BAB I
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Inspektorat Daerah Kabupaten Pinrang merupakan aparat pengawasan internal pemerintah dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah yang memiliki peran yang sangat strategis baik ditinjau dari aspek fungsi manajemen maupun dari segi pencapaian visi dan misi serta program pemerintah, Inspektorat Daerah menjadi pilar yang mempunyai tugas menjalankan fungsi pembinaan dan pengawasan program pemerintah daerah. (Peraturan Pemerintah Nomor 72 Tahun 2019)

Pembinaan dan pengawasan menjadi instrumen utama untuk menjaga akuntabilitas dan transparansi tata kelola pemerintahan. Proses tersebut mendorong pelaksanaan program daerah yang tepat sasaran dan bertanggung jawab secara administratif maupun moral. Dalam hal ini, keberadaan auditor di lingkungan Inspektorat Daerah memiliki peran penting yang harus ditopang oleh kinerja profesional dan sikap independen dalam pelaksanaan setiap tugas pengawasan.

Secara yuridis, keberadaan dan kewenangan Inspektorat Daerah telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah Pada Pasal 216 ayat (2) dijelaskan bahwa Inspektorat Daerah mempunyai tugas membantu kepala daerah membina dan mengawasi pelaksanaan urusan pemerintahan yang

menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan oleh perangkat daerah. Hal ini menunjukkan bahwa adanya Inspektorat Daerah yang memiliki tugas dan fungsi yang besar dalam mewujudkan terlaksananya pemerintahan yang baik. Dalam Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 Pasal 1 ayat (46) undang-undang yang sama ditegaskan bahwa aparat pengawas internal pemerintah (APIP) adalah inspektorat jenderal kementerian, unit pengawasan Lembaga pemerintah nonkementerian, inspektorat provinsi, dan inspektorat kabupaten/kota. Inspektorat daerah Kabupaten Pinrang merupakan organisasi perangkat daerah yang melakukan pengawasan.

Hal ini diperkuat oleh Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2017 tentang Pembinaan dan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah pada pasal 1 ayat (1) dijelaskan bahwa pembinaan penyelenggaraan pemerintahan daerah adalah usaha, tindakan, dan kegiatan yang ditujukan untuk mewujudkan tercapainya tujuan penyelenggaraan pemerintahan daerah dalam kerangka negara kesatuan Republik Indonesia. Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2017 tentang Pembinaan dan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerahpada pasal 1 ayat (2), dijelaskan bahwa pengawasan penyelenggaraan pemerintahan Daerah adalah usaha, tindakan, dan kegiatan yangditujukan untuk menjamin penyelenggaraan Pemerintahan Daerah berjalan secara efisien dan efektif sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pejabat Fungsional Auditor yang selanjutnya disebut Auditor adalah PNS yang diberi tugas, tanggung jawab, dan wewenang untuk melakukan pengawasan intern dalam proses kegiatan audit, review,evaluasi, pemantauan, dan kegiatan pengawasan lain terhadap penyelenggaraan tugas dan fungsi organisasi dalam rangkamemberikan keyakinan yang memadai bahwa kegiatan telah dilaksanakan sesuai dengan tolak ukur yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien untuk kepentingan pimpinan dalam mewujudkan tata kepemerintahan yang baik.

Kinerja merupakan gambaran tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang tertuang dalam perumusan perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja auditor dan independensi auditor memiliki keterkaitan dalam pelaksanaan audit untuk mencapai tujuan organisasi

Dari sisi teoritis, Manajemen kinerja adalah proses dimana manajer dan karyawan bekerja sama untuk merencanakan, memantau, dan meninjau tujuan kerja agar dapat memberikan kontribusi terhadap pencapaian visi dan misi organisasi.” (Sinaga et al., 2020)

Analisis kinerja merupakan kegiatan menginterpretasikan atau pemahaman serta penggunaan data dan informasi yang berhasil dikumpulkan guna membuat kesimpulan dan temuan evaluasi kinerja. Namun, untuk melakukan hal tersebut digunakan alat-alat analisis ataupun instrument-instrumen yang bervariasi, baik metode maupun

prosedurnya antara lain penggunaan teknik analisis kuantitatif. Untuk menghubungkan dengan Independensi auditor dalam pembinaan dan pengawasan.

