

Pengaruh Pengalaman, Kompensasi, Komitmen Organisasi, Pemahaman *Good Governance*, dan Kejelasan Peran terhadap Kinerja Auditor Internal

Felicia Leemann¹, Arifuddin², Yohanis Rura³
felicialeemann08@gmail.com¹, arifuddin.mannan@gmail.com², rurayohanis@gmail.com³

Departemen Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Hasanuddin^{1,2,3}

Abstrak. Penelitian ini dilakukan untuk menguji dan menganalisis pengaruh pengalaman, kompensasi, komitmen organisasi, pemahaman *good governance*, dan kejelasan peran terhadap kinerja auditor internal Inspektorat Daerah Kota Makassar dan Provinsi Sulawesi Selatan. Jenis data dalam penelitian ini merupakan data primer melalui kuesioner. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengalaman berpengaruh terhadap kinerja auditor internal, kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor internal, komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor internal, pemahaman *good governance* berpengaruh terhadap kinerja auditor internal, kejelasan peran berpengaruh terhadap kinerja auditor internal.

Kata Kunci: Kinerja Auditor Internal, Pengalaman, Kompensasi, Komitmen Organisasi, Kejelasan Peran

Abstract. *This study was conducted to examine and analyze the influence of experience, compensation, organizational commitment, comprehension of good governance, and role on the performance of the internal auditors of the Makassar City Regional and South Sulawesi Provincial Inspectorate. The type of data in this study is primary data through a questionnaire. The analytical method used in this research is multiple linear regression analysis. The results of this study indicate that experience affects the performance of internal auditors, compensation does not affect the performance of internal auditors, organizational commitment does not affect the performance of internal auditors, comprehension of good governance affects the performance of internal auditors, role clarity affects on the performance of internal auditors.*

Keywords: *Performance of Internal Auditors, Experience, Compensation, Organizational Commitment, RoleClarity*

1. Pendahuluan

Tindakan pelanggaran dan kecurangan sampai saat ini masih marak terjadi di negara Indonesia. Dalam hal ini tindak pelanggaran maupun kecurangan menjamur di dalam berbagai aspek kemasyarakatan, kecurangan bisa saja dilakukan oleh masyarakat biasa, organisasi privat, pihak-pihak pejabat, serta organisasi publik atau pemerintah. Kumaat (2011:135) menyatakan bahwa sebuah tindak pelanggaran maupun kecurangan bisa saja diperbuat oleh pihak-pihak yang berhubungan dengan struktur jabatan atau biasanya disebut dengan "*white collar crime*". Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme (KKN) merupakan contoh tindak dari kejahatan kerah putih tersebut.

Untuk mengatasi dan mengurangi terjadinya tindakan pelanggaran dan kecurangan tersebut maka diperlukan adanya pengawasan dan pengendalian dari internal berupa kegiatan audit internal. Audit internal merupakan proses kegiatan pemeriksaan dan pengawasan internal yang berupa konsultasi serta jaminan secara independen dan objektif dengan melakukan pengendalian terhadap laporan keuangan, catatan akuntansi, dan ketaatan manajemen puncak demi peningkatan fungsi organisasi tersebut. Pemeriksaan, pengawasan serta pengendalian tersebut dilaksanakan bagian auditor internal dalam organisasi tersebut.

Pada instansi pemerintahan terdapat pula kegiatan pemeriksaan, pengawasan serta pengendalian yang dilakukan oleh unit pengawasan internal pemerintahan yang disebut dengan Aparat Pengawasan Intern Pemerintah atau disingkat dengan APIP. Dalam pelaksanaan pemerintah daerah dan pengelolaan keuangan pemerintah daerah yang baik maka fungsi inspektorat daerah berupa pemeriksaan, pengawasan, dan pengendalian internal yang dilakukan sangat dibutuhkan sehingga dapat memastikan kegiatan dalam instansi pemerintah daerah dapat berjalan sesuai dengan kebijakan yang berlaku. Kinerja yang dimiliki auditor internal dalam inspektorat daerah sangat mendukung jalannya fungsi secara efektif dari inspektorat daerah tersebut. Seorang auditor internal diwajibkan untuk memiliki kemampuan serta keahlian yang

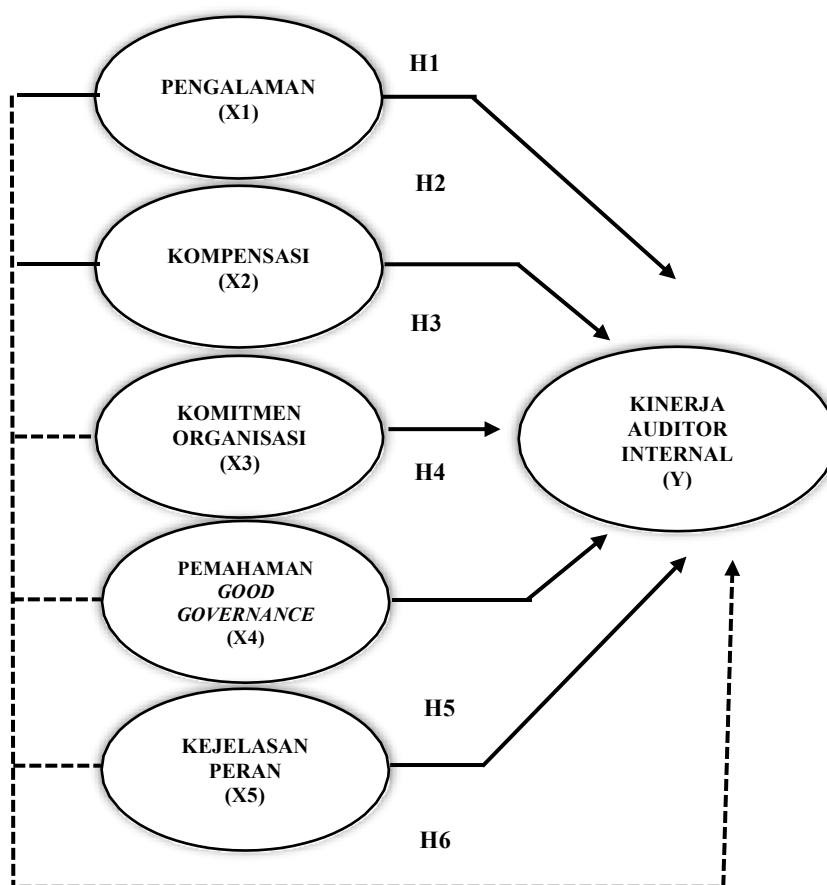
berhubungan dengan kegiatan menilai adanya struktur pengendalian internal yang memadai, menilai keefektifan struktur pengendalian internal tersebut, dan juga menilai kualitas kerja dalam instansinya (Marganingsih dan Martani, 2014).

Namun akhir-akhir ini kinerja auditor internal pada inspektorat daerah cenderung menurun. Irjen Kemendagri Sri Wahyuningsih menyatakan bahwa sampai saat ini kinerja pengawasan dari inspektorat daerah masih belum optimal. Hal ini dapat dilihat dari banyaknya penyimpangan pengelolaan keuangan daerah dan praktik korupsi di tingkat pemerintah daerah. Sebagai contoh adalah praktik jual beli jabatan pada pemerintah kabupaten Klaten yang tidak dapat dideteksi oleh inspektorat daerah pada tahun 2017 lalu. Sekitar 800 formasi jabatan yang telah di jual belikan namun inspektorat daerah kabupaten tersebut tidak mampu mendeteksinya (Putro, 2017). Selain itu, pada bulan Januari tahun 2021 lalu terdapat penyalahgunaan anggaran Bantuan Sosial COVID-19 di Pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan sebesar Rp 1,1 miliar. Pelaksana Tugas Kepala Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan menyatakan bahwa mereka memiliki kewajiban untuk mengembalikannya. Hal ini menyebabkan Gubernur Sulawesi Selatan memesan Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan untuk bekerja secara fokus dan tegas agar kegiatan pemerintah dapat berjalan lancar dan tidak gaduh (Mirsan, 2021). Lalu pada bulan Juli tahun 2021, terdapat pula 16 temuan Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) yang gagal dituntaskan Inspektorat Daerah Kota Makassar. Salah satu temuan yang paling krusial adalah adanya pembayaran sewa jaringan CCTV di Dinas Kominfo Kota Makassar yang dinilai tidak wajar. Setelah penemuan tersebut, Inspektorat Daerah Kota Makassar diberi waktu 60 hari untuk menindaklanjutinya, namun sampai melewati batas waktu pemeriksaan masih belum terdapat kejelasan. Inspektorat Daerah Kota Makassar kemudian dinilai melakukan pengawasan yang lemah dalam penuntasan kerugian negara (Kamsah, 2021). Hal ini membuktikan bahwa kinerja inspektorat daerah masih kurang dan lemah bahkan dikatakan belum optimal dalam mengatasi adanya penyimpangan dalam pemerintah daerah. Kinerja yang lemah tersebut akan berpengaruh pada kelangsungan pelaksanaan pemerintah daerah. Dalam hal ini diperlukannya kinerja auditor internal yang baik untuk melaksanakan fungsi pemeriksaan, pengawasan serta pengendalian internal yang efektif sehingga dapat mencapai tujuan yang diinginkan bersama.

Terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja auditor internal dalam melakukan fungsi audit internalnya baik faktor yang dapat meningkatkan atau justru menghambat kinerja auditor internal tersebut. Salah satu faktor penentu kualitas kinerja auditor adalah pengalaman. Dalam meningkatkan kinerja auditor maka dibutuhkan pengalaman auditor yang berupa tingkat pendidikan yang telah ditempuh baik secara resmi maupun yang tidak resmi ditambah dengan lamanya waktu dalam melakukan pekerjaan yang berhubungan dengan bidang audit. Kompensasi juga merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja auditor internal. Peningkatan kinerja auditor internal dalam melakukan fungsi audit dan pengawasan internalnya dipengaruhi oleh pemberian kompensasi yang sesuai dengan kontribusi kerja yang sudah dilaksanakan baik itu berupa gaji, tunjangan, atau bonus bahkan pemberian cuti. Komitmen organisasi yang dimiliki auditor internal membantu dalam peningkatan kinerjanya, hal ini dikarenakan terdapat keinginan dari dalam auditor untuk mempertahankan posisi dan keanggotaannya dalam instansinya. Untuk mempertahankan hal tersebut maka perlu adanya dukungan berupa pelaksanaan tugas yang baik. Pemahaman akan *good governance* akan membantu auditor dalam meningkatkan kinerja yang dimilikinya. Auditor wajib memahami prinsip dasar mengenai *good governance* pada instansi tempatnya bekerja disertai dengan pengimplementasiannya. Agustningsih, dkk. (2017) berpendapat bahwa untuk menghasilkan kinerja yang baik dalam auditor internal pemerintah maka diperlukan adanya pemahaman *good governance* untuk memperoleh penguatan karakter auditor internal tersebut. Kejelasan peran akan berpengaruh pada kinerja auditor internal. Dalam hal ini perlu adanya pemahaman tugas dan perannya dalam fungsi audit internal guna pelaksanaan tanggung jawab yang baik dan bersungguh-sungguh.

Penelitian ini merupakan penelitian replikasi dengan perubahan dari penelitian terdahulu Edwy, dkk. (2019). Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah penelitian ini menggunakan 2 variabel independen dari penelitian terdahulu yaitu komitmen organisasi dan pengalaman, lalu mengubah 3 variabel independen yaitu independensi, motivasi, dan gaya kepemimpinan menjadi kompensasi, pemahaman *good governance*, dan kejelasan peran dengan tetap menguji pada variabel dependen kinerja auditor. Alasannya adalah karena adanya inkonsistensi

pengaruh kompensasi terhadap kinerja pada penelitian-penelitian sebelumnya, dan peneliti ingin melihat apakah pengaruh pemahaman *good governance* dan kejelasan peran terhadap kinerja tetap mendapatkan hasil yang konsisten sesuai dengan penelitian-penelitian sebelumnya. Hiondardjo dan Utami (2019:156) menyatakan bahwa pemberian kompensasi secara adil yang didukung pula oleh lingkungan kerja yang memadai dapat meningkatkan kinerja seseorang. Rismayanti dan Hutnaleontina (2020) menyatakan bahwa pemahaman *good governance* yang baik oleh auditor dapat mempengaruhi pencapaian tujuan akhir yang dikehendaki bersama melalui fungsi audit yang profesional. Sartika, (2017:6) menyatakan bahwa kinerja dapat meningkat apabila terdapat kejelasan peran yang dapat mendorong harapan dari dilakukannya suatu usaha dalam kinerjanya. Selain itu, penelitian terdahulu menggunakan responden auditor BPKP Perwakilan Provinsi Riau pada tahun 2019, sedangkan penelitian ini menggunakan responden auditor internal Inspektorat Daerah Kota Makassar dan Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan pada tahun 2022.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Keterangan:
 —————> = Uji Parsial
 - - - - -> = Uji Simultan

2. Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif yang dilakukan dengan sistematis. *Hypothesis Testing* merupakan tujuan dari penelitian ini, di mana dilakukan uji yang menunjukkan hubungan antara variabel dependen dan variabel independen. Penelitian ini dilakukan pada Inspektorat Daerah Kota Makassar dan Provinsi Sulawesi Selatan. Waktu penelitian dimulai dari bulan Februari sampai dengan Maret tahun 2022. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh auditor internal yang bekerja di Inspektorat Daerah Kota Makassar sebanyak 36 orang dan Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan sebanyak 60 orang. Metode yang digunakan untuk menentukan sampel dalam penelitian ini adalah metode *purposive sampling* yang merupakan teknik pengumpulan sampel berdasarkan pertimbangan dan kriteria tertentu. Dalam hal ini kriteria yang digunakan untuk menentukan sampel ini adalah auditor internal yang telah memiliki pengalaman bekerja sebagai auditor internal di Inspektorat Daerah masing-masing minimal 2 tahun dan telah mengikuti pelatihan (diklat dan bimbingan teknik) sebagai auditor internal. Jenis data yang digunakan untuk penelitian ini merupakan data nominal dan data ordinal. Data primer merupakan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini, di mana data ini diperoleh melalui penyebaran kuesioner secara langsung kepada auditor-auditor internal Inspektorat Daerah Kota Makassar dan Provinsi Sulawesi Selatan. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah *field-study research* atau penelitian lapangan yang menggunakan kuesioner. Kuesioner tersebut menggunakan skala Likert dengan nilai 1 sampai dengan 5. Untuk pernyataan positif berurut dari 1 (Sangat Tidak Setuju), 2 (Tidak Setuju), 3 (Ragu-ragu), 4 (Setuju), dan 5 (Sangat Setuju). Lalu, untuk pernyataan negatif berurut dari 1 (Sangat Setuju), 2 (Setuju), 3 (Ragu-ragu), 4 (Tidak Setuju), dan 5 (Sangat Tidak Setuju).

Adapun variabel penelitian beserta definisi operasionalnya sebagai berikut ini.

1. Pengalaman merupakan gabungan antara tingkat pendidikan resmi maupun tidak resmi dengan lamanya waktu dalam melakukan pekerjaan dimana kedua hal ini akan membawa pada berkembangnya potensi seseorang dalam pekerjaannya. Pengalaman diukur menggunakan indikator adopsi dari Dewi (2016) yaitu, lama waktu atau masa kerja, banyaknya penugasan yang diselesaikan, dan banyaknya klien yang telah di audit.
2. Kompensasi merupakan bentuk balasan yang diberikan perusahaan atau instansi kepada karyawan dan pekerjaannya atas jasa yang telah diberikan kepada perusahaan yang dalam hal ini dapat berbentuk uang atau barang. Kompensasi diukur menggunakan indikator adopsi dari Mujanah (2019) yaitu, gaji, insentif atau bonus, tunjangan, dan fasilitas.
3. Komitmen organisasi merupakan keinginan pekerja dalam mempertahankan keanggotaannya dalam sebuah organisasi/instansi dengan selalu berusaha dalam melaksanakan tugasnya dalam rangka mencapai tujuan atau sasaran organisasi tersebut. Komitmen organisasi diukur menggunakan indikator adopsi dari Sapitri dan Suryalena (2016) yaitu, komitmen afektif, komitmen kontinuan, dan komitmen normatif.
4. *Good governance* adalah wujud kegiatan penyelenggaraan pemerintahan yang bersifat taat dan bertanggung jawab terhadap norma dan prinsip negara yang demokratis sehingga menciptakan aktivitas yang dapat menjunjung cita-cita negara yang diinginkan bersama. Pemahaman *good governance* diukur menggunakan indikator adopsi dari Utomo (2012) yaitu, supremasi hukum, akuntabilitas, transparansi, profesionalisme, dan partisipasi.
5. Kejelasan peran merupakan pemahaman yang dimiliki seorang pekerja mengenai tanggung jawab dalam pekerjaannya yang didapatkan melalui informasi yang diberikan oleh organisasi/instansi tempatnya bekerja sehingga pekerja tersebut dapat melaksanakan perannya dengan lebih efektif. Kejelasan peran diukur menggunakan indikator adopsi dari Evindi (2019) yaitu, dimensi strukturalis, dan dimensi interaksional.
6. Kinerja auditor internal merupakan suatu hasil dari bentuk kemauan atau niat seorang atau sekelompok auditor internal dalam melakukan tugasnya yang berupa pemeriksaan dan pengendalian terhadap laporan keuangan, catatan akuntansi, dan ketaatan manajemen puncak. Kinerja auditor internal diukur menggunakan indikator adopsi dari Robbins (2012) yaitu, kualitas kerja, kuantitas kerja, dan ketepatan waktu.

Untuk melakukan analisis data digunakan aplikasi perangkat lunak *Statistical Package for Social Science (SPSS) for Windows*. Terdapat 3 tahap yang digunakan untuk analisis data dalam penelitian ini, yaitu pengujian kualitas data, pengujian asumsi klasik, dan pengujian hipotesis.

3. Hasil dan Pembahasan

Deskripsi Data

Objek yang digunakan dalam penelitian ini adalah auditor internal Inspektorat Daerah Kota Makassar dan Provinsi Sulawesi Selatan. Data pada penelitian ini berupa data primer yang diperoleh melalui penyebaran langsung kuesioner kepada auditor internal Inspektorat Daerah Kota Makassar dan Provinsi Sulawesi Selatan. Jumlah data yang diperoleh adalah sebanyak 64 data, namun terdapat 12 data yang terindikasi sebagai *outlier* yang mempengaruhi normalitas pengujian asumsi klasik. Oleh karena itu, data *outlier* tersebut dihapus dari sampel penelitian agar data berdistribusi normal dengan metode pendeteksian *outlier casewise diagnostic*.

Uji Validitas

Dalam uji validitas, suatu instrumen dapat dikatakan valid apabila instrumen tersebut menjelaskan apa yang ingin diukur dalam instrumen tersebut. Instrumen dalam penelitian ini berupa kuesioner, maka item pernyataan kuesioner tersebut yang akan dilakukan uji validitas. Ghazali (2016) menyatakan bahwa suatu instrumen dapat dikatakan valid apabila instrumen tersebut menjelaskan apa yang ingin diukur dalam instrumen tersebut, dalam hal ini kriterianya adalah apabila nilai signifikansi menunjukkan hasil $< 0,05$ maka menunjukkan pola distribusi data yang normal maka instrumen tersebut dikatakan valid. Hasil uji validitas ini dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Signifikansi	Keterangan
Pengalaman (X1)	1	0.000	Valid
	2	0.000	Valid
	3	0.000	Valid
	4	0.000	Valid
	5	0.000	Valid
	6	0.000	Valid
	7	0.006	Valid
	8	0.000	Valid
	9	0.000	Valid
	10	0.000	Valid
Kompensasi (X2)	1	0.000	Valid
	2	0.000	Valid
	3	0.000	Valid
	4	0.000	Valid
	5	0.000	Valid
	6	0.000	Valid
	7	0.000	Valid
	8	0.000	Valid
	9	0.000	Valid
	10	0.000	Valid
Komitmen Organisasi (X3)	11	0.012	Valid
	1	0.000	Valid
	2	0.000	Valid
	3	0.000	Valid
	4	0.000	Valid
	5	0.002	Valid
	6	0.000	Valid
	7	0.005	Valid
	8	0.000	Valid
9	0.000	Valid	

	10	0.000	Valid
	1	0.000	Valid
	2	0.000	Valid
	3	0.000	Valid
	4	0.000	Valid
Pemahaman <i>Good Governance</i> (X4)	5	0.000	Valid
	6	0.000	Valid
	7	0.000	Valid
	8	0.000	Valid
	9	0.004	Valid
	10	0.000	Valid
	1	0.000	Valid
	2	0.000	Valid
Kejelasan Peran (X5)	3	0.000	Valid
	4	0.000	Valid
	5	0.000	Valid
	6	0.000	Valid
	1	0.000	Valid
	2	0.000	Valid
	3	0.000	Valid
Kinerja Auditor Internal (Y)	4	0.000	Valid
	5	0.000	Valid
	6	0.000	Valid
	7	0.000	Valid
	8	0.000	Valid

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa seluruh item pernyataan memiliki nilai signifikansi < 0,05 maka seluruh indikator variabel tersebut valid.

Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas dilakukan untuk mengukur keandalan dari indikator variabel yang ada dalam kuesioner penelitian. Suatu variabel dikatakan reliabel jika jawaban yang didapatkan konsisten dari waktu ke waktu. Dalam hal ini kriterianya menggunakan *Cronbach Alpha* (α) yang jika nilainya > 0,60 maka variabel tersebut dikatakan reliabel. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat padatable berikut ini.

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Batas Bawah	<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
Pengalaman (X1)	0.600	0.861	Reliabel
Kompensasi (X2)	0.600	0.871	Reliabel
Komitmen Organisasi (X3)	0.600	0.824	Reliabel
Pemahaman <i>Good Governance</i> (X4)	0.600	0.872	Reliabel
Kejelasan Peran (X5)	0.600	0.924	Reliabel
Kinerja Auditor Internal (Y)	0.600	0.916	Reliabel

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa masing-masing variabel memiliki nilai *Cronbach Alpha* (α) > 0,60 maka semua variabel tersebut reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji Normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen (X) dan variabel dependen (Y) baik secara masing-masing atau bersamaan memiliki distribusi yang normal di dalam sebuah model regresi. Uji statistik *Kolmogorov Smirnov* (*K-S*) digunakan untuk pengujian normalitas residual, jika nilai signifikansi menunjukkan hasil > 0,05 maka menunjukkan pola distribusi data yang normal (Ghozali, 2016). Berikut adalah tabel hasil uji normalitas dengan *Kolmogorov Smirnov* (*K-S*).

Tabel 3 Hasil Uji Normalitas *Kolmogorov Smirnov (K-S)*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		52
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.81352243
Most Extreme Differences	Absolute	.151
	Positive	.073
	Negative	-.151
Kolmogorov-Smirnov Z		1.092
Asymp. Sig. (2-tailed)		.184

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.

Berdasarkan tabel di atas maka dapat diketahui bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) lebih besar dari 0,05 yaitu sebesar 0,185 sehingga residual variabel pada penelitian ini berdistribusi normal.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui sama atau tidaknya varian pada residual dari satu observasi atau pengamatan ke observasi lainnya di dalam sebuah model regresi. Uji *Glejser* digunakan untuk menguji ada atau tidaknya heteroskedastisitas, jika nilai signifikansi menunjukkan hasil > 0,05 maka berarti tidak terdapat heteroskedastisitas (Ghozali, 2016). Berikut adalah tabel hasil uji heteroskedastisitas dengan menggunakan uji *glejser*.

Tabel 4 Hasil Uji Heteroskedastisitas *Glejser*

Model	Sig.
1 (Constant)	.741
Pengalaman	.126
Kompensasi	.193
Komitmen Organisasi	.174
Pemahaman <i>Good Governance</i>	.603
Kejelasan Peran	.790

Berdasarkan tabel di atas maka dapat diketahui bahwa seluruh variabel memiliki nilai signifikansi lebih dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi penelitian ini.

Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui korelasi yang tinggi antar variabel- variabel independen (X) itu ada atau tidak dalam sebuah model regresi. Perlu dilihat nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor (VIF)* untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolinearitas, jika nilai *tolerance* > 0,10 dan *VIF* < 10 maka artinya tidak terdapat multikolinearitas (Ghozali, 2016). Berikut adalah tabel hasil pengujian multikolinearitas.

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Pengalaman	.777	1.287
Kompensasi	.651	1.535
Komitmen Organisasi	.793	1.262
Pemahaman <i>Good Governance</i>	.421	2.376
Kejelasan Peran	.413	2.421

Tabel 5 Hasil Uji Multikolinearitas

Berdasarkan tabel di atas maka dapat diketahui bahwa seluruh variabel memiliki nilai *tolerance* > 0,10 dan *VIF* < 10 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas pada model regresi penelitian ini.

Uji Hipotesis

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda untuk mengetahui dan menghitung besarnya pengaruh antara variabel independen (X) dan variabel dependen (Y), dalam hal ini variabel independen terdiri atas pengalaman (X1), kompensasi (X2), komitmen organisasi (X3), pemahaman *good governance* (X4), dan kejelasan peran (X5) dan variabel dependen yaitu kinerja auditor (Y). Hasil analisis regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 6 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model		Coefficients ^a		
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	6.559	2.065	
	Pengalaman	-.111	.046	-.111
	Kompensasi	.043	.028	.079
	Komitmen Organisasi	.013	.030	.019
	Pemahaman <i>Good Governance</i>	-.154	.054	-.176
	Kejelasan Peran	1.407	.081	1.097

a. Dependent Variable: Kinerja Auditor Internal

Berdasarkan tabel hasil analisis regresi linear berganda di atas maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 6,559 - 0,111X_1 + 0,043X_2 + 0,013X_3 - 0,154X_4 + 1,407X_5 + e$$

Persamaan regresi linear berganda tersebut dapat diartikan sebagai berikut.

1. Nilai *constant* positif 6,559 memiliki arti jika variabel pengalaman (X1), kompensasi (X2), komitmen organisasi (X3), pemahaman *good governance* (X4), dan kejelasan peran (X5) bernilai 0 (nol) maka kinerja auditor internal (Y) bernilai sebesar 6,559.
2. Nilai koefisien β_1 sebesar -0,111 yang memiliki arti bahwa terdapat pengaruh negatif antara pengalaman (X1) terhadap kinerja auditor internal (Y), di mana jika pengalaman meningkat sebesar 1% diikuti nilai konstan dari variabel independen lainnya maka kinerja auditor internal menurun sebesar 0,111.
3. Nilai koefisien β_2 sebesar 0,043 yang memiliki arti bahwa tidak terdapat pengaruh antara kompensasi (X2) terhadap kinerja auditor internal (Y), namun jika kompensasi meningkat sebesar 1% diikuti nilai konstan dari variabel independen lainnya maka kinerja auditor internal meningkat sebesar 0,043.
4. Nilai koefisien β_3 sebesar 0,013 yang memiliki arti bahwa tidak terdapat pengaruh antara komitmen organisasi (X3) terhadap kinerja auditor internal (Y), namun jika komitmen organisasi meningkat sebesar 1% diikuti nilai konstan dari variabel independen lainnya maka kinerja auditor internal meningkat sebesar 0,013.
5. Nilai koefisien β_4 sebesar -0,154 yang memiliki arti bahwa terdapat pengaruh negatif antara pemahaman *good governance* (X4) terhadap kinerja auditor internal (Y), di mana jika pemahaman *good governance* meningkat sebesar 1% diikuti nilai konstan dari variabel independen lainnya maka kinerja auditor internal menurun sebesar 0,154.
6. Nilai koefisien β_5 sebesar 1,407 yang memiliki arti bahwa terdapat pengaruh positif antara kejelasan terhadap kinerja auditor internal (Y), di mana jika kejelasan peran meningkat sebesar 1% diikuti nilai konstan dari variabel independen lainnya maka kinerja auditor internal meningkat sebesar 1,407.

Uji t

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh yang ada antara masing-masing variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) yang ada dalam penelitian ini. Yang menjadi dasar dari pengambilan keputusan dalam pengujian t adalah apabila nilai signifikansi < 0,05 maka hipotesis diterima, variabel independen (X) berpengaruh terhadap variabel dependen (Y) secara signifikan. Begitu pula sebaliknya, apabila nilai signifikansi > 0,05 maka hipotesis ditolak, variabel independen (X) tidak berpengaruh terhadap variabel dependen (Y) secara signifikan (Ghozali, 2016). Hasil uji t dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 7 Hasil Uji t

		Coefficients^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.559	2.065		3.117	.003
	Pengalaman	-.111	.046	-.111	-2.415	.020
	Kompensasi	.043	.028	.079	1.565	.124
	Komitmen Organisasi	.013	.030	.019	.417	.679
	Pemahaman <i>Good Governance</i>	-.154	.054	-.176	-2.822	.007
	Kejelasan Peran	1.407	.081	1.097	17.392	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Auditor Internal

Berdasarkan tabel hasil uji t di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut.

1. Pengaruh Pengalaman terhadap Kinerja Auditor Internal
Variabel pengalaman memiliki nilai koefisien sebesar -0,111 dengan nilai signifikansi sebesar 0,020 di mana $0,020 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel pengalaman memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja auditor internal, yang memiliki arti bahwa H1 ditolak.
2. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Auditor Internal
Variabel kompensasi memiliki nilai koefisien sebesar 0,043 dengan nilai signifikansi sebesar 0,124 di mana $0,124 > 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja auditor internal, yang memiliki arti bahwa H2 ditolak.
3. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Auditor Internal
Variabel komitmen organisasi memiliki nilai koefisien sebesar 0,013 dengan nilai signifikansi sebesar 0,679 di mana $0,679 > 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel komitmen organisasi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja auditor internal, yang memiliki arti bahwa H3 ditolak.
4. Pengaruh Pemahaman *Good Governance* terhadap Kinerja Auditor Internal
Variabel pemahaman *good governance* memiliki nilai koefisien sebesar -0,154 dengan nilai signifikansi sebesar 0,007 di mana $0,007 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel pemahaman *good governance* memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja auditor internal, yang memiliki arti bahwa H4 ditolak.
5. Pengaruh Kejelasan Peran terhadap Kinerja Auditor Internal
Variabel kejelasan peran memiliki nilai koefisien sebesar 1,407 dengan nilai signifikansi sebesar 0,00 di mana $0,00 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kejelasan peran memiliki pengaruh positif terhadap kinerja auditor internal, yang memiliki arti bahwa H5 diterima.

Uji F

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh yang ada antara variabel independen (X) secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Y) yang ada dalam penelitian ini. Yang menjadi dasar dari pengambilan keputusan dalam pengujian F adalah apabila nilai signifikansi $< 0,05$ maka hipotesis diterima, variabel independen (X) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen (Y) secara signifikan. Begitu pula sebaliknya, apabila nilai signifikansi $> 0,05$ maka hipotesis ditolak, variabel independen (X) secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap variabel dependen (Y) secara signifikan (Ghozali, 2016). Hasil uji F dapat dilihat pada tabel berikut ini.

ANOVA^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Squares	F	Sig.
1	Regression	413.016	5	82.603	112.576	.000 ^b
	Residual	33.753	46	.734		
	Total	446.769	51			

Tabel 8 Hasil Uji F

- a. Dependent Variable: Kinerja Auditor Internal
b. Predictors: (Constant), Kejelasan Peran, Komitmen Organisasi, Pengalaman, Kompensasi, Pemahaman Good Governance

Berdasarkan tabel hasil uji F di atas dapat dilihat bahwa nilai F hitung sebesar 112.576 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 di mana $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pengalaman, kompensasi, komitmen organisasi, pemahaman *good governance*, dan kejelasan peran berpengaruh positif secara simultan terhadap kinerja auditor internal, yang memiliki arti bahwa H_0 diterima.

Koefisien Determinasi (Adjusted R²)

Koefisien determinasi (R²) dilakukan untuk mengukur besarnya kontribusi variabel independen (X1, X2, X3, X4, X5) terhadap variabel dependen (Y). Ghozali (2018) menyatakan apabila nilai koefisien determinasi (Adjusted R²) semakin besar atau mendekati nilai 1 ($0 < R^2 < 1$) maka berarti kemampuan variabel independen (X) semakin besar dalam menerangkan variabel dependen (Y), dan sebaliknya apabila nilai koefisien determinasi (Adjusted R²) semakin kecil maka berarti kemampuan variabel independen (X) terbatas dalam menerangkan variabel dependen (Y). Hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 9 Hasil Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.961 ^a	.924	.916	.857

a. Predictors: (Constant), Kejelasan Peran, Komitmen Organisasi, Pengalaman, Kompensasi, Pemahaman Good Governance
b. Dependent Variable: Kinerja Auditor Internal

Berdasarkan tabel di atas maka dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi (Adjusted R²) adalah sebesar 0,916. Hal tersebut memiliki arti bahwa variabel independen yang terdiri atas pengalaman, kompensasi, komitmen organisasi, pemahaman *good governance*, dan kejelasan peran memiliki kontribusi sebesar 91,6% terhadap variabel dependen kinerja auditor internal, lalu sebesar 8,4% sisanya dipengaruhi oleh faktor lainnya diluar dari penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Pengalaman terhadap Kinerja Auditor Internal

Pengalaman berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor internal. Walaupun pengalaman berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor internal namun hasil penelitian ini mendukung konsep teori atribusi Heider (1958) di mana teori ini menyatakan perilaku seseorang didasari oleh faktor internal dan faktor eksternal, pengalaman merupakan faktor internal yang mempengaruhi kinerja auditor internal. Hasil penelitian ini bertolak belakang dengan hasil penelitian Edwy, dkk (2019) yang menyatakan terdapat pengaruh positif pengalaman terhadap kinerja auditor. Namun, hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian Ulfa (2020) yang menyatakan terdapat pengaruh negatif pengalaman terhadap kinerja seseorang, di mana tingkat pengalaman tinggi seseorang tidak membuatnya giat dalam meningkatkan kinerjanya.

Pengaruh negatif pengalaman terhadap kinerja auditor internal dimaksudkan adanya pengaruh yang tidak searah diantara keduanya, di mana semakin tinggi pengalaman yang dimiliki auditor internal maka semakin rendah kinerjanya. Hal ini dapat dilihat dari beberapa responden yang kurang setuju dengan pernyataan banyaknya tugas yang diterima memberikan kesempatan untuk belajar dari kegagalan sebelumnya. Lalu, Duha (2020) menyatakan kesempatan bertumbuh merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang, namun pengalaman kerja responden yang tinggi tidak diimbangi dengan kesempatan bertumbuh dalam instansi. Beberapa auditor internal memiliki masa kerja yang lama namun dengan tingkat jabatan yang masih rendah, padahal kesempatan bertumbuh dalam perusahaan dapat meningkatkan kinerja seseorang, sehingga tanpa adanya kesempatan bertumbuh akan membuat seseorang mengalami kejenuhan dalam pekerjaannya. Independensi dalam diri auditor internal juga merupakan faktor penting yang mempengaruhi kinerjanya, dengan masa kerja yang cenderung lama akan memberikan kesempatan kepada auditor internal untuk mencari celah yang dapat menurunkan independensi mereka dibandingkan dengan semangat independensi yang dimiliki auditor internal yang baru bekerja.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Auditor Internal

Kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor internal. Hasil penelitian ini tidak mendukung konsep teori atribusi Heider (1958) di mana teori ini menyatakan perilaku seseorang didasari oleh faktor internal dan faktor eksternal, namun kompensasi yang merupakan faktor eksternal tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor internal. Hasil penelitian ini bertolak belakang dengan hasil penelitian Putra dan

Sintaasih (2018) yang menyatakan terdapat pengaruh positif kompensasi terhadap kinerja auditor. Namun, hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian Istiani (2017) yang menyatakan bahwa tidak adanya pengaruh kompensasi terhadap kinerja seseorang.

Tidak berpengaruh memiliki arti bahwa kompensasi tidak memiliki andil yang kuat dalam mempengaruhi besar atau tidaknya kinerja auditor internal. Tingkat pemberian kompensasi yang tinggi maupun rendah tidak akan membuat auditor meningkatkan atau mengalami penurunan akan kinerjanya. Hal ini dikarenakan kompensasi merupakan hak auditor internal atas kinerjanya sehingga auditor internal merasa kompensasi sudah selayaknya didapatkan dan meyakini bahwa instansi pasti akan memberikan hak tersebut. Lalu, auditor internal pada kedua inspektorat ini merupakan pegawai negeri sipil (PNS) di mana sistem penggajiannya berdasarkan pangkat atau jabatan bukan berdasarkan tingkat prestasi. Auditor internal dengan pangkat yang sama akan mendapatkan kompensasi yang sama tanpa melihat besar atau kecilnya prestasi yang telah dicapai oleh masing-masing individu. Sistem kompensasi tersebut dirasa tidak sesuai dengan beban kerja masing-masing auditor internal. Selain itu, walaupun kompensasi merupakan faktor yang dapat memotivasi seseorang untuk meningkatkan kinerjanya, namun masing-masing individu memiliki preferensi yang berbeda akan motivasi dan kepuasan akan kompensasi tersebut. Beberapa auditor internal ada yang telah puas dan merasa kompensasinya telah memotivasi kinerjanya, namun beberapa auditor juga merasa tidak puas dan kompensasinya tidak dapat memotivasi kinerjanya.

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Auditor Internal

Komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor internal. Hasil penelitian ini tidak mendukung konsep teori atribusi Heisder (1958) di mana teori ini menyatakan perilaku seseorang didasari oleh faktor internal dan faktor eksternal, namun komitmen organisasi yang merupakan faktor internal tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor internal. Hasil penelitian ini bertolak belakang dengan hasil penelitian Edwy, dkk (2017) yang menunjukkan adanya pengaruh positif komitmen organisasi terhadap kinerja auditor. Namun, penelitian ini mendukung hasil penelitian Istiani (2017) yang menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh antara komitmen organisasi dan kinerja seseorang.

Tidak berpengaruh memiliki arti bahwa komitmen organisasi tidak memiliki andil yang kuat dalam mempengaruhi besar atau tidaknya kinerja auditor internal. Tingkat komitmen organisasi yang tinggi ataupun rendah tidak akan membuat auditor meningkatkan atau mengalami penurunan akan kinerjanya. Hal ini dikarenakan responden merasa tidak memiliki dan terikat dengan instansi tempatnya bekerja. Hal ini dapat dilihat dari jawaban responden, beberapa auditor internal pada kedua inspektorat ini tidak merasa dirinya tidak berkomitmen ataupun tidak profesional apabila keluar dari instansi tempatnya bekerja. Mereka juga tidak merasa tidak loyal apabila suatu saat memutuskan untuk berhenti dari instansi tempatnya bekerja. Pada situasi ini auditor internal tidak memiliki ikatan yang kuat dengan instansinya, sehingga mereka bekerja hanya dikarenakan pekerjaan tersebut merupakan kewajibannya saat ini dan untuk memenuhi kebutuhan sebagai hasil timbal balik dari pelaksanaan kerjanya. Selain itu, hal tersebut dapat terpengaruh oleh keadaan di mana inspektorat bukanlah pilihan pertama beberapa individu saat pelamaran kerja, adanya penempatan individu oleh pihak berwenang ke instansi tersebut. Dalam hal ini beberapa auditor internal setuju akan konsep memiliki dan terikat akan instansi tempatnya bekerja, namun beberapa juga tidak setuju akan konsep tersebut.

Pengaruh Pemahaman *Good Governance* terhadap Kinerja Auditor Internal

Pemahaman *good governance* berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor internal. Walaupun pemahaman *good governance* berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor internal namun hasil penelitian ini mendukung konsep teori atribusi Heisder (1958) di mana teori ini menyatakan perilaku seseorang didasari oleh faktor internal dan faktor eksternal, pemahaman *good governance* merupakan faktor internal yang mempengaruhi kinerja auditor internal. Hasil penelitian ini bertolak belakang dengan hasil penelitian Nusa (2020) yang menyatakan terdapat pengaruh positif pemahaman *good governance* terhadap kinerja auditor. Namun, hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian Ristiyadi dan Trisnawaati (2018) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh negatif pemahaman *good governance* terhadap kinerja auditor

Pengaruh negatif pemahaman *good governance* terhadap kinerja auditor internal dimaksudkan adanya pengaruh yang tidak searah diantara keduanya, di mana semakin tinggi pemahaman *good governance* yang dimiliki auditor internal maka semakin rendah kinerjanya, begitu pula sebaliknya. Hal ini terjadi dikarenakan tingkat pemahaman *good governance* yang tinggi dan mencukupi tidak diimbangi oleh pelaksanaannya, auditor internal hanya sebatas memahami akan konsep *good governance* namun tidak merealisasikannya di dalam kinerjanya. Padahal selain memahami prinsip dasar *good governance*, auditor juga wajib mengimplementasikannya dalam proses kerjanya. Selain itu, salah satu indikator dari *good governance* adalah partisipasi di mana terdapat campur tangan semua bagian instansi dalam pengambilan keputusan ataupun kebijakan, namun keputusan yang berkaitan dengan audit merupakan suatu hal yang tidak boleh ada campur tangan pihak lain selain auditor internal itu sendiri dikarenakan pihak diluar auditor internal tidak memiliki kompetensi yang sesuai untuk pengambilan keputusan audit. Begitu pula dengan

adanya penerimaan kritik dan saran dari masyarakat umum untuk menciptakan kinerja yang baik, namun untuk menampung seluruh kritik maupun saran dari masyarakat tersebut membutuhkan waktu, tenaga, dan biaya lebih untuk pengambilan keputusan yang berdasarkan kritik dan saran tersebut, sehingga proses pengambilan keputusan akan lebih lambat dan kinerja menjadi tidak efisien dan efektif.

Pengaruh Kejelasan Peran terhadap Kinerja Auditor Internal

Kejelasan peran berpengaruh positif terhadap kinerja auditor internal. Hasil penelitian ini mendukung konsep teori atribusi Heisder (1958) di mana teori ini menyatakan perilaku seseorang didasari oleh faktor internal dan faktor eksternal, di mana kompensasi merupakan faktor internal yang mempengaruhi kinerja auditor internal. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian Farida (2018) dan Parhusip, dkk. (2020). Hasil penelitian keduanya menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif antara kejelasan peran terhadap kinerja seseorang.

Pengaruh positif kejelasan peran terhadap kinerja auditor internal dimaksudkan adanya pengaruh yang searah diantara keduanya, di mana semakin tinggi tingkat kejelasan peran auditor internal maka semakin tinggi kinerjanya, begitu pula sebaliknya. Hal ini dikarenakan auditor internal yang memahami tugas dan perannya dalam proses audit internal akan membantunya dalam pelaksanaan kerja yang lebih efektif dan juga efisien. Apabila seorang auditor internal tidak mengetahui dengan jelas perannya dalam instansi tempatnya bekerja maka dapat menghambat kinerjanya sendiri dan juga berakibat menghambat kinerja orang lain. Seseorang yang dengan jelas memahami perannya akan merasa dibutuhkan dalam instansinya sehingga ia akan cenderung melakukan usaha yang terbaik dalam pekerjaannya dan meningkatkan kinerjanya.

Pengaruh Pengalaman, Kompensasi, Komitmen Organisasi, Pemahaman *Good Governance*, dan Kejelasan Peran terhadap Kinerja Auditor Internal

Pengalaman, kompensasi, komitmen organisasi, pemahaman *good governance*, dan kejelasan peran berpengaruh positif secara simultan terhadap kinerja auditor internal. Pengaruh secara simultan seluruh variabel independen tersebut terhadap kinerja auditor internal memiliki arti bahwa seorang auditor internal yang memiliki pengalaman kerja yang lama, kompensasi yang mencukupi, komitmen organisasi yang tinggi, pemahaman akan *good governance* yang mencukupi, kemudian didukung pula oleh tingkat kejelasan peran yang tinggi maka kinerja yang dihasilkan pun akan meningkat. Dengan kata lain untuk meningkatkan kinerja auditor internal maka perlu didukung oleh kelima faktor tersebut.

4. Kesimpulan

Pengalaman dan pemahaman *good governance* berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor internal Inspektorat Daerah Kota Makassar dan Provinsi Sulawesi Selatan. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi pengalaman dan pemahaman *good governance* maka semakin rendah kinerja auditor internal. Kompensasi dan komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor internal Inspektorat Daerah Kota Makassar dan Provinsi Sulawesi Selatan. Hal tersebut menunjukkan tingkat kompensasi dan komitmen organisasi yang tinggi ataupun rendah tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor. Kejelasan peran berpengaruh positif terhadap kinerja auditor internal Inspektorat Daerah Kota Makassar dan Provinsi Sulawesi Selatan. Hal tersebut menunjukkan semakin tinggi kejelasan peran maka semakin tinggi pula kinerja auditor internal. Pengalaman, kompensasi, komitmen organisasi, pemahaman *good governance*, dan kejelasan peran berpengaruh positif secara simultan terhadap kinerja auditor internal Inspektorat Daerah Kota Makassar dan Provinsi Sulawesi Selatan.

5. Keterbatasan Penelitian

Terdapat keterbatasan di dalam proses penelitian ini. Pertama, sampel penelitian kurang cukup, kurangnya sampel penelitian berdampak pada lemahnya *statistical power* pada hasil penelitian yang diperoleh. Selain itu, penelitian ini menggunakan metode survei dengan menggunakan kuesioner tanpa melalui wawancara dan responden tidak didampingi saat pengisian kuesioner dikarenakan dilakukan saat pandemi COVID-19 melanda dan diberlakukannya *WFH (Work From Home)*, sehingga kemungkinan terjadinya respon bias dari responden atau kurangnya pemahaman atas maksud pernyataan dalam kuesioner.

Daftar Pustaka

Agustiniingsih, M., Azlina, N., dan Rusli, R. 2017. Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Pendidikan Berkelanjutan, Etika Profesi, Budaya Organisasi dan Pemahaman Good Governance terhadap Hasil Kinerja Auditor Pemerintah (Studi Kasus pada Badan Pemeriksa Keuangan/Bpk-ri Perwakilan Provinsi Riau). *Skripsi*. Riau: Universitas Riau.

- Dewi, A. C. 2016. Pengaruh Pengalaman Kerja, Kompetensi, dan Independensi terhadap Kualitas Audit Dengan Etika Auditor Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Profita: Kajian Ilmu Akuntansi*. 4(8): 01-20.
- Duha, T. 2020. *Motivasi Kinerja*. Yogyakarta: Deepublish.
- Edwy, F. M., Hasan, A., & Kamaliah, K. 2019. Pengaruh Independensi, Motivasi, Komitmen Organisasi, Pengalaman, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Auditor Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan Perwakilan Provinsi Riau. *PEKBIS (Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis)*, 11(1): 16-29.
- Evindi, R. 2019. Pengaruh Kejelasan Peran terhadap Efektivitas Pelaksanaan Tugas Jabatan Eselon dimediasi Motivasi Kerja pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tana Tidung. *Tesis*. Jakarta: Universitas Terbuka Jakarta.
- Farida, R. D. M. 2018. Hubungan antara Kompensasi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Serang. *Khazanah Ilmu Berazam*, 1(2): 12-20.
- Ghozali, I. 2016. *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Hiondardjo, A., dan Utami, R. A. 2019. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. *MALIA: Jurnal Ekonomi Islam*, 11(1): 151-168.
- Istiani, H. C. 2017. Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi. *Skripsi*. Yogyakarta: Universitas PGRI Yogyakarta.
- Kamsah. 2021. "Gagal Tuntaskan Temuan BPK, Wali Kota Makassar Sebut Inspektorat Telah Mati", (Online), (<https://makassar.terkini.id/gagal-tuntaskan-temuan-bpk-wali-kota-makassar-sebut-inspektorat-telah-mati/>), diakses tanggal 17 November 2021).
- Kumaat, V. G. 2011. *Internal Audit*. Jakarta: Erlangga.
- Marganingsih, A., dan Martani, D. 2014. Anteseden Komitmen Organisasi Dan Motivasi: Konsekuensinya Terhadap Kinerja Auditor Intern Pemerintah. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan Indonesia*, 7(1): 79-108.
- Mirsan, A. 2021. "Penyalahgunaan Anggaran Rp 1,1 Miliar di Pemprov Sulsel, Inspektorat: Sudah Dikembalikan", (Online), (<https://fajar.co.id/2021/04/05/penyalahgunaan-anggaran-rp11-miliar-di-pemprov-sulsel-inspektorat-sudah-dikembalikan/>), diakses tanggal 17 November 2021).
- Mujanah, S. 2019. *Manajemen Kompensasi*. Surabaya: CV Putra Media Nusantara (PMN).
- Nusa, I. B. S. 2020. Pengaruh Independensi, Pemahaman Good Governance terhadap Kinerja Auditor di Kota Bandung. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi)*, 4(2): 768-780.
- Parhusip, A. A., Alamsyah, V., dan Rahman, M. F. 2020. Pengaruh Semangat Kerja, Kejelasan Peran, Fisik Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Universitas Potensi Utama. *Accumulated Journal (Accounting and Management Research Edition)*, 2(1): 01- 14.
- Putra, I. D. M. A. P., dan Sintaasih, D. K. 2018. Efek Moderasi Skeptisisme Profesional pada Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kinerja Auditor Kantor Akuntan Publik di Provinsi Bali. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 7(5): 1375-1406.
- Putro, G. A. 2017. "Kemendagri Soroti Kinerja Lemah Inspektorat Pantau Penyimpangan", (Online), (<https://news.detik.com/berita/d-3404983/kemendagri-soroti-kinerja-lemah-inspektorat-pantau-penyimpangan>), diakses tanggal 3 Februari 2022).
- Ristiyadi, A., dan Trisnawaati, R. 2018. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, Etika Profesi, Pemahaman Good Governance Dan Locus Of Control Terhadap Kinerja Auditor (Studi Empiris Pada KAP Kota Yogyakarta dan Surakarta). *Skripsi*. Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Rismayanti, N. P. D., dan Hutnaleontina, P. N. 2020. Pengaruh Time Budget Pressure, Konflik Peran dan Pemahaman Good Governance pada Kinerja Auditor di Inspektorat Provinsi Bali. *Hita Akuntansi dan Keuangan*, 1(2): 454-481.
- Robbins. 2012. *Manajemen (11th ed.)*. Jakarta: PT. Indeks.
- Sapitri, R., dan Suryalena, S. 2016. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Listrik Negara Area Pekanbaru. *Skripsi*. Riau: Universitas Riau.
- Sartika, D. 2017. Analisa Pengaruh Sistem Pengukuran Kinerja Terhadap Kinerja Manajerial Melalui Kejelasan Peran dan Pemberdayaan Psikologis sebagai Variabel Moderating. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan*, 8(2): 01-15.
- Ulfa, N. A. 2020. Pengaruh Pendidikan, Pengalaman dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN Persero Unit Khusus Kota Tarakan. *Skripsi*. Tarakan: Universitas Borneo Tarakan.
- Utomo, W. 2012. *Administrasi Publik Baru Indonesia: Perubahan Paradigma dari Administrasi Negara ke Administrasi Publik*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.