organisasi Hasil Audit. DIPONEGORO JOURNAL OF ACCOUNTING Volume 1, Nomor 2, Tahun 2012, Halaman 1-11. Semarang.

- Christiawan, Yulius Jogi. 2002. *Kompetensi dan Independensi Akuntan Publik: Refleksi Hasil Penelitian Empiris*. Jurnal Akuntansi dan Keuangan Vol.4 No.2, hal. 79-91.
- Christiawan, Yulius Jogi. 2003. *Kompetensi dan Independensi Akuntan Publik: Refleksi Hasil Penelitian Empiris*. Jurnal Akuntansi dan Keuangan Vol.4 No. 2 (Nov) Hal. 79-92
- Djamil, Nasrullah. 2003: *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kualitas Audit pada Sektor Publik dan Beberapa Karakteristik untuk Meningkatkan, STIE Nasional Banjarmasin*.
- Efendi, Muhammad. 2010. *Pengaruh kompetensi ,independensi dan Independensi terhadap kualitas audit aparat inspektorat dalam pengawasan keuangan daerah di kota Gorontalo*. Tesis Universitas Diponegoro ; Gorontalo.
- Eunike, C. E. 2007. *Pengaruh Independensi dan Kompetensi Auditor Terhadap Kualitas Audit*. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang.
- Echdar Saban. 2017. *Metode Penelitian Manajemen dan Bisnis, Pnduan Konprehensif Langkah Demi Langkah Penelitian untuk Skripsi, Tesis, dan Disertasi*, cetakan pertama, Jakarta, Penerbit : Ghalia Indonesia.
- Edy, Sutrisno. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: Jakarta, Kencana.
- Falah, Syaikhul. 2005. *Pengaruh Budaya Etis Organisasi Dan Orientasi Etika Terhadap Sensitivitas Etika* (Studi Empiris Tentang Pemeriksaan Internal Di Bawasda Pemda Papua)
- Gustiawan. 2015. *Pengaruh Kompetensi, Independensi, Pengalaman dan Etika Auditor Terhadap Efektivitas kerja*. Surakarta. Skripsi: Universitas Sebelas Maret
- Hasibuan, Malayu. 2003. *Organisasi dan Independensi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan S.P Malayu. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Halim. 2008. *Auditing (Dasar Dasar Audit Laporan Keuangan)*. Edisi Keempat. Penerbit UPP STIM YKPN.
- Ida Suraida. 2005. *Pengaruh Etika, Kompetensi, Pengalaman Audit dan Risiko Audit terhadap Skeptisisme Profesional Auditor dan Ketepatan Pemberian Opini Akuntan Publik*. *Jurnal Sosiohumaniora*, vol. 7 No. 3, November 2005:186-202.
- Indah, S.N. 2013. *Pengaruh Kompetensi dan Independensi Auditor terhadap Efektivitas kinerja*(Studi Empiris Pada Auditor KAP Di Semarang), Skripsi.Universitas Diponegoro Semarang.
- Indrawijaya, A.I. 2010. *Teori, Perilaku, dan Budaya Organisasi*. Bandung: Refika Aditama.
- Imansari, Putri Fitrika & Retno wulandari. 2020. *Pengaruh Kompetensi,Independensi, Pengalaman Dan Etika Auditor Kualitas Audit*. [https://media .neliti.com](https://media.neliti.com) jurnal diakses pada hari senin 30 Juni 2020 pukul 22.00 wita.
- Ikatan Akuntan Indonesia. 2007. *Standar Akuntansi Keuangan*. Edisi 2007. Penerbit : Salemba Empat. Jakarta.
- Irawati. 2011. *Pengaruh Kompetensi dan Independensi Auditor Terhadap Kualitas Audit*. Penelitian.
- Kharismatuti. 2012. *Pengaruh Kompetensi dan Independensi terhadap Efektivitas kinerjadengan Etika Auditor sebagai Variabel Moderasi* (Studi Empiris pada Internal Auditor BPKP DKI Jakarta).Skripsi. Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro. Semarang.
- Mayangsari, Sekar. 2003. *Pengaruh Keahlian Audit dan Independensi Terhadap Pendapat Audit : Sebuah Kuasa Ekperimen*. *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia*. Vol.6 No.1. januari. Hal 1-22.
- Mayangsari, Lillananda Putri dan Andayani. 2010, “*Pengaruh Good Corporate Governance dan Kinerja Keuangan terhadap Financial Distress*”, *Jurnal Ilmu dan Riset Akuntansi*, Vol.4 No.4.
- Mardiasmo. 2005. *Akuntansi Sektor Publik Edisi 2*. Penerbit Andi. Yogyakarta
- Mathis, Robert Loehoer & John H. Jackson. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat.

- Muchlisin Riadi. 2020. *Efektivitas kinerja(pengertian,indicator,kriteria,aspek dan factor yang mempegaruhi* <https://www.kajianpustaka.com> diakses pada hari senin 04 Juli 2020 jam 12.30 wita
- Murwanto, Rahmadi dkk. 2005. *Audit Sektor Publik suatu Pengantar bagi Akuntabilitas Instansi Pemerintah*. Jakarta: Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan
- Moehariono. 2009. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi: Co*
- Moh, Uzer Usman. 2000. *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: Sinar Baru Algesindo
- Mudrajad, Kuncoro. 2005. *Strategi Bagaimana Meraih Keunggulan Kompetitif*. Erlangga. Jakarta
- Mulyadi. 2012. *Akuntansi Biaya*. Edisi ke-5. Cetakan Kesebelas. Yogyakarta: STIM YKPN
- Nurbayani, S.Y. 2019. *Pengaruh Penerapan Bermain Terhadap Sikap Sosial dan Kemampuan Berhitung Anak Usia Dini*.UPI.Tesis. Tidak Diterbitkan
- Pamilih, Ismail. 2014. Tesis *Pengaruh independensi, Kompetensi, komitmen organisasi dan pemahaman good governance terhadap kinerja auditor pemerintah*.Kantor BPKP Perwakilan Yogyakarta, Naskah publikasi Universitas Muhammadiyah Surakarta pada hari Selasa 30 Juni 2020.
- Rohman. 2007. *Pengaruh Peran Manajerial Pengelola Keuangan Daerah dan Fungsi Pemerintah Intern Terhadap Kinerja Pemerintah Daerah*. Jurnal Maksi Vol7 No.2 ISSN: 1412-6680
- Rivai, Veitzal. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT.Rajagrafindo Persada.
- Saudagar, Fachruddin; Ali Idrus. 2009. *Pengembangan Profesionalitas Guru*. Jakarta: Gaung Persada Press.
- Setyaningrum, D & Kuntadi, C. 2019. *The effects of competence, independence, audit work, and communication on the effectiveness of internal audit*. *Journal of Economics, Business, and Accountancy Ventura* Vol. 22, No. 1, April - July 2019, pages 39 – 47.
- Sholawatun Ningsih, 2015. *Pengaruh Kompetensi,Independensi Dan Jenis Kelamin Auditor Terhadap Kualitas Audit Dengan Kecerdasan*

Emosional Sebagai Variabel Moderisasi pada kantor Akuntan Publik di Malang.

Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Afabeta

Sumiok C & Pontoh W. 2013. *Pengaruh Kompetensi dan Independensi Terhadap Kaulitas Audit aparat Inspektorat dalam pengawasan Keuangan Daerah di Provinsi Sulawesi Utara*. Journal Accountability, 2 (1): 192-198.

Suwarto. 2008. *Perilaku Keorganisasian*. Yogyakarta: Universitas Atma Jaya.

Tandiontong Mathius. 2016. *Kualitas Audit dan Pengukurannya*. Penerbit Alfabeta.

Umar. 2011. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis* Edisi 11. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada

Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Edisi Kedua. Penerbit PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.

Yuniarsih, Suwanto, dan Tjutju. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Aplikasi dan Isu Penelitian)*. Bandung:Alfabeta

Regulasi :

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang *Ketenagakerjaan*. Republik Indonesia

Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang *Guru dan Dosen*. Republik Indonesia.

Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara nomor PER/05/M.PAN/03/2008. *Standar Audit Aparat Pengawasan Interen Pemerintah*. Jakarta

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

**KUESIONER PENELITIAN (ANGKET)
PENGARUH KOMPETENSI DAN INDEPENDENSI TERHADAP
EFEKTIFITAS KINERJA AUDITOR DI KABUPATEN BULUKUMBA**

Dengan hormat,

Bapak/Ibu/Saudara yang saya hormati, dalam rangka penyusunan Tesis guna menyelesaikan studi saya pada Program Studi Manajemen Program Pascasarjana STIE Nobel Makassar, maka saya selaku peneliti membutuhkan data untuk mendukung pengolahan data guna penyusunan Tesis. Adapun judul yang saya ajukan yaitu: **“Pengaruh Kompetensi dan Independensi Terhadap Efektifitas Kinerja Auditor di Kabupaten Bulukumba”**

Pengisian Kuesioner (Angket) ini dilakukan semata-mata untuk memperoleh data yang akan dianalisis untuk menjawab permasalahan yang diteliti. Olehnya itu, saya harapkan kiranya Bapak/Ibu/saudara dapat memberikan jawaban sesuai dengan keadaan yang seharusnya .

Kesediaan Bapak/Ibu/Saudara mengisi Kuesioner (Angket) ini merupakan bantuan yang sangat berharga bagi saya. Atas perhatian, bantuan dan kerjasamanya saya ucapkan banyak terima kasih

Hormat Saya

Syamsul Bachri

A. PETUNJUK PENGISIAN

Mohon Kuesioner (Angket) diisi untuk menjawab seluruh pernyataan yang telah disediakan

1. Pada tipe pilihan, anda dipersilahkan untuk memberikan tanda centang (\checkmark)

pada kolom jawaban :

- STS : Sangat Tidak Setuju
- TS : Tidak Setuju
- TT : Tidak Tahu
- S : Setuju
- SS : Sangat Setuju

2. Dalam menjawab pernyataan-pernyataan ini tidak ada yang salah oleh karena itu dimohon untuk mencentang \checkmark kolom-kolom pernyataan yang telah disediakan.

3. Saya mengucapkan terima kasih pada anda atas partisipannya guna mensukseskan penelitian ini.

B. IDENTITAS RESPONDEN

| Nama | Jenis Kelamin | Usia | Pendidikan | Masa Kerja |
|------|------------------------------------|--------------------------------------|--|--------------------------------------|
| | Laki-Laki <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> 17–24 Tahun | <input type="checkbox"/> SMA/Sederajat | <input type="checkbox"/> 0 < 1 Tahun |
| | Perempuan <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> 25–34 Tahun | <input type="checkbox"/> Diploma | <input type="checkbox"/> 1 – 2 Tahun |
| | | <input type="checkbox"/> 35–49 Tahun | <input type="checkbox"/> Sarjana (S1) | <input type="checkbox"/> > 2 Tahun |
| | | <input type="checkbox"/> 50–64 Tahun | <input type="checkbox"/> Magister (S2) | |
| | | <input type="checkbox"/> > 65 Tahun | <input type="checkbox"/> Lainnya..... | |

I. KUESIONER KOMPETENSI KERJA PADA INSPEKTORAT KABUPATEN BULUKUMBA

KOMPETENSI KERJA (X₁)

| NO. | Pernyataan Variabel Kompetensi | Alternatif Jawaban | | | | |
|-----|---|--------------------|----|----|---|----|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| | | STS | TS | KS | S | SS |
| | Pengetahuan (Knowledge) | | | | | |
| 1. | Saya mengetahui kompetensi yang dimiliki Auditor Inspektorat Kabupaten Bulukumba sangat memadai dalam menyelesaikan pekerjaan. | | | | | |
| 2. | Saya menilai kompetensi yang dimiliki Auditor Inspektorat Kabupaten Bulukumba sesuai dengan sertifikasi dalam pekerjaan. | | | | | |
| | Pemahaman (Understanding) | | | | | |
| 3. | Saya menilai pemahaman Auditor Inspektorat Kabupaten Bulukumba sangat tinggi dalam menterjemahkan pekerjaan yang baik. | | | | | |
| 4. | Saya menilai pemahaman Auditor Inspektorat Kabupaten Bulukumba sangat akurat dalam menafsirkan pekerjaan yang diperiksa | | | | | |
| 5. | Saya menilai pemahaman Auditor Inspektorat Kabupaten Bulukumba sangat cermat dalam menyimpulkan pekerjaan sesuai target. | | | | | |
| | Nilai (Value) | | | | | |
| 6. | Saya menilai Auditor Inspektorat Kabupaten Bulukumba sangat jujur dalam memeriksa pekerjaan OPD. | | | | | |
| 7. | Saya menilai Auditor Inspektorat Kabupaten Bulukumba sangat disiplin dalam menyelesaikan pekerjaan. | | | | | |
| 8. | Saya menilai sifat demokrasi yang dimiliki Auditor Inspektorat Kabupaten Bulukumba sangat demokratis dalam menyelesaikan pekerjaan. | | | | | |
| | Keterampilan (Skill) | | | | | |
| 9. | Saya menilai petunjuk teknis pekerjaan yang dimiliki Auditor Inspektorat Kabupaten Bulukumba sangat sesuai dengan pekerjaan. | | | | | |
| 10. | Saya menilai ketelitian Auditor Inspektorat Kabupaten Bulukumba sangat tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan. | | | | | |
| 11. | Saya menilai petunjuk teknis pekerjaan yang | | | | | |

| | | | | | | |
|-----|---|--|--|--|--|--|
| | dimiliki Auditor Inspektorat Kabupaten Bulukumba sangat sesuai dengan pekerjaan. | | | | | |
| | Sikap (Attitude) | | | | | |
| 12. | Saya menilai sikap Auditor Inspektorat Kabupaten Bulukumba sangat santun dalam memeriksa pekerjaan. | | | | | |
| 13. | Saya menilai Auditor Inspektorat Kabupaten Bulukumba sangat percaya diri dalam menyelesaikan pekerjaan. | | | | | |
| 14. | Saya menilai Auditor Inspektorat Kabupaten Bulukumba sangat peduli dalam menyelesaikan pekerjaan. | | | | | |

II. KUESIONER INDEPENDENSI AUDITOR PADA INSPEKTORAT KABUPATEN BULUKUMBA

INDEPENDENSI (X₂)

| NO. | Pernyataan Variabel Independensi | Alternatif Jawaban | | | | |
|-----|---|--------------------|----|----|---|----|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| | | STS | TS | KS | S | SS |
| | Independensi Dalam Program Audit | | | | | |
| 1. | Saya menilai Auditor Inspektorat Kabupaten Bulukumba sangat bebas dari pengaruh pihak manapun dalam penentuan sasaran dan ruang lingkup, prosedur audit, serta teknik audit yang digunakan | | | | | |
| 2. | Saya menilai Auditor Inspektorat Kabupaten Bulukumba sangat bebas dari kendali pihak manapun dalam penentuan sasaran dan ruang lingkup, prosedur audit, serta teknik audit yang digunakan | | | | | |
| | Independensi dalam Verifikasi | | | | | |
| 3. | Saya menilai Auditor Inspektorat Kabupaten Bulukumba sangat bebas dari pengaruh pihak manapun dalam melakukan aktifitas pembuktian, akses sumber data, dan dukungan teknis pengujian fisik. | | | | | |
| 4. | Saya menilai Auditor Inspektorat Kabupaten Bulukumba sangat bebas dari kendali pihak manapun dalam melakukan aktifitas pembuktian, akses sumber data, dan dukungan teknis pengujian fisik | | | | | |
| 5. | Saya menilai Auditor Inspektorat Kabupaten Bulukumba sangat bebas dari pengaruh pihak manapun dalam melakukan aktifitas pembuktian, akses sumber data, dan dukungan teknis pengujian fisik. | | | | | |
| | Independensi dalam Pelaporan | | | | | |
| 6. | Saya menilai Auditor Inspektorat Kabupaten Bulukumba sangat bebas dari pengaruh pihak manapun dalam mengemukakan fakta hasil pengujian, kesimpulan, opini, dan rekomendasi | | | | | |

| | | | | | | |
|----|--|--|--|--|--|--|
| | hasil audit. | | | | | |
| 7. | Saya menilai Auditor Inspektorat Kabupaten Bulukumba sangat bebas dari kendali pihak manapun dalam mengemukakan fakta hasil pengujian, kesimpulan, opini, dan rekomendasi hasil audit. | | | | | |

III. KUESIONER EFEKTIFITAS KINERJA AUDITOR PADA INSPEKTORAT KABUPATEN BULUKUMBA

EFEKTIFITAS KINERJA (Y)

| NO. | Pernyataan Variabel Efektifitas Kinerja | Alternatif Jawaban | | | | |
|------------------------|---|--------------------|---------|---------|--------|---------|
| | | 1 STS | 2 TS | 3 KS | 4 S | 5 SS |
| Kualitas Kerja | | | | | | |
| 1. | Saya menilai Auditor Inspektorat Kabupaten Bulukumba sempurna dalam mengerjakan tugas dengan sesuai dengan kualitas yang diinginkan | | | | | |
| 2. | Saya menilai Auditor Inspektorat Kabupaten Bulukumba sangat mampu mengambil inisiatif untuk menyelesaikan masalah secara efektivitas dari pekerjaan | | | | | |
| Kuantitas Kerja | | | | | | |
| 3. | Saya menilai Auditor Inspektorat Kabupaten Bulukumba sangat mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai jumlah unit yang ditetapkan | | | | | |
| 4. | Saya menilai Auditor Inspektorat Kabupaten Bulukumba mampu menyelesaikan pekerjaan sendiri dengan baik dan sesuai prosedur serta target yang telah disepakati | | | | | |
| Ketepatan Waktu | | | | | | |
| 5. | Saya menilai Auditor Inspektorat Kabupaten Bulukumba mampu menyelesaikan pekerjaan dengan memaksimalkan waktu yang tersedia | | | | | |
| 6. | Saya menilai Auditor Inspektorat Kabupaten Bulukumba mampu mendapatkan beban kerja sesuai dengan koordinasi hasil output yang dicapai. | | | | | |

Bulukumba, September 2020
Responden,

Lampiran 2. Data Identitas Responden

| No | Responden | J.Kelamin | Umur | Pendidikan | M.Kerja |
|----|-------------|-----------|------|------------|---------|
| 1 | Arman | 1 | 4 | 3 | 1 |
| 2 | Supiati | 2 | 5 | 3 | 1 |
| 3 | Irsal | 1 | 1 | 3 | 1 |
| 4 | Amran | 1 | 5 | 3 | 1 |
| 5 | A.Nur Imran | 1 | 1 | 3 | 1 |
| 6 | Juniar Eko | 1 | 3 | 3 | 1 |
| 7 | Hj.A.Chadi | 2 | 6 | 4 | 2 |
| 8 | Fitria | 2 | 7 | 4 | 2 |
| 9 | Nurwahidah | 2 | 6 | 3 | 2 |
| 10 | Kahar | 1 | 5 | 4 | 2 |
| 11 | Yuliana | 2 | 4 | 3 | 1 |
| 12 | Nurhaedah | 2 | 6 | 4 | 3 |
| 13 | Santi | 2 | 7 | 3 | 3 |
| 14 | Hasnah | 2 | 2 | 3 | 2 |
| 15 | Muh.Arif | 1 | 1 | 3 | 1 |
| 16 | Hasmawati | 2 | 2 | 3 | 1 |
| 17 | Nirfawana | 2 | 6 | 3 | 2 |
| 18 | Sriwati | 2 | 6 | 3 | 2 |
| 19 | Rusdi | 1 | 6 | 4 | 3 |
| 20 | Sutrisno | 1 | 7 | 3 | 3 |
| 21 | Wijaya | 1 | 6 | 4 | 3 |
| 22 | Rusni | 2 | 7 | 3 | 2 |
| 23 | M.Darwis | 1 | 6 | 3 | 2 |
| 24 | Sirajuddin | 1 | 4 | 3 | 1 |
| 25 | Gustiati | 2 | 5 | 3 | 2 |
| 26 | Rahmatiah | 2 | 5 | 3 | 2 |
| 27 | A.Managkasi | 1 | 5 | 3 | 2 |
| 28 | Muh.Rasyid | 1 | 5 | 3 | 3 |
| 29 | Sukmawati | 2 | 10 | 3 | 5 |
| 30 | Yunistira | 2 | 6 | 3 | 2 |
| 31 | Sri Dewi | 2 | 4 | 3 | 2 |
| 32 | Amiruddin | 1 | 9 | 3 | 5 |
| 33 | Sartikadewi | 2 | 7 | 3 | 3 |
| 34 | Faisal | 1 | 7 | 4 | 2 |
| 35 | Muh.Ridwan | 1 | 4 | 3 | 2 |
| 36 | Muh. Yusuf | 1 | 9 | 3 | 3 |

| | | | | | |
|----|--------------|---|---|---|---|
| 37 | A.Wazdah | 2 | 4 | 3 | 2 |
| 38 | A.Fatahuddin | 1 | 7 | 3 | 3 |
| 39 | Aswar Arsyad | 1 | 6 | 3 | 2 |
| 40 | Ratnawati | 2 | 6 | 3 | 3 |
| 41 | Usbar | 1 | 9 | 3 | 5 |
| 42 | M.Nasri | 1 | 5 | 3 | 2 |
| 43 | Ashari | 1 | 3 | 3 | 2 |
| 44 | Akmal | 1 | 7 | 3 | 3 |
| 45 | Abd.Hafid | 1 | 7 | 3 | 3 |
| 46 | Muh.Idris | 1 | 6 | 3 | 3 |
| 47 | Fatimah | 2 | 7 | 3 | 2 |
| 48 | Amir Reza | 1 | 4 | 3 | 2 |
| 49 | St.Warnah | 2 | 8 | 3 | 3 |
| 50 | Sukma | 2 | 4 | 3 | 2 |
| 51 | Syamsuddin | 1 | 5 | 3 | 2 |

| Independensi (X2) | | | | | | | Total |
|-------------------|------|------------|------|------|-----------|------|-------|
| Program Audit | | Verifikasi | | | Pelaporan | | |
| X2.1 | X2.2 | X2.3 | X2.4 | X2.5 | X2.6 | X2.7 | |
| 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 31 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 29 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 35 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 35 |
| 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 33 |
| 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 33 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 35 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 35 |
| 2 | 2 | 2 | 4 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| 3 | 2 | 2 | 2 | 5 | 5 | 5 | 24 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 35 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 31 |
| 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 31 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 35 |
| 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 20 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 35 |
| 4 | 1 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 23 |
| 4 | 4 | 1 | 4 | 2 | 2 | 4 | 21 |
| 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 33 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 35 |
| 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 32 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 |
| 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 3 | 4 | 23 |
| 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 31 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 |
| 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 31 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 |
| 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 32 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 26 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 35 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 35 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 35 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 35 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 35 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 |
| 4 | 4 | 4 | 1 | 2 | 4 | 4 | 23 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 31 |

| Kompetensi (X1) | | | | | | | | | | | | | | Total |
|-----------------|------|-----------|------|------|-------|------|------|--------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| Pengetahuan | | Pemahaman | | | Nilai | | | Keterampilan | | | Sikap | | | |
| X1.1 | X1.2 | X1.3 | X1.4 | X1.5 | X1.6 | X1.7 | X1.8 | X1.9 | X1.10 | X1.11 | X1.12 | X1.13 | X1.14 | |
| 4 | 1 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 62 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 62 |
| 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 70 |
| 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 70 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 62 |
| 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 58 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 67 |
| 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 65 |

| | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 1 | 1 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 1 | 1 | 2 | 38 |
| 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 5 | 5 | 5 | 43 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 70 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 70 |
| 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 1 | 4 | 4 | 4 | 57 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 70 |
| 1 | 1 | 4 | 2 | 1 | 1 | 5 | 3 | 5 | 4 | 2 | 2 | 2 | 1 | 34 |
| 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 61 |
| 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 5 | 4 | 4 | 59 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 1 | 2 | 48 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 70 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 70 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 1 | 4 | 5 | 5 | 52 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 56 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 2 | 54 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 57 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 70 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 2 | 1 | 3 | 47 |
| 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 68 |
| 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 66 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 5 | 5 | 56 |
| 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 56 |
| 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 3 | 58 |
| 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 | 5 | 61 |
| 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 62 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 70 |
| 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 58 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 70 |
| 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 2 | 2 | 2 | 2 | 52 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 70 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 40 |
| 4 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 4 | 4 | 5 | 1 | 5 | 1 | 5 | 38 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 1 | 1 | 2 | 5 | 3 | 4 | 45 |
| 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 4 | 4 | 4 | 62 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 70 |
| 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 58 |
| 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 62 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 1 | 5 | 5 | 52 |
| 4 | 1 | 4 | 5 | 5 | 2 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 59 |
| 4 | 5 | 5 | 2 | 2 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 59 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 70 |
| 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 1 | 5 | 5 | 1 | 53 |

| | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 63 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|

| Efektifitas Kinerja | | | | | | Total |
|---------------------|----|-----------------|----|-----------------|----|-------|
| Kualitas Kerja | | Kuantitas Kerja | | Ketepatan Waktu | | |
| Y1 | Y2 | Y3 | Y4 | Y5 | Y6 | |
| 4 | 1 | 2 | 4 | 2 | 4 | 17 |
| 4 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 18 |
| 4 | 1 | 4 | 2 | 4 | 4 | 19 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 4 | 1 | 5 | 2 | 5 | 5 | 22 |
| 4 | 5 | 2 | 2 | 5 | 5 | 23 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 4 | 1 | 4 | 3 | 4 | 3 | 19 |
| 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 21 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 23 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 16 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 20 |
| 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 18 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 22 |
| 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 23 |
| 4 | 1 | 2 | 2 | 5 | 4 | 18 |
| 4 | 2 | 2 | 2 | 5 | 4 | 19 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 4 | 2 | 4 | 4 | 5 | 5 | 24 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 4 | 2 | 2 | 1 | 1 | 4 | 14 |
| 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 22 |
| 4 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 18 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 23 |
| 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 23 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 22 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 4 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 18 |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|----|
| 4 | 1 | 2 | 4 | 2 | 4 | 17 |
| 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 21 |
| 5 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 17 |
| 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 18 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 4 | 2 | 2 | 3 | 4 | 4 | 19 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 4 | 2 | 2 | 5 | 4 | 4 | 21 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |

| | | Nama | | | |
|-----------|--------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | A.Fatahuddin | 1 | 2.0 | 2.0 | 2.0 |
| | A.Managkasi | 1 | 2.0 | 2.0 | 3.9 |
| | A.Nur Imran | 1 | 2.0 | 2.0 | 5.9 |
| | A.Wazdah | 1 | 2.0 | 2.0 | 7.8 |
| | Abd.Hafid | 1 | 2.0 | 2.0 | 9.8 |
| | Akmal | 1 | 2.0 | 2.0 | 11.8 |
| | Amir Reza | 1 | 2.0 | 2.0 | 13.7 |
| | Amiruddin | 1 | 2.0 | 2.0 | 15.7 |
| | Amran | 1 | 2.0 | 2.0 | 17.6 |
| | Arman | 1 | 2.0 | 2.0 | 19.6 |
| | Ashari | 1 | 2.0 | 2.0 | 21.6 |
| | Aswar Arsyad | 1 | 2.0 | 2.0 | 23.5 |
| | Faisal | 1 | 2.0 | 2.0 | 25.5 |
| | Fatimah | 1 | 2.0 | 2.0 | 27.5 |
| | Fitria | 1 | 2.0 | 2.0 | 29.4 |
| | Gustiati | 1 | 2.0 | 2.0 | 31.4 |
| | Hasmawati | 1 | 2.0 | 2.0 | 33.3 |
| | Hasnah | 1 | 2.0 | 2.0 | 35.3 |
| | Hj.A.Chadi | 1 | 2.0 | 2.0 | 37.3 |
| | Irsal | 1 | 2.0 | 2.0 | 39.2 |
| | Juniar Eko | 1 | 2.0 | 2.0 | 41.2 |
| | Kahar | 1 | 2.0 | 2.0 | 43.1 |
| | M.Darwis | 1 | 2.0 | 2.0 | 45.1 |
| | M.Nasri | 1 | 2.0 | 2.0 | 47.1 |
| | Muh.Arif | 1 | 2.0 | 2.0 | 49.0 |
| | Muh.Idris | 1 | 2.0 | 2.0 | 51.0 |
| | Muh.Rasyid | 1 | 2.0 | 2.0 | 52.9 |
| | Muh.Ridwan | 1 | 2.0 | 2.0 | 54.9 |
| | Muh.Yusuf | 1 | 2.0 | 2.0 | 56.9 |
| | Nirfawana | 1 | 2.0 | 2.0 | 58.8 |
| | Nurhaedah | 1 | 2.0 | 2.0 | 60.8 |
| | Nurwahidah | 1 | 2.0 | 2.0 | 62.7 |
| | Rahmatiah | 1 | 2.0 | 2.0 | 64.7 |
| Ratnawati | 1 | 2.0 | 2.0 | 66.7 | |

| | | | | |
|-------------|----|-------|-------|-------|
| Rusdi | 1 | 2.0 | 2.0 | 68.6 |
| Rusni | 1 | 2.0 | 2.0 | 70.6 |
| Santi | 1 | 2.0 | 2.0 | 72.5 |
| Sartikadewi | 1 | 2.0 | 2.0 | 74.5 |
| Sirajuddin | 1 | 2.0 | 2.0 | 76.5 |
| Sri Dewi | 1 | 2.0 | 2.0 | 78.4 |
| Sriwati | 1 | 2.0 | 2.0 | 80.4 |
| St.Warnah | 1 | 2.0 | 2.0 | 82.4 |
| Sukma | 1 | 2.0 | 2.0 | 84.3 |
| Sukmawati | 1 | 2.0 | 2.0 | 86.3 |
| Supiati | 1 | 2.0 | 2.0 | 88.2 |
| Sutrisno | 1 | 2.0 | 2.0 | 90.2 |
| Syamsuddin | 1 | 2.0 | 2.0 | 92.2 |
| Usbar | 1 | 2.0 | 2.0 | 94.1 |
| Wijaya | 1 | 2.0 | 2.0 | 96.1 |
| Yuliana | 1 | 2.0 | 2.0 | 98.0 |
| Yunistira | 1 | 2.0 | 2.0 | 100.0 |
| Total | 51 | 100.0 | 100.0 | |

Lampiran 3. Uji Instrumen

- **UJI VALIDITAS ITEM ($r > 0.275$)**

- 1. Validitas Kompetensi**

| No. | Variabel Kompetensi (X1) | Nilai r Hitung | Nilai r Tabel | Signifikansi | Keterangan |
|-----|--------------------------|----------------|---------------|--------------|------------|
| 1 | X1.1 | 0,734 | 0,279 | 0,000 | Valid |
| 2 | X1.2 | 0,613 | 0,279 | 0,000 | Valid |
| 3 | X1.3 | 0,707 | 0,279 | 0,000 | Valid |
| 4 | X1.4 | 0,726 | 0,279 | 0,000 | Valid |
| 5 | X1.5 | 0,720 | 0,279 | 0,000 | Valid |
| 6 | X1.6 | 0,700 | 0,279 | 0,000 | Valid |
| 7 | X1.7 | 0,659 | 0,279 | 0,000 | Valid |
| 8 | X1.8 | 0,705 | 0,279 | 0,000 | Valid |
| 9 | X1.9 | 0,631 | 0,279 | 0,000 | Valid |
| 10 | X1.10 | 0,594 | 0,279 | 0,000 | Valid |
| 11 | X1.11 | 0,765 | 0,279 | 0,000 | Valid |
| 12 | X1.12 | 0,610 | 0,279 | 0,000 | Valid |
| 13 | X1.13 | 0,743 | 0,279 | 0,000 | Valid |
| 14 | X1.14 | 0,608 | 0,279 | 0,000 | Valid |

2. Validitas Independensi

| No. | Variabel Independensi (X2) | Nilai r Hitung | Nilai r Tabel | Signifikansi | Keterangan |
|-----|----------------------------|----------------|---------------|--------------|------------|
| 1 | X2.1 | 0,791 | 0,279 | 0,000 | Valid |
| 2 | X2.2 | 0,787 | 0,279 | 0,000 | Valid |
| 3 | X2.3 | 0,741 | 0,279 | 0,000 | Valid |
| 4 | X2.4 | 0,773 | 0,279 | 0,000 | Valid |
| 5 | X2.5 | 0,742 | 0,279 | 0,000 | Valid |
| 6 | X2.6 | 0,718 | 0,279 | 0,000 | Valid |
| 7 | X2.7 | 0,695 | 0,279 | 0,000 | Valid |

3. Validitas Efektivitas Kinerja

| No. | Variabel Kinerja (Y) | Nilai r Hitung | Nilai r Tabel | Signifikansi | Keterangan |
|-----|----------------------|----------------|---------------|--------------|------------|
| 1 | Y1 | 0,794 | 0,279 | 0,000 | Valid |
| 2 | Y2 | 0,871 | 0,279 | 0,000 | Valid |
| 3 | Y3 | 0,884 | 0,279 | 0,000 | Valid |
| 4 | Y4 | 0,867 | 0,279 | 0,000 | Valid |
| 5 | Y5 | 0,762 | 0,279 | 0,000 | Valid |
| 6 | Y6 | 0,773 | 0,279 | 0,000 | Valid |

- **UJI RELIABILITAS**

1. **Reliabilitas Kompetensi**

| Reliability Statistics | |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .902 | 14 |

2. **Reliabilitas Independensi**

Nilai Cronbach's Alpha
 $0.902 > 0.60$

| Reliability Statistics | |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .859 | 7 |

Nilai Cronbach's Alpha
 $0.859 > 0.60$

3. **Reliabilitas Efektivitas Kinerja**

| Reliability Statistics | |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .886 | 6 |

Nilai Cronbach's Alpha
 $0.886 > 0.60$

- **UJI STATISTIK DESKRIPTIF (RESPONDEN DAN ITEM)**

- 1. DESKRIPTIF RESPONDEN**

Berdasarkan Usia

| No | Usia (Thn) | Responden | % |
|--------|------------|-----------|--------|
| 1 | 25-27 | 3 | 5.90 |
| 2 | 28-30 | 2 | 3.90 |
| 3 | 31-33 | 2 | 3.90 |
| 4 | 34-36 | 8 | 15.70 |
| 5 | 37-39 | 9 | 17.60 |
| 6 | 40-42 | 12 | 23.50 |
| 7 | 43-45 | 10 | 19.60 |
| 8 | 46-48 | 1 | 2.00 |
| 9 | 49-51 | 3 | 5.90 |
| 10 | 52-55 | 1 | 2.00 |
| Jumlah | | 51 | 100.00 |

Berdasarkan Pendidikan

| No | Pendidikan | Responden | % |
|--------|------------|-----------|--------|
| 1 | S2 | 7 | 13.73 |
| 2 | S1 | 44 | 86.27 |
| 3 | D3 | 0 | 0.00 |
| 4 | SMA | 0 | 0.00 |
| Jumlah | | 51 | 100.00 |

Berdasarkan Masa Kerja

| No | Masa Kerja (Tahun) | Responden | % |
|--------|--------------------|-----------|--------|
| 1 | 2 - 4 | 16 | 19,60 |
| 2 | 5 - 7 | 8 | 47,10 |
| 3 | 8 - 10 | 12 | 27,50 |
| 4 | 11 - 13 | 4 | 0,00 |
| 5 | 14-16 | 6 | 0,00 |
| 5 | 17 - 19 | 3 | 5,90 |
| Jumlah | | 51 | 100,00 |

Berdasarkan Jenis Kelamin

| No | Jenis Kelamin | Responden | % |
|--------|---------------|-----------|--------|
| 1 | Laki-laki | 28 | 54.90 |
| 2 | Wanita | 23 | 45.10 |
| Jumlah | | 51 | 100.00 |

2. DESKRIPTIF ITEM PERNYATAAN

Item variabel kompetensi

X1.1

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | STS | 2 | 3.9 | 3.9 | 3.9 |
| | TT | 3 | 5.9 | 5.9 | 9.8 |
| | S | 32 | 62.7 | 62.7 | 72.5 |
| | SS | 14 | 27.5 | 27.5 | 100.0 |
| | Total | 51 | 100.0 | 100.0 | |

X1.2

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | STS | 4 | 7.8 | 7.8 | 7.8 |
| | TS | 1 | 2.0 | 2.0 | 9.8 |
| | TT | 1 | 2.0 | 2.0 | 11.8 |
| | S | 23 | 45.1 | 45.1 | 56.9 |
| | SS | 22 | 43.1 | 43.1 | 100.0 |
| | Total | 51 | 100.0 | 100.0 | |

X1.3

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | STS | 1 | 2.0 | 2.0 | 2.0 |
| | TS | 1 | 2.0 | 2.0 | 3.9 |
| | TT | 2 | 3.9 | 3.9 | 7.8 |
| | S | 23 | 45.1 | 45.1 | 52.9 |
| | SS | 24 | 47.1 | 47.1 | 100.0 |
| | Total | 51 | 100.0 | 100.0 | |

X1.4

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | STS | 1 | 2.0 | 2.0 | 2.0 |
| | TS | 3 | 5.9 | 5.9 | 7.8 |
| | S | 18 | 35.3 | 35.3 | 43.1 |
| | SS | 29 | 56.9 | 56.9 | 100.0 |
| | Total | 51 | 100.0 | 100.0 | |

X1.5

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | STS | 1 | 2.0 | 2.0 | 2.0 |
| | TS | 3 | 5.9 | 5.9 | 7.8 |
| | S | 19 | 37.3 | 37.3 | 45.1 |
| | SS | 28 | 54.9 | 54.9 | 100.0 |
| | Total | 51 | 100.0 | 100.0 | |

X1.6

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | STS | 2 | 3.9 | 3.9 | 3.9 |
| | TS | 1 | 2.0 | 2.0 | 5.9 |
| | TT | 4 | 7.8 | 7.8 | 13.7 |
| | S | 22 | 43.1 | 43.1 | 56.9 |
| | SS | 22 | 43.1 | 43.1 | 100.0 |
| | Total | 51 | 100.0 | 100.0 | |

X1.7

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | TS | 1 | 2.0 | 2.0 | 2.0 |
| | TT | 2 | 3.9 | 3.9 | 5.9 |
| | S | 21 | 41.2 | 41.2 | 47.1 |
| | SS | 27 | 52.9 | 52.9 | 100.0 |
| | Total | 51 | 100.0 | 100.0 | |

X1.8

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | STS | 1 | 2.0 | 2.0 | 2.0 |
| | TS | 1 | 2.0 | 2.0 | 3.9 |
| | TT | 4 | 7.8 | 7.8 | 11.8 |
| | S | 22 | 43.1 | 43.1 | 54.9 |
| | SS | 23 | 45.1 | 45.1 | 100.0 |
| | Total | 51 | 100.0 | 100.0 | |

X1.9

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | STS | 1 | 2.0 | 2.0 | 2.0 |
| | TS | 2 | 3.9 | 3.9 | 5.9 |
| | S | 18 | 35.3 | 35.3 | 41.2 |
| | SS | 30 | 58.8 | 58.8 | 100.0 |
| | Total | 51 | 100.0 | 100.0 | |

X1.10

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | STS | 3 | 5.9 | 5.9 | 5.9 |
| | TT | 1 | 2.0 | 2.0 | 7.8 |
| | S | 19 | 37.3 | 37.3 | 45.1 |
| | SS | 28 | 54.9 | 54.9 | 100.0 |
| | Total | 51 | 100.0 | 100.0 | |

X1.11

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | STS | 8 | 15.7 | 15.7 | 15.7 |
| | TS | 12 | 23.5 | 23.5 | 39.2 |
| | TT | 1 | 2.0 | 2.0 | 41.2 |
| | S | 4 | 7.8 | 7.8 | 49.0 |
| | SS | 26 | 51.0 | 51.0 | 100.0 |
| | Total | 51 | 100.0 | 100.0 | |

X1.12

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | STS | 2 | 3.9 | 3.9 | 3.9 |
| | TS | 5 | 9.8 | 9.8 | 13.7 |
| | TT | 1 | 2.0 | 2.0 | 15.7 |
| | S | 11 | 21.6 | 21.6 | 37.3 |
| | SS | 32 | 62.7 | 62.7 | 100.0 |
| | Total | 51 | 100.0 | 100.0 | |

X1.13

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | STS | 4 | 7.8 | 7.8 | 7.8 |
| | TS | 3 | 5.9 | 5.9 | 13.7 |
| | TT | 3 | 5.9 | 5.9 | 19.6 |
| | S | 12 | 23.5 | 23.5 | 43.1 |
| | SS | 29 | 56.9 | 56.9 | 100.0 |
| | Total | 51 | 100.0 | 100.0 | |

X1.14

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | STS | 3 | 5.9 | 5.9 | 5.9 |
| | TS | 5 | 9.8 | 9.8 | 15.7 |
| | TT | 3 | 5.9 | 5.9 | 21.6 |
| | S | 10 | 19.6 | 19.6 | 41.2 |
| | SS | 30 | 58.8 | 58.8 | 100.0 |
| | Total | 51 | 100.0 | 100.0 | |

Item variabel independesi**X2.1**

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | TS | 2 | 3.9 | 3.9 | 3.9 |
| | TT | 1 | 2.0 | 2.0 | 5.9 |
| | S | 26 | 51.0 | 51.0 | 56.9 |
| | SS | 22 | 43.1 | 43.1 | 100.0 |
| | Total | 51 | 100.0 | 100.0 | |

X2.2

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | STS | 1 | 2.0 | 2.0 | 2.0 |
| | TS | 3 | 5.9 | 5.9 | 7.8 |
| | S | 24 | 47.1 | 47.1 | 54.9 |
| | SS | 23 | 45.1 | 45.1 | 100.0 |
| | Total | 51 | 100.0 | 100.0 | |

X2.3

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | STS | 1 | 2.0 | 2.0 | 2.0 |
| | TS | 6 | 11.8 | 11.8 | 13.7 |
| | S | 22 | 43.1 | 43.1 | 56.9 |
| | SS | 22 | 43.1 | 43.1 | 100.0 |
| | Total | 51 | 100.0 | 100.0 | |

X2.4

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | STS | 1 | 2.0 | 2.0 | 2.0 |
| | TS | 4 | 7.8 | 7.8 | 9.8 |
| | TT | 2 | 3.9 | 3.9 | 13.7 |
| | S | 20 | 39.2 | 39.2 | 52.9 |
| | SS | 24 | 47.1 | 47.1 | 100.0 |
| | Total | 51 | 100.0 | 100.0 | |

X2.5

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | TS | 3 | 5.9 | 5.9 | 5.9 |
| | TT | 2 | 3.9 | 3.9 | 9.8 |
| | S | 19 | 37.3 | 37.3 | 47.1 |
| | SS | 27 | 52.9 | 52.9 | 100.0 |
| | Total | 51 | 100.0 | 100.0 | |

X2.6

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | TS | 1 | 2.0 | 2.0 | 2.0 |
| | TT | 3 | 5.9 | 5.9 | 7.8 |
| | S | 17 | 33.3 | 33.3 | 41.2 |
| | SS | 30 | 58.8 | 58.8 | 100.0 |
| | Total | 51 | 100.0 | 100.0 | |

X2.7

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | S | 21 | 41.2 | 41.2 | 41.2 |
| | SS | 30 | 58.8 | 58.8 | 100.0 |
| | Total | 51 | 100.0 | 100.0 | |

Item variabel efektifitas kinerja**Y1**

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | TT | 1 | 2.0 | 2.0 | 2.0 |
| | S | 29 | 56.9 | 56.9 | 58.8 |
| | SS | 21 | 41.2 | 41.2 | 100.0 |
| | Total | 51 | 100.0 | 100.0 | |

Y2

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | STS | 6 | 11.8 | 11.8 | 11.8 |
| | TS | 10 | 19.6 | 19.6 | 31.4 |
| | TT | 6 | 11.8 | 11.8 | 43.1 |
| | S | 9 | 17.6 | 17.6 | 60.8 |
| | SS | 20 | 39.2 | 39.2 | 100.0 |
| | Total | 51 | 100.0 | 100.0 | |

Y3

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|----|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | TS | 13 | 25.5 | 25.5 | 25.5 |
| | TT | 7 | 13.7 | 13.7 | 39.2 |

| | | | | |
|-------|----|-------|-------|-------|
| S | 11 | 21.6 | 21.6 | 60.8 |
| SS | 20 | 39.2 | 39.2 | 100.0 |
| Total | 51 | 100.0 | 100.0 | |

Y4

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | STS | 1 | 2.0 | 2.0 | 2.0 |
| | TS | 11 | 21.6 | 21.6 | 23.5 |
| | TT | 9 | 17.6 | 17.6 | 41.2 |
| | S | 10 | 19.6 | 19.6 | 60.8 |
| | SS | 20 | 39.2 | 39.2 | 100.0 |
| | Total | 51 | 100.0 | 100.0 | |

Y5

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | STS | 1 | 2.0 | 2.0 | 2.0 |
| | TS | 6 | 11.8 | 11.8 | 13.7 |
| | TT | 3 | 5.9 | 5.9 | 19.6 |
| | S | 16 | 31.4 | 31.4 | 51.0 |
| | SS | 25 | 49.0 | 49.0 | 100.0 |
| | Total | 51 | 100.0 | 100.0 | |

Y6

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | TS | 1 | 2.0 | 2.0 | 2.0 |
| | TT | 3 | 5.9 | 5.9 | 7.8 |
| | S | 25 | 49.0 | 49.0 | 56.9 |
| | SS | 22 | 43.1 | 43.1 | 100.0 |
| | Total | 51 | 100.0 | 100.0 | |

- **UJI ASUMSI KLASIK**
 1. **UJI NORMALITAS**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| | | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|----------------|-------------------------|
| N | | 51 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | .0000000 |
| | Std. Deviation | 4.01531075 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .116 |
| | Positive | .079 |

| | |
|----------|------|
| Negative | -116 |
|----------|------|

Coefficients^a

0.086 > 0.05
Data terdistribusi normal

| | |
|------------------------|-------------------|
| Test Statistic | .116 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | .086 ^c |

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.



| Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | | Collinearity Statistics | | |
|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------------------------|-----------|-------|
| B | Std. Error | Beta | T | Sig. | Tolerance | VIF |
| -.649 | 4.300 | | -.151 | .881 | | |
| .179 | .080 | .331 | 2.219 | .031 | .551 | 1.816 |
| .458 | .183 | .373 | 2.502 | .016 | .551 | 1.816 |

a. Dependent Variable: Kinerja

2. UJI MULTIKOLONIERITAS → NILAI VIF < 10.00

3. UJI AUTOKORELASI

- Jumlah n = 51
- jumlah k (independen variabel) = 2
- Nilai dL = 1.468
- Nilai dU = 1.687
- Nilai Dw = 2.313
- Kesimpulan = $Dw > dU$ ($2.313 > 1.687$) = Tidak terdapat autokorelasi

Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| 1 | .643 ^a | .413 | .389 | 4.098 | 1.687 |

a. Predictors: (Constant), Independensi, Kompetensi

b. Dependent Variable: Kinerja

• UJI HIPOTESIS

1. UJI T → T TABEL = 2.010

t Hitung > t Tabel → terdapat pengaruh

t Hitung < t Tabel → tidak terdapat pengaruh

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
|-------|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | -.649 | 4.300 | | -.151 | .881 |
| | Independensi | .458 | .183 | .373 | 2.502 | .016 |
| | Kompetensi | .179 | .080 | .331 | 2.219 | .031 |

a. Dependent Variable: Kinerja

2. UJI F → F TABEL = 3.19

ANOVA^a

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 567.903 | 2 | 283.952 | 16.907 | .000 ^b |
| | Residual | 806.136 | 48 | 16.795 | | |
| | Total | 1374.039 | 50 | | | |

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Kompetensi, Independensi

3. UJI KOEFISIEN REGRESI

Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .643 ^a | .413 | .389 | 4.098 |

a. Predictors: (Constant), Kompetensi, Independensi