Independensi dalam audit ialah tidak memihak, dan tidak terpengaruh dari pihak manapun dalam pelaksanaan Pembinaan dan pengawasan, keberadaan auditor adalah mandiri, tidak mengusung kepentingan pihak atau organisasi tertentu. Pernyataan tersebut sejalan dengan Siti Kurnia Rahayu dan Ely Suhayati (2013) independensi diartikan sebagai tidak mudah dipengaruhi dan netral karena auditor melaksanakan pekerjannya untuk kepentingan umum.

Secara faktual, berbagai permasalahan yang muncul di Kabupaten Pinrang, seperti kasus korupsi dana desa yang melibatkan kepala desa serta dugaan praktik pungutan liar di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil, hal ini menunjukkan bahwa fungsi pembinaan dan pengawasan belum sepenuhnya optimal. Fenomena ini juga mengindikasikan kemungkinan menurunnya kualitas kinerja dan independensi auditor dalam menjalankan perannya. Jika kondisi ini tidak segera ditangani, maka akan berdampak negatif terhadap efektivitas pengawasan dan akuntabilitas pemerintahan daerah.

Dengan demikian, penting untuk melakukan penelitian yang menganalisis keterkaitan antara kinerja auditor dengan independensi auditor dalam pelaksanaan tugas pengawasan di Inspektorat Daerah Kabupaten Pinrang. Penelitian ini diharapkan mampu memberikan

gambaran menyeluruh mengenai bagaimana kedua aspek tersebut saling memengaruhi dan berkontribusi terhadap terwujudnya tata kelola pemerintahan yang bersih, transparan, dan akuntabel.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah Apakah Kinerja Auditor berkaitan dengan Independensi Auditor Di Inspektorat Daerah Kabupaten Pinrang?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pokok permasalahan, maka peneliti ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis kinerja auditor dalam kaitannya dengan independensi auditor Di Inspektorat Kabupaten Pinrang.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini, sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Secara Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan berguna sebagai suatu karya ilmiah yang dapat menunjang perkembangan ilmu pengetahuan dan sebagai bahan masukan yang dapat mendukung bagi penelitian maupun pihak lain yang tertarik dalam bidang penelitian yang sama dan untuk pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya ilmu kinerja dan independensi.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis hasil penelitian ini diharapkan sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi pihak pemerintah daerah khususnya Inspektorat Daerah Kabupaten Pinrang dalam upaya peningkatan pengawasan dan diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran atau pertimbangan yang berguna bagi Pemerintah Daerah dalam pelaksanaan pengawasan di Kabupaten Pinrang.

BAB II
TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

1. Konsep Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Konsep kinerja pada dasarnya dapat dilihat dari dua segi, yaitu kinerja pegawai (individu), kinerja tim/kelompok dan kinerja organisasi. Kinerja pegawai adalah hasil kerja atau prestasi kerja pegawai perseorangan dalam suatu organisasi. Kinerja tim/kelompok merupakan hasil kerja oleh beberapa orang dalam organisasi sebagaimana yang telah direncanakan sebelumnya.

Moeheriono (2014) mengemukakan bahwa pengertian adalah:

“Kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi”

Dari hasil pemaparan di atas maka kinerja merupakan suatu hasil akhir dari keseluruhan *performance* yang dilaksanakan pegawai dalam waktu tertentu, dalam hal pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan yang diberikan, serta kualitas dan kuantitas tugas yang dikerjakan apakah sudah tercapai standar

yang diberikan oleh organisasi, di mana hal ini akan menjadi tolak ukur bagi organisasi ke depannya di dalam mengambil sebuah keputusan terkait bagaimana pengembangan pegawai.

Sementara Samsuddin (Rahadi, 2010) menyebutkan bahwa kinerja adalah:

Tingkat pelaksanaan tugas yang dapat dicapai seseorang, unit atau divisi dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi/perusahaan.

Dari pernyataan di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu alat untuk mengukur sejauh mana kemampuan yang dimiliki seseorang apakah mereka mampu mencapai tujuan yang ditetapkan organisasi.

Stolovitch and Keeps (Rahadi, 2010) mengemukakan bahwa ‘kinerja merupakan seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang minta’. Sementara Casio (Rahadi, 2010) mengemukakan ‘kinerja merujuk kepada pencapaian tujuan pegawai atas tugas yang diberikan’. Sedangkan Donnelly, et al (Rahadi, 2010) mengemukakan ‘kinerja merujuk kepada tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan’.

Sinambela (Sinambela, 2017) mengemukakan bahwa ‘kinerja

pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan suatu keahlian tertentu'.

Berdasarkan etimologinya, kinerja berasal dari kata *performance. Performance* berasal dari kata to perform yang mempunyai bebrapa masukan (entries):

Amstrong dan Baron (Fahmi, 2016) menyatakan 'kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi'. Lebih jauh Bastian menyatakan bahwa kinerja adalah:

Dari hasil pemaparan di atas maka dapat dikatakan bahwa kinerja merupakan tahapan untuk menggambarkan suatu alur pekerjaan yang diwujudkan sebuah organisasi yang dapat dicapai melalui perumusan yang melibatkan internal organisasi.

Bernadian, John dan Russel (Sedarmayanti, 2017) mengemukakan bahwa kinerja didefinisikan sebagai 'catatan mengenai *outcome* yang dihasilkan dari suatu aktivitas tertentu, selama ukuran waktu tertentu pula'.

Menurut Mathis dan Jackson (Priansa, 2016) menyatakan bahwa 'kinerja pada dasarnya adalah 'apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai mengemban pekerjaannya'. Sedangkan Rivai dan Sagala (Priansa, 2016) menyatakan bahwa kinerja adalah 'perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang

sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan peranannya dalam organisasi'.

Dari pemaparan di atas bisa dikatakan bahwa kinerja merupakan pemaparan dari hasil pekerjaan yang sudah dilakukan oleh pegawai dalam kurung waktu tertentu dengan menampilkan prestasi kerja yang dihasilkan, di samping itu aktivitas yang sudah dihasilkan di dalam proses pekerjaan yang diembannya.

Menurut Sutrisno (2013) mengemukakan bahwa pada umumnya kinerja diberi batasan sebagai kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Lebih tegas lagi Lawler dan Porter (Sutrisno, 2013) yang menyatakan bahwa kinerja adalah 'kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas'. Prawirosentono (Sutrisno, 2013) mengemukakan kinerja adalah:

Hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika.

Hasil pemaparan di atas bahwa kinerja merupakan pencapaian seseorang di dalam pelaksanaan tugasnya dengan tidak melanggar hukum dan etika yang berlaku di dalam sebuah budaya organisasi.

Menurut Mangkunegara (2014) Kinerja individu adalah “hasil kerja pegawai baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan”.

Dari pemaparan di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan indikator untuk mengukur kinerja pegawai dari segi kualitas dan kuantitas kerja di dalam melaksanakan tugasnya baik itu secara individu maupun secara teamwork apakah hasil kerja *(output)* pegawai dapat dicapai dalam waktu yang ditetapkan oleh organisasi.

Makmur (2013) mengemukakan bahwa kinerja aparatur pemerintahan adalah:

Merupakan suatu realita yang harus diketahui dan dikonfirmasikan kepada pihak pejabat atau pimpinan yang berwenang untuk mengetahui tingkat pencapaian tujuan yang telah ditentukan sebelumnya suatu lembaga atau institusi, serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu pelaksanaan kebijakan baik secara strategik maupun secara operasional yang telah dipercayakan kepada aparatur pemerintah.

Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan tingkat keberhasilan yang diraih oleh pegawai dalam melakukan suatu aktivitas kerja dengan merujuk kepada tugas yang harus dilakukannya.

Menurut Ruky (Mangkunegara, 2014) manajemen kinerja

adalah ‘suatu bentuk usaha kegiatan atau program yang diprakarsai dan dilaksanakan oleh pimpinan organisasi atau perusahaan untuk mengarahkan dan mengendalikan prestasi pegawai’. Sedangkan Bacal (Mangkunegara, 2014) mendefinisikan bahwa manajemen kinerja adalah:

Dari pemaparan di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu tahapan manajemen dalam proses komunikasi yang dilakukan pimpinan dan pegawai dalam rangka kerjasama secara berjangka, guna bagaimana pegawai dapat memberikan kontribusi yang maksimal dalam hal kontribusi pekