

**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA AUDITOR PADA INSPEKTORAT PROVINSI DAN KABUPATEN KOTA GORONTALO***ANALYSIS OF FACTORS THAT EFFECTING AUDITORS PERFORMANCE IN THE PROVINCIAL INSPECTORATE DISTRICT AND GORONTALO CITY*

Oleh:

**Meity Katili<sup>1)</sup>**  
**Grace Nangoi<sup>2)</sup>**  
**Hendrik Gamaliel<sup>3)</sup>**

Program Studi Magister Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Sam Ratulangi

E-mail :

<sup>1</sup>[meitykatili@yahoo.com](mailto:meitykatili@yahoo.com)

<sup>2</sup>[gracenangoi@gmail.com](mailto:gracenangoi@gmail.com)

<sup>3</sup>[hendrik\\_gamaliel@unsrat.ai.id](mailto:hendrik_gamaliel@unsrat.ai.id)

**ABSTRAK.** Dalam upaya mewujudkan *good governance* dan *clean government* dalam melakukan pelayanan publik diperlukan sumber daya manusia dengan kapasitas tertentu. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kecakapan profesional, integritas, pengalaman kerja dan komitmen pimpinan terhadap kinerja auditor pada Inspektorat Provinsi dan Kabupaten Kota Gorontalo. Dalam penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data melalui survey dengan kuesioner berisi daftar pernyataan yang dijawab oleh 100 responden yang dipilih para auditor dan yang telah memiliki sertifikat auditor pada Inspektorat Provinsi dan Kabupaten Kota Gorontalo. Untuk menguji hipotesis dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linear berganda yang di olah melalui program SPSS. Dari hasil penelitian secara simultan (uji F) menunjukkan bahwa variabel kecakapan profesional ( $X_1$ ), integritas ( $X_2$ ), pengalaman kerja ( $X_3$ ), dan komitmen pimpinan ( $X_4$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor pada Inspektorat Provinsi dan Kabupaten Kota Gorontalo. Untuk Hasil penelitian secara parsial (Uji t) menunjukkan bahwa variabel integritas dan komitmen pimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor, sedangkan kecakapan profesional dan pengalaman kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor pada Inspektorat Provinsi dan Kabupaten Kota Gorontalo. Implikasi temuan penelitian ini adalah untuk mendorong ditingkatkannya kinerja auditor secara maksimal dengan upaya peningkatan kecakapan profesional, pengalaman kerja, penegakan integritas dan komitmen pimpinan secara bersama sama agar kinerja Inspektorat semakin baik.

*Kata kunci: Kecakapan Profesional, Integritas, Pengalaman Kerja, Komitmen Pimpinan, Kinerja Auditor.*

**ABSTRACT.** In an effort to implement *good governance* and *clean government* in conducting public service, it is to employ human resources with a certain capacity. The purpose of this study is to determine the influence of professional skills, integrity, work experience to auditors performance in Provincial, District and Gorontalo City. This study used by questionnaires as its data collecting method. The surveys contain a list of questions answered by 100 respondents selected were the from auditors who have auditors' certificate in Provincial, District and Gorontalo City. The hypothesis was analysed by using the multiple linear regresion analysis with SPSS Program. Results show that professional skill variables ( $X_1$ ), integrity ( $X_2$ ), work experience ( $X_3$ ), and the commitment of the leadership ( $X_4$ ) influence positive and simultaneous significantly the performance of auditors in the Provincial Inspectorate, and the District of Gorontalo . However, results also show that variables of integrity and commitment of leadership partially and significantly influence positive the auditors' performance. On the other hand, professional skill and work experience do not influence positively and significantly the auditor's performance in the Provincial Inspectorate, and the District of Gorontalo. Implications of this research are intended to encourage the improvement of auditor's performance to the fullest by improving their professional skills and work experience, the preservation of integrity and commitment of leaders. It is hoped that the Inspectorate's performance will be better by conducting those efforts.

*Keywords: Professional Skills, Integrity, Work Experience, Leadership Commitment, Performance Auditor.*

## PENDAHULUAN

Berbagai masalah penyimpangan, kecurangan, penyalahgunaan wewenang serta permasalahan hukum sebagai akibat dari adanya praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme masih sering terjadi di Indonesia saat ini. Untuk itu berbagai upaya dilakukan pemerintah untuk terus melakukan perbaikan dengan mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*) yang mengarah pada pemerintahan/birokrasi yang bersih (*clean government*). Peningkatan peran pengawasan internal yang memadai di lingkungan pemerintahan merupakan wujud dari pemerintahan yang baik, bersih dan berwibawa. Sebagaimana yang tertuang dalam Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 pasal 48 ayat 1 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) yang menyebutkan bahwa pengawasan intern dilakukan oleh aparat pengawasan intern pemerintah (APIP).

Tindakan preventif merupakan salah satu cara yang ditempuh untuk mencapai suatu pemerintahan yang transparansi, akuntabilitas, serta partisipasi yaitu dengan adanya pengawasan internal. Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor : PER/05/M.PAN/03/2008 tentang Standar Audit Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (SA-APIP) menjelaskan bahwa pengawasan internal merupakan seluruh proses kegiatan audit, reviu, pemantauan, evaluasi, dan kegiatan pengawasan lainnya berupa asistensi sosialisasi dan konsultasi terhadap penyelenggaraan tugas dan fungsi organisasi dalam rangka memberikan keyakinan yang memadai bahwa kegiatan telah dilaksanakan sesuai dengan tolak ukur yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien untuk kepentingan pimpinan dalam mewujudkan pemerintahan yang baik. Tugas pokok dan fungsi APIP yaitu melakukan pengawasan terhadap penyelenggaraan pemerintahan.

Pengawasan intern pemerintah provinsi/kabupaten/kota dilaksanakan oleh inspektorat masing-masing daerah guna membantu pimpinan daerah dalam hal ini Gubernur/Bupati/Walikota dalam melaksanakan pemantauan terhadap masing-masing kinerja unit organisasi yang di pimpinnya. Peran APIP dapat terwujud jika didukung dengan standar mutu yang sesuai dengan mandat penugasan, sehingga siapapun auditor yang bertugas dapat menghasilkan mutu hasil audit yang sama (Warta Pengawasan, 2013). Peran dan fungsi Inspektorat Provinsi, Inspektorat Kabupaten/Kota secara umum diatur dalam pasal 4 Peraturan Menteri Dalam Negeri No. 64 Tahun 2007, dinyatakan bahwa dalam melaksanakan tugas pengawasan urusan pemerintahan, inspektorat provinsi, kabupaten/kota mempunyai fungsi perencanaan program pengawasan, perumusan kebijakan dan fasilitasi pengawasan, pemeriksaan (audit), pengusutan, pengujian dan penilaian tugas pengawasan.

Auditor internal memiliki peran penting dalam pelaksanaan fungsi pengawasan sebagai penilai kecukupan struktur pengendalian intern, penilai efektivitas, dan penilai kualitas kerja. Kemampuan auditor dapat terlihat dari kecakapan profesionalnya dalam menjalankan profesinya sebagai auditor, sedangkan perilaku dan sikap yang baik tercermin dari integritas auditor itu sendiri yang mampu bersikap jujur dan bertanggung jawab atas laporan yang di hasilkan. Selain itu pengalaman kerja dalam bidang audit sangat diperlukan untuk membentuk dan mengasah keahlian dalam melakukan pemeriksaan dan menjadikannya lebih baik dan bijaksana dalam berfikir maupun bertindak sehingga mendorong auditor melakukan tugas semakin baik. Komitmen harus diawali dari pimpinan ataupun pejabat pemerintah sehingga dapat dibangun pada bawahannya. Pimpinan APIP adalah sebagai penanggung jawab atas pelaksanaan fungsi pengawasan dan komitmen pimpinan APIP merupakan kunci keberhasilan penyelenggaraan pengawasan intern yang dilaksanakan oleh APIP.

Wilayah Gorontalo khususnya di Pemerintah Kota Gorontalo, Kabupaten Bone Bolango dan Provinsi Gorontalo yang menjadi objek penelitian ini sampai saat ini masih menjadi sorotan berbagai pihak terutama masyarakat saat ini karena masih banyaknya kasus yang bergulir berkaitan dengan pelanggaran, penyalahgunaan wewenang dan jabatan, dan besarnya jumlah temuan kerugian daerah serta penyimpangan yang bermuara pada korupsi tidak terdeteksi oleh aparat inspektorat sebagai auditor internal akan tetapi menjadi temuan oleh auditor eksternal yaitu Badan Pemeriksa Keuangan (BPK). Masih lemahnya sistem pengendalian intern atas laporan keuangan pemerintah Provinsi Gorontalo berdasarkan Laporan Hasil Pemeriksaan BPK Tahun 2015, dan adanya temuan yang mengakibatkan kerugian daerah mengindikasikan bahwa kinerja inspektorat yang ada belum sesuai yang di harapkan. Opini WTP oleh BPK pada beberapa tahun terakhir ini ternyata bukan jaminan bahwa tidak ada lagi penyimpangan yang terjadi pada pemerintahan Provinsi Gorontalo.

Rendahnya kapabilitas APIP di Wilayah Provinsi Gorontalo disebabkan oleh beberapa hal antara lain, lemahnya manajemen APIP, kurangnya formasi auditor, kurangnya kegiatan pengembangan kompetensi sumber daya manusia, dan masih belum diterapkannya pelaksanaan audit yang sesuai dengan standar audit dan kode etik. Hal ini harus menjadi perhatian dan pertimbangan bagi auditor inspektorat dan pimpinannya untuk terus berupaya meningkatkan kinerja auditor dalam melaksanakan fungsi pengawasan. Selain itu berbagai upaya peningkatan kapabilitas APIP harus terus dilaksanakan untuk mendorong terwujudnya tata kelola pemerintahan yang baik dan bersih.

Berdasarkan latar belakang di atas maka penulis merumuskan masalah penelitian sebagai berikut : a.) Apakah kecakapan profesional, berpengaruh positif terhadap kinerja auditor pada Inspektorat Provinsi dan Kabupaten/Kota Gorontalo? b.) Apakah integritas auditor, berpengaruh positif terhadap kinerja auditor pada Inspektorat Provinsi dan Kabupaten/Kota Gorontalo? c.) Apakah pengalaman kerja, berpengaruh positif terhadap kinerja auditor pada Inspektorat Provinsi dan Kabupaten/Kota Gorontalo? d.) Apakah komitmen pimpinan, berpengaruh positif terhadap kinerja auditor pada Inspektorat Provinsi dan Kabupaten/Kota Gorontalo?

Tujuan dari penelitian ini adalah menganalisis pengaruh faktor kecakapan profesional terhadap kinerja auditor dalam pengawasan pengelolaan keuangan daerah, menganalisis pengaruh faktor integritas terhadap kinerja auditor dalam pengawasan pengelolaan keuangan daerah, menganalisis pengaruh faktor pengalaman kerja terhadap kinerja auditor dalam pengawasan pengelolaan keuangan daerah, dan menganalisis pengaruh komitmen pimpinan terhadap kinerja auditor dalam pengawasan pengelolaan keuangan daerah.

Manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini adalah untuk pemegang kebijakan dalam hal ini Pemerintah Daerah/Inspektorat hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja inspektorat dalam pengawasan pengelolaan keuangan daerah, sehingga dapat dimanfaatkan dalam upaya peningkatan kinerja aparat Inspektorat. Untuk inspektorat, sebagai masukan dalam upaya meningkatkan kinerjanya sebagai internal auditor/aparat pengawasan pengelolaan keuangan daerah. Hasil penelitian ini juga diharapkan akan dapat memberikan sumbangsih bagi penelitian berikutnya.

### Tinjauan Pustaka

Teori penetapan tujuan (*goal setting theory*) dalam Tandiontong (2016:46) mengemukakan bahwa teori ini juga menunjukkan adanya keterkaitan antara sasaran dan kinerja dan relatif sederhana karena aturan dasarnya adalah penetapan tujuan secara sadar. Teori ini menyatakan bahwa perilaku individu diatur oleh ide (pemikiran) dan niat seseorang. Sasaran dapat dipandang sebagai tujuan atau tingkat kinerja yang ingin dicapai oleh individu. Adanya tujuan individu menentukan seberapa besar usaha yang akan dilakukannya, semakin tinggi komitmen karyawan terhadap tujuannya akan mendorong karyawan tersebut untuk melakukan usaha yang lebih keras dalam mencapai tujuan tersebut. Teori ini dapat menjelaskan tentang komitmen pimpinan dalam meningkatkan kinerja auditor, dalam hal ini pimpinan sebagai pengambil kebijakan sangat berpengaruh terhadap hasil pemeriksaan para auditor.

Arumsari (2014) menyatakan bahwa perilaku ditentukan oleh sikap, aturan-aturan sosial dan kebiasaan. Sikap terdiri dari komponen kognitif yaitu keyakinan, komponen afektif yaitu suka atau tidak suka, berkaitan dengan apa yang dirasakan dan komponen perilaku yaitu bagaimana seorang ingin berperilaku terhadap sikap. Teori sikap dan perilaku ini dapat membantu menjelaskan tentang semua variabel yang ada dalam penelitian ini. Kecakapan profesional merupakan sikap yang harus dimiliki oleh auditor dalam melaksanakan tugas sebagai fungsi pengawasan pemerintahan. Dengan adanya penguasaan dan pemahaman terhadap pengetahuan yang berkaitan dengan profesi maka akan dapat menjadikan dasar seorang auditor untuk mengerjakan tugas sesuai dengan prosedur yang ada.

Integritas merupakan prinsip perilaku yang harus dimiliki oleh auditor dalam melaksanakan tugasnya. Kepribadian yang dilandasi oleh unsur jujur, berani, bijaksana dan bertanggung jawab yang ada dalam diri auditor menjadikan dasar kepercayaan publik akan kualitas hasil kerja auditor. Selain itu pengalaman kerja dapat memberikan peluang yang besar bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik lagi dimasa yang akan datang, sehingga jika proses audit yang benar telah dilaksanakan sesuai dengan prosedur yang ada maka akan menjadikan seorang auditor memiliki pengalaman kerja dimasa yang akan datang. Pengalaman bekerja memberikan keahlian dan keterampilan kerja yang cukup, namun sebaliknya keterbatasan pengalaman mengakibatkan tingkat ketrampilan dan keahlian yang dimiliki semakin rendah (Masrizal, 2010).

Audit berasal dari kata "*audere*" yang berarti mendengar, dengan semakin berkembangnya dunia perekonomian maka kata *audere* diubah menjadi audit yang diartikan sebagai pemeriksaan. Arens, *et al* (2014:2), audit adalah pengumpulan dan evaluasi bukti tentang informasi untuk menentukan dan melaporkan derajat kesesuaian antara informasi itu dan kriteria yang telah ditetapkan. Peran APIP yang efektif dapat terwujud jika didukung dengan kinerja auditor yang profesional dan kompeten sehingga hasil audit yang akan dihasilkan berkualitas dan dalam pelaksanaan auditnya menggunakan standar audit yang ada. Audit yang berkualitas akan mampu mengurangi faktor ketidakpastian yang berkaitan dengan laporan keuangan yang disajikan oleh pihak manajemen (Tandiontong, 2016: 83).

*Good governance* adalah strategi untuk menciptakan institusi masyarakat yang kuat, dan juga untuk membuat pemerintah semakin terbuka, responsive, akuntabel dan demokratis (Pusdiklatwas, 2011). *Good governance* juga dimaksudkan sebagai suatu kemampuan manajerial untuk mengelola sumber daya dengan cara-

cara terbuka, transparan, akuntabel, *equitable*, dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat (Aggarwal, 2013). Seorang auditor yang memahami *good governance* secara benar maka akan mempengaruhi perilakunya dalam melaksanakan pekerjaannya dengan orientasi memperoleh hasil yang baik sehingga kinerjanya akan meningkat (Saidu dan Zabedah, 2013).

Undang-Undang Republik Indonesia No. 15 Tahun 2004 tentang Pemeriksaan Pengelolaan dan Tanggung Jawab Keuangan Negara menyebutkan bahwa pengelolaan keuangan daerah adalah keseluruhan kegiatan pejabat pengelola keuangan daerah sesuai dengan kedudukan dan kewenangannya yang meliputi perencanaan, pengawasan dan pertanggung jawaban. Peraturan Menteri Dalam Negeri No.13 tahun 2006 pasal 4 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah dikatakan bahwa keuangan daerah dikelola secara tertib, taat pada peraturan perundang-undangan, efektif, efisien, ekonomis, transparan, dan bertanggung jawab dengan memperhatikan azas keadilan, kepatutan, dan manfaat untuk masyarakat. Dalam mewujudkan *good governance* dan *clean government* pengawasan terhadap pengelolaan keuangan daerah sangat diperlukan hal ini untuk memastikan terselenggaranya pemerintahan yang efektif, efisien, transparan, akuntabel serta bebas dari segala praktik-praktik korupsi, kolusi dan nepotisme (KKN) serta untuk menjamin agar pelaksanaan kegiatan pemerintahan berjalan sesuai dengan rencana dan berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etik (Moehariono, 2012:96). Kinerja juga dapat diartikan sebagai unjuk kerja dan hasil kerja (Pusdiklatwas BPKP, 2011). Dengan demikian kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat capaian pelaksanaan suatu kegiatan, program, kebijakan dalam wujud sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi yang tertuang dalam perencanaan strategic organisasi (Wati, *et al.* 2010). Penilaian kinerja merupakan kegiatan evaluasi dari hasil kinerja. Pasalong (2013:182) mengartikan penilaian kinerja sebagai evaluasi keberhasilan atau kegagalan seseorang dalam menjalankan tugasnya.

Kamus Besar Bahasa Indonesia arti kecakapan merupakan kemampuan, kesanggupan, kepandaian atau kemahiran mengerjakan sesuatu. Profesional yaitu berkaitan dengan profesi, memerlukan kepandaian khusus untuk mengerjakannya, mengharuskan adanya pembayaran untuk melakukannya. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kecakapan profesional merupakan kemampuan atau kemahiran yang bersangkutan dengan profesi tertentu yang memerlukan keahlian khusus dan mengharuskan adanya pembayaran dalam pelaksanaannya.

Arens, *et al* (2012: 129) mengatakan bahwa: "*Professional means a responsibility for conduct that extends beyond satisfying individual responsibilities and beyond the requirements of our society's laws and regulations.*" Napoca (2012) mengartikan profesional adalah sebagai berikut: "*The application of a professional reasoning which starts from well defined principles offers a bigger liberty to the auditors, which means to apply their experience, knowledge, abilities acquired in time, while constraining the activity in a set of strict rules which entangles the perspective of a diversified approach, even interdisciplinary, of the problem the professional face.*"

Berbagai pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa profesionalisme merupakan tanggung jawab yang berhubungan dengan profesi yang memerlukan kepandaian khusus untuk menjalankannya. Sikap dan tindakan profesional merupakan tuntutan dalam bidang profesi auditor. Untuk itu peningkatan profesionalisme auditor harus mengacu pada sikap atau mental dalam bentuk komitmen untuk menerapkan pengalaman, pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki agar dalam melaksanakan pemeriksaan akan menghasilkan audit yang memenuhi standar yang ditetapkan organisasi.

PERMENPAN Nomor. PER/05/M.PAN/03/2008 menyebutkan bahwa seorang auditor pemerintahan harus memiliki integritas yang berarti bahwa mampu melaksanakan tugasnya secara jujur, teliti, bertanggung jawab dan bersungguh-sungguh serta harus memiliki kompetensi yang memadai dalam menjalankan proses audit. Syahputra *et al*, (2015) mengemukakan bahwa sikap integritas diperlukan berkaitan dengan kualitas audit yang dilakukan inspektorat dan kinerja yang dihasilkan. Bagi auditor, kualitas hasil kerja atau kinerja dapat dinilai dari kualitas audit yang dihasilkan, dan salah satu faktor yang mempengaruhi kualitas hasil pekerjaan auditor adalah integritas yang merupakan wujud dari kepatuhan terhadap etika profesi (Arens, 2011).

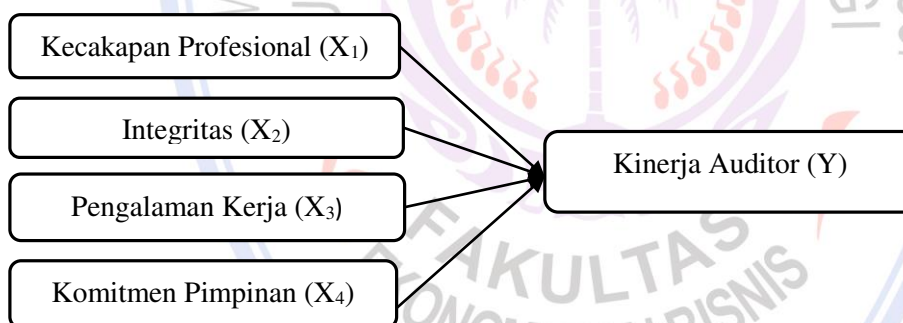
Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI, 2013) pengalaman adalah sesuatu yang pernah (dialami, dijalani, dirasai, ditanggung, dan sebagainya) bisa berupa peristiwa baik maupun yang buruk. Sukrisno Agoes (2012:33), pengalaman auditor adalah akumulasi gabungan yang diperoleh melalui interaksi dimana akan membuat auditor mempunyai pemahaman yang lebih baik mengenai audit. Auditor yang berpengalaman dalam melaksanakan tugas-tugasnya akan meningkatkan kinerjanya baik secara teknis maupun secara psikis. Masa kerja yang lama akan cenderung membuat seorang pegawai lebih merasa betah dalam suatu organisasi, hal ini disebabkan

diantaranya karena telah beradaptasi dengan lingkungannya yang cukup lama sehingga seorang pegawai akan merasa nyaman dengan pekerjaannya (Annesa *et al* 2013;7). Pendapat lain menyatakan bahwa pengalaman kerja adalah lamanya seseorang melaksanakan frekuensi dan jenis tugas sesuai dengan kemampuannya (Fahdi, 2012:19).

Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 salah satu unsur Sistem Pengendalian Intern Pemerintah yaitu lingkungan pengendalian yang menyatakan bahwa perilaku positif harus dimiliki oleh pimpinan dan pegawai Instansi pemerintah dalam mendukung pengendalian intern dan memiliki manajemen yang bersih. Organisasi pemerintahan diperlukan komitmen dari seorang pemimpin untuk mencapai tujuan organisasi. Untuk menciptakan kepemimpinan yang kondusif pimpinan sekurang-kurangnya harus melakukan tindakan mempertimbangkan risiko dalam setiap pengambilan keputusan, mendukung fungsi tertentu dalam menerapkan system pengendalian instansi pemerintah, melakukan interaksi secara intensif dengan pejabat pada tingkatan yang lebih rendah, dan menerapkan manajemen berbasis kinerja di instansinya (Warta Pengawasan BPKP, 2013).

Pengertian komitmen dalam Edison *et al* (2016), didefinisikan sebagai sikap yang mencerminkan loyalitas karyawan terhadap organisasi mereka dan proses yang berkelanjutan dimana peserta organisasi mengekspresikan kepedulian mereka terhadap organisasi, kesuksesan, dan kesejahteraan. Moorhead dan Griffin (2013:73) komitmen organisasi (*organizational commitment*) adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya. Seseorang individu yang memiliki komitmen tinggi kemungkinan akan melihat dirinya sebagai anggota sejati organisasi. Sedangkan menurut Kreitner dan Kinicki (2014:165) komitmen organisasi (*organizational commitment*) mencerminkan tingkatan dimana seseorang mengenali sebuah organisasi dan terikat pada tujuan-tujuannya. Dapat disimpulkan bahwa komitmen pimpinan merupakan konsistensi dari perkataan dan perbuatan seorang pimpinan yang sesuai dengan tujuan organisasi. Pimpinan yang menyenangkan menunjukkan rasa perhatian yang tinggi dan memotivasi dapat menimbulkan semangat pegawai dan kenyamanan lingkungan kerja.

Berdasarkan pemikiran tersebut, beberapa hal yang menjadi fokus dalam tulisan ini adalah mencakup kecakapan profesional, integritas, pengalaman kerja dan komitmen pimpinan terhadap kinerja auditor, yang divisualisasikan dalam kerangka berpikir sebagaimana pada gambar 1.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Sumber: Data Olahan, 2017

Kecakapan profesional dalam pelaksanaan audit merupakan kompetensi yang harus dimiliki auditor dalam mengerjakan tugasnya dengan obyektif, mudah, cepat dan jarang melakukan kesalahan. Integritas merupakan sikap mental yang harus dimiliki auditor dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Pengalaman audit dalam pengauditan adalah keterampilan dan pengetahuan yang diperoleh yang membentuk dan mengasah keahlian seorang auditor dalam melakukan pemeriksaan sehingga menjadikannya lebih bijaksana baik dalam berfikir maupun bertindak. Komitmen pimpinan diperlukan dalam pencapaian tujuan organisasi sehingga auditor dapat meningkatkan kinerja dengan baik. Kinerja merupakan pencapaian hasil kerja auditor dalam batas waktu yang telah ditentukan.

Penelitian Pasaribu, (2015) dan Annesa, *et al* (2013) membuktikan bahwa kecakapan profesional berpengaruh positif terhadap hasil pemeriksaan auditor, hal ini berbeda dengan penelitian Rasuman (2011) yang menyatakan bahwa kecakapan profesional tidak berpengaruh terhadap kualitas hasil pemeriksaan APIP. Penelitian Erina *et al*, (2012) dan Baisary (2013) menyatakan bahwa integritas berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja auditor. Hasil penelitian Bolang (2012) dan Syahputra *et al*, (2015) menyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas audit APIP. Sedangkan menurut penelitian Fahdi (2012) menyatakan bahwa pengalaman kerja tidak berpengaruh terhadap kualitas hasil pemeriksaan. Penelitian Wati, *et al* (2010) dan Setiyadi dan Rasmini (2016) mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.

### Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja auditor. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Penelitian ini dilakukan pada Pemerintah Provinsi Gorontalo, Kabupaten Bone Bolango dan Kota Gorontalo. Populasi yang digunakan adalah sebanyak 198 pegawai yang ada pada Inspektorat Provinsi Gorontalo, Kabupaten Bone Bolango dan Kota Gorontalo. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan secara *purposive sampling*. Berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan, sampel yang diambil sejumlah 100 pegawai yang telah bersertifikasi auditor dan yang belum ditetapkan sebagai auditor yang tersebar pada Inspektorat Provinsi Gorontalo, Kabupaten Bone Bolango dan Kota Gorontalo.

### Hasil dan Pembahasan

Data dalam penelitian ini yaitu data primer yang dikumpulkan dengan cara menyebarkan kuesioner secara langsung kepada 100 responden yang tersebar pada Inspektorat Provinsi Gorontalo, Kabupaten Bone Bolango dan Kota Gorontalo. Untuk mendapatkan kualitas data dari suatu instrumen telah dilakukan uji validitas dan reliabilitas. Pengujian validitas dalam penelitian ini menggunakan analisis faktor konfirmatori. Analisis faktor, dikatakan bahwa suatu item membentuk suatu konstruk dengan benar adalah ketika item tersebut termuat dengan skor yang tinggi pada konstruk tersebut dan tidak boleh termuat dengan skor yang tinggi pada konstruk yang lain (Hartono, 2014). Hasil uji coba menunjukkan bahwa semua item pernyataan untuk variabel kecakapan profesional, integritas, pengalaman kerja dan komitmen pimpinan serta kinerja auditor memiliki kriteria valid. Hal ini berarti semua item pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini mampu mengungkapkan semua variabel yang diukur pada kuesioner tersebut.

Pengujian reliabilitas dilakukan menggunakan teknik *Cronbach Alpha*. Suatu instrumen dapat dikatakan reliabel bila memiliki koefisien keandalan atau *Cronbach Alpha*  $\geq 0,60$ . Berdasarkan uji reliabilitas menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel kecakapan profesional sebesar 0,870; integritas sebesar 0,796; pengalaman kerja sebesar 0,822; komitmen pimpinan sebesar 0,930 dan kinerja auditor sebesar 0,918. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pernyataan dalam kuesioner ini *reliable* karena memiliki nilai *Cronbach's Alpha*  $> 0,60$ .

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui data berdistribusi normal. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov*. Hasil pengujian menunjukkan nilai koefisien *Kolmogorov-Smirnov Z* sebesar 1.403 dengan signifikan 0.039. Nilai signifikan lebih kecil dari alpha ( $\alpha=0,05$ ) maka dapat diinterpretasikan bahwa model uji belum memenuhi asumsi normalitas. Kondisi tersebut bukan menjadi kendala bagi penelitian ini, hal ini didasarkan pada asumsi Teorema Limit Pusat (*central limit theorem*). Teori ini menyatakan bahwa kurva distribusi sampling (untuk ukuran sample 30 atau lebih) akan berpusat pada nilai parameter populasi dan akan memiliki semua sifat-sifat distribusi normal. Jika distribusi tidak normal maka distribusi sampling rata-ratanya akan mendekati normal, apabila jumlah sampel cukup besar biasanya 30 atau lebih ( $n>30$ ) (Asni Harianti *et al*, 2012;18). Pada penelitian ini memiliki responden sebanyak 100 ( $n = 100$ ), hal ini dapat diasumsikan bahwa data dalam penelitian ini sudah berdistribusi normal.

Uji multikolinieritas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel independen. Cara mendeteksinya adalah dengan melihat nilai *tolerance* dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Jika nilai *tolerance*  $> 0,1$  dan VIF  $< 10$  maka variabel independen terbebas dari persoalan multikolinieritas. Berdasarkan hasil uji multikolinieritas diketahui bahwa nilai *tolerance* dari masing-masing variabel independen di atas 0,1 dan nilai VIF dari masing-masing variabel independen lebih kecil dari pada 10, yaitu nilai VIF untuk variabel kecakapan profesional ( $X_1$ ) adalah sebesar  $2,010 < 10$  dan nilai *tolerance*  $0,498 > 0,10$ ; nilai VIF untuk variabel integritas ( $X_2$ ) adalah sebesar  $1,819 < 10$  dan nilai *tolerance*  $0,550 > 0,10$ ; nilai VIF untuk variabel pengalaman kerja ( $X_3$ ) adalah sebesar  $1,959 < 10$  dan nilai *tolerance*  $0,511 > 0,10$ ; nilai VIF untuk komitmen pimpinan ( $X_4$ ) adalah sebesar  $1,795 < 10$  dan nilai *tolerance*  $0,557 > 0,10$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen terbebas dari multikolinieritas.

Uji heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Model regresi yang baik harusnya tidak terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika probabilitas signifikansi masing-

masing variabel independen  $> 0,05$ , maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi. Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas dengan menggunakan uji Glejser diketahui bahwa nilai signifikansi dari kecakapan profesional sebesar 0,421, variable integritas sebesar 0,887, pengalaman kerja sebesar 0,554, komitmen pimpinan 0,692. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa varian data tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Dari hasil pengujian asumsi klasik menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan telah memenuhi asumsi klasik sehingga dapat dilanjutkan dengan menggunakan analisis regresi berganda. Hasil analisis regresi berganda adalah sebagai berikut:

**Tabel 1. Hasil Regresi Linear Berganda**

Model	Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.166	.128		1.295	.198
1					
Kecakapan profesional	.132	.103	.130	1.278	.204
Integritas	.198	.119	.162	1.674	.097
Pengalaman kerja	.034	.086	.039	.390	.697
Komitmen pimpinan	.474	.090	.503	5.247	.000

Sumber: Data Olahan, 2017

Pengujian hipotesis dengan uji t dilakukan untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing (parsial) variabel independen secara individual terhadap variabel dependen. Pengaruh kecakapan profesional terhadap kinerja auditor,  $t_{hitung} = 1,278 < t_{tabel} = 1,66105$  dan signifikansi sebesar  $0,204 > 0,1$ . Hal ini menunjukkan bahwa  $H_{a1}$  ditolak dan  $H_{o1}$  diterima, sehingga terbukti bahwa kecakapan profesional tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor. Pengaruh integritas terhadap kinerja auditor,  $t_{hitung} = 1,674 > t_{tabel} = 1,66105$  dan signifikansi sebesar  $0,097 < 0,1$ . Hal ini menunjukkan bahwa  $H_{a2}$  diterima dan  $H_{o2}$  ditolak, sehingga terbukti bahwa integritas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kinerja auditor.

Pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja auditor, nilai  $t_{hitung} = 0,390 > t_{tabel} = 1,66105$  dan signifikansi sebesar  $0,697 > 0,1$ . Hal ini menunjukkan bahwa  $H_{a3}$  ditolak dan  $H_{o3}$  diterima, sehingga terbukti bahwa kinerja auditor tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor. Pengaruh komitmen pimpinan terhadap kinerja auditor,  $t_{hitung} = 5.247 > t_{tabel} = 1,66105$  dan signifikansi sebesar  $0,000 < 0,1$ . Hal ini menunjukkan bahwa  $H_{a4}$  diterima dan  $H_{o4}$  ditolak, sehingga terbukti bahwa komitmen pimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor.

Uji koefisien determinasi dalam regresi linear berganda, untuk regresi dengan lebih dari dua variabel bebas digunakan *adjusted R<sup>2</sup>* sebagai koefisien determinasi. Berdasarkan hasil uji, nilai *adjusted R Square* adalah 0,493 yang artinya kinerja auditor dipengaruhi oleh kecakapan profesional, integritas, pengalaman kerja dan komitmen pimpinan sebesar 49,3%. Sisa sebesar 50,7% dipengaruhi oleh faktor lain diluar model penelitian ini.

### Pengaruh Kecakapan Profesional terhadap Kinerja Auditor

Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi kecakapan profesional adalah 1,278 dan  $t_{hitung} = 1,278 < t_{tabel} = 1,66105$  serta nilai signifikansi sebesar  $0,204 > 0,01$  hal ini menunjukkan bahwa secara statistik kecakapan profesional tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor. Dalam penelitian ini ditemukan bahwa kecakapan profesional yang meliputi keahlian, dan pengetahuan yang diperoleh dari pelatihan teknis auditing dan akuntansi, tidak didukung dengan peningkatan kemampuan penunjang dibidang lainnya seperti hukum, sosial politik, pengembangan teknologi informasi, kecakapan teknik dan ilmu pemerintah lainnya. Memiliki kecakapan profesional merupakan keharusan dalam setiap penugasan yang dilakukan oleh auditor. Hal ini telah di atur dalam Peraturan Pemerintah Negara Perdayagunaan Aparatur Negara No.PER/05/M.PAN/03/2008 yang menyatakan bahwa auditor harus mempunyai pengetahuan dan kompetensi lainnya yang diperlukan untuk melaksanakan tanggung jawabnya.

Standar audit APIP, menyatakan bahwa auditor harus menggunakan keahlian profesionalnya dengan cermat dan seksama (*due profesional care*) dan secara hati-hati (*prudent*) dalam setiap penugasan. Arens *et al*, (2012;129) menyatakan bahwa profesional merupakan tanggung jawab atas tindakan yang melampaui tanggung jawab individu dan ketentuan peraturan yang berlaku umum. Salah satu standar audit menyatakan bahwa auditor harus memiliki pengetahuan, ketrampilan dan kompetensi lainnya yang diperlukan dalam melaksanakan tanggung jawabnya.

Arumsari (2014), menjelaskan teori sikap dan perilaku bahwa terbentuknya perilaku dipengaruhi oleh faktor intern yang salah satunya adalah pengetahuan. Dengan demikian kecakapan profesional dalam melakukan pengawasan pengelolaan keuangan daerah, perlu melakukan pelatihan-pelatihan teknis khusus selain ilmu akuntansi dan auditing. Penelitian ini mendukung hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan Ilat (2015), tentang analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja Inspektorat Kota Tomohon yang menggunakan variabel kinerja Inspektorat sebagai variabel dependen dan variabel kompetensi yang merupakan bagian dari kecakapan profesional sebagai variabel independen, menyatakan bahwa kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor. Selain itu hasil penelitian Fahdi (2012) menyatakan bahwa secara parsial kompetensi tidak berpengaruh terhadap kualitas hasil pemeriksaan kantor Inspektorat se Provinsi Riau.

### **Pengaruh Integritas Auditor terhadap Kinerja Auditor**

Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi integritas auditor adalah sebesar 1,674 dengan nilai  $t_{hitung} = 1,674 < t_{tabel} = 1,66105$  serta nilai signifikansi sebesar  $0,097 > 0,01$  hal ini menunjukkan bahwa secara statistik integritas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor. Hasil ini menunjukkan bahwa auditor dituntut harus tetap berani, jujur, bijaksana dan bertanggung jawab dalam melaksanakan audit agar laporan pemeriksaan yang dihasilkan dapat dipercaya dan berkualitas bagi para pengguna informasi.

Perilaku yang jujur, berani, bijaksana dan bertanggung jawab merupakan prinsip perilaku yang harus dipedomani oleh auditor. Sebagaimana diatur dalam Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor: PER/04/M.PAN/03/2008 aturan perilaku auditor ditetapkan oleh pemerintah guna menjamin hasil pemeriksaan auditor. Sikap berani yang ditunjukkan auditor yaitu dalam pengungkapan hasil temuannya, secara berani mengungkapkan kejadian yang sebenarnya. Sikap bijaksana auditor ditunjukkan dengan pelaksanaan tugas berdasarkan pembuktian yang memadai. Auditor yang bertanggung jawab menyampaikan hasil pemeriksaannya berdasarkan bukti yang relevan dan kompeten.

Integritas merupakan kualitas yang melandasi kepercayaan publik dan merupakan patokan (*benchmark*) bagi anggota dalam menguji semua keputusannya (Mulyadi, 2002). Prinsip integritas menjadi mahkota bagi auditor sehingga hasil pemeriksaan auditor dapat dijadikan dasar pengambilan keputusan oleh pimpinan pemerintah. Hasil pemeriksaan auditor diharapkan mampu memberikan informasi kepada pimpinan pemerintah merupakan wujud nyata dari keseriusan dalam pencapaian tata kelola pemerintahan yang baik.

Hasil penelitian ini selaras dan mendukung penelitian Erina *et al* (2012), Baisary (2013) menyatakan bahwa integritas auditor secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor. Hasil penelitian ini sejalan dengan Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor PER/05/M.PAN/03/2008 yang menyebutkan bahwa seorang auditor pemerintah harus memiliki integritas yang berarti bahwa mampu melaksanakan tugasnya secara jujur, teliti, bertanggung jawab dan bersungguh-sungguh serta harus memiliki kompetensi yang memadai dalam menjalankan proses audit.

### **Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Auditor**

Hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi pengalaman kerja adalah sebesar 0,390 dengan  $t_{hitung} = 0,390 < t_{tabel} = 1,66105$ . Nilai signifikansi sebesar  $0,697 > 0,1$  hal ini menunjukkan bahwa, secara statistik pengalaman kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor.

Adanya mutasi yang tidak berpola dan tidak mempertimbangkan kaderisasi auditor sehingga pegawai yang berpengalaman atau yang telah lama bekerja di Inspektorat tergantikan dengan pegawai yang belum berpengalaman. Selain itu pegawai yang telah lama bekerja di inspektorat tidak selalu dilibatkan dalam penugasan pemeriksaan, sehingga auditor tersebut tidak dapat mengasah ketrampilannya dalam penugasan audit. Hal ini didukung oleh penelitian Pasaribu (2015) yang menyatakan bahwa adanya mutasi aparat Inspektorat Kabupaten/Kota di Provinsi Sulawesi Utara yang sudah berpengalaman dan telah mengikuti berbagai pelatihan dalam hal auditing dan akuntansi tergantikan dengan aparat yang tidak memiliki cukup pengalaman.



### **Pengaruh Komitmen Pimpinan Terhadap Kinerja Auditor**

Hasil pengujian hipotesis keempat menunjukkan bahwa pada variabel komitmen pimpinan,  $t_{hitung} = 5,247 > t_{tabel} = 1,66105$  dan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,10$  sehingga komitmen pimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keberhasilan kinerja auditor selain ditentukan oleh profesionalisme terhadap tugas yang dijalankan perlu ditunjang oleh komitmen pimpinan sebagai pengambil kebijakan. Pentingnya kinerja menurut Pasalong (2013:175-177), salah satunya yaitu untuk mendorong tingkat kinerja pegawai yang paling efektif dan produktif dalam interaksi sosial organisasi akan senantiasa terjadi adanya harapan bawahan terhadap atasan atau sebaliknya.

### **Kesimpulan dan Saran**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel kecakapan profesional dan pengalaman kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor, sedangkan integritas dan komitmen pimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor. Pengujian secara simultan kecakapan profesional, integritas, pengalaman kerja dan komitmen pimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor.

Saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini agar 1) auditor yang telah lama bekerja untuk lebih mengasah ketrampilan dan keahliannya agar dapat dilibatkan dalam setiap penugasan agar dapat menunjang kinerja auditor lainnya yang sudah baik, 2) perlu adanya berbagai kegiatan pelatihan tertentu untuk menunjang kecakapan profesional yang dilaksanakan dalam daerah agar keikutsertaan auditor tidak terbatas pada anggaran perjalanan dinas dan tidak bersamaan dengan kegiatan pemeriksaan, 3) mutasi dan promosi jabatan sebaiknya dilakukan dengan mempertimbangkan kaderisasi auditor dan mempertimbangkan latar belakang pendidikan sesuai dengan kebutuhan pelaksanaan audit, 4) perlu adanya dedikasi yang tinggi dan etos kerja yang baik harus dimiliki oleh para auditor, 5) untuk penelitian mendatang disarankan agar mengambil objek penelitian pada Inspektorat Kabupaten Gorontalo, Kabupaten Gorontalo Utara, Kabupaten Boalemo dan Pohuwato dan meneliti variabel lain yang kemungkinan berpengaruh terhadap kinerja auditor.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Aggarwal Priyanka, 2013. *Impact of Corporate Governance on Corporate Financial Performance*. Journal of Business and Management. 13(3):1-5.
- Annesa Adriyani dan Hardi, 2013. *Pengaruh Keahlian, Independensi, Kecakapan Profesional, Tingkat Pendidikan terhadap Kualitas Hasil Pemeriksaan dengan Lama Bekerja sebagai Variabel Moderating*. Jurnal Akuntansi Keuangan dan Bisnis Vol.6, Desember 2013.
- Arumsari, Adelia Lukyta. 2014. *Pengaruh Profesionalisme Auditor, Independensi Auditor, Etika Profesi, Budaya Organisasi, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik di Bali*. Tesis, Program Pascasarjana Universitas Udayana.
- Arens, A.A: R. Elder and M. Beasley. 2014. *Auditing & Jasa Assurance*. Terjemahan Edisi kelima belas. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Arens, Alvin. 2011. *Jasa Audit dan Assurance pendekatan terpadu*. Terjemahan Dessi Fitriani. Jakarta: Salemba Empat.
- Arens, et al. 2012. *Auditing and Assurance Services: An Integrated Approach*. Edisi keempat belas, Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Asni Harianti, et al. 2012. *Statistika II*. Yogyakarta. Penerbit Andi.
- Baisary, Rizky. 2013. *Pengaruh Integritas, Obyektivitas, Kerahasiaan, Kompetensi dan Komitmen terhadap Kinerja Auditor Pada Kantor Perwakilan Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) Provinsi Sulawesi Tengah*. Tesis. Universitas Tadulako.
- Bolang, Marietta Sylvie. 2013. *Pengaruh Kompetensi, Independensi dan Pengalaman terhadap kualitas audit Aparat Inspektorat Kota Tomohon Dalam Pengawasan Pengelolaan Keuangan Daerah*.

- Erina, Cut. Darwanis dan Bazri Zein. 2012. *Pengaruh Integritas, Obyektivitas, Kerahasiaan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Aparat Pengawas Internal Pemerintah (Studi pada Inspektorat Aceh)*. Jurnal Akuntansi Pascasarjana Universitas Syiah Kuala PP. 15-27.
- Edison Emron, Anwar Yohny dan Komariah Imas 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. ALFABETA; Bandung
- Fahdi, Muhammad. 2012. *Pengaruh Pengalaman Kerja, Independensi, Obyektifitas, Integritas, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kualitas Hasil Pemeriksaan*. Tesis. Universitas Riau.
- Hartono, J. (2014). *Metode Penelitian Bisnis, Salah Kaprah dan Pengalaman-Pengalaman*. (Edisi 2). Yogyakarta, Indonesia: FEB UGM.
- IAASB (International Auditing and Assurance Standards Board). 2013. *A Framework of Audit Quality*. Published by IFAC (International Federation of Accountants).
- Ilat, Cicilia. 2015. *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Inspektorat Kota Tomohon*. Tesis. Universitas Sam Ratulangi.
- Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI, 2013).
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. 2014. *Perilaku Organisasi*. Edisi 9, Buku 1, Salemba Empat. Jakarta.
- Masrizal. 2010. *Pengaruh Pengalaman dan Pengetahuan Audit Terhadap Pendeteksian Temuan Kerugian Daerah (Studi Pada Auditor Inspektorat Aceh)* Jurnal telaah & Riset Akuntansi Pascasarjana Unsyiah, 3(2), 173-194.
- Moeheriono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Moorhead, Gregory dan Ricky W. Griffin. 2013. *Perilaku Organisasi: Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi*. Edisi ke-9. Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Mulyadi. 2002. *Auditing*. Universitas Gajah mada. Edisi ke-6. Penerbit Salemba Empat, Jakarta
- Napoca, Cluj. 2012. *The Background of Professional Judgment in Statutory Audit*. Faculty of Economic Sciences and Business Administration. Babes - Bolyai University. Spain.
- Pasalong, Harbani. 2013. *Kepemimpinan Birokrasi*. Bandung: CV. Alfabeta
- Pasaribu, Sandi. 2015. *Pengaruh Kecakapan Profesional, Independensi dan Lama Bekerja Terhadap Hasil Pemeriksaan Auditor Internal Pada Inspektorat Kabupaten/Kota di Provinsi Sulawesi Utara*. Tesis. Universitas Sam Ratulangi.
- Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 64 Tahun 2007 Tentang *Pedoman Teknis Organisasi Dan Tata Kerja Inspektorat Provinsi Dan Kabupaten/Kota*. Jakarta.
- Peraturan Menteri Dalam Negeri No. 13 Tahun 2006 tentang *Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah*. Jakarta.
- Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara No. Per/05/M.Pan/03/2008 tanggal 31 maret 2008 tentang *Standar Audit Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP)*. Jakarta.
- Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 tentang *Sistem Pengendalian Intern Pemerintah*. Jakarta.

Pusdiklatwas BPKP 2008. *Kode Etik dan Standar Audit*. Edisi Kelima. Pusdiklatwas BPKP 2011. *Akuntabilitas Instansi Pemerintah*. Edisi Enam.

Rasuman, 2011. *Analisis Pengaruh Tingkat Pendidikan, Kecakapan Profesional, Pendidikan Berkelanjutan, Independensi, Kepatuhan Kode Etik Terhadap Kualitas Hasil Pemeriksaan Dan Pengalaman Kerja Sebagai Variabel Moderating*. (Studi Empiris Pada Inspektorat Kabupaten Aceh Tenggara). Tesis. Universitas Sumatra Utara. Medan

Saidu Badara Mu'azu, Zabedah Saidin Siti. 2013. *Impact of the Effective Internal Control System on the Auditor internal Effectiveness at Local Government Level*, Journal of Social and Development Sciences, 3(1): 16-23.

Setiyadi Nyoman dan Rasmini Ketut. 2016. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi dan Sistem Informasi Akuntansi Pada Kinerja Auditor Kantor Akuntan Publik*. E-Jurnal Akuntansi. Vol. 17.3:1953-1980. ISSN: 2302/8556. Universitas Udayana.

Sukrisno Agoes. 2012. *Auditing Petunjuk Praktis Pemeriksaan Akuntan Oleh Akuntan Publik*. Salemba Empat. Jakarta.

Syahputra, Muhamma.d Arfan & Hasan Basri. 2015. *Pengaruh Kompetensi, Independensi, Pengalaman dan Integritas terhadap Kualitas Audit Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (Studi pada Inspektorat kabupaten Bireuen)*. Jurnal Akuntansi Pascasarjana Syiah Kuala.

Tandiontong, Mathius 2016. *Kualitas Audit dan Pengukurannya*. ALFABETA: Bandung.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 15 Tahun 2004 Tentang *Pemeriksaan Pengelolaan dan Tanggung Jawab Keuangan Negara*. Jakarta.

Warta Pengawasan. www.bpkp.go.id. Majalah Triwulan. Vol. XX/No.3/Sep 2013.

Wati, Elya. Lismawati dan Nila Aprilia. 2010. *Pengaruh Independensi, Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi dan Pemahaman Governance Terhadap Kinerja Auditor Pemerintah (Studi Pada Auditor Pemerintah di BPKP Perwakilan Bengkulu)*, SNA XII Purwokerto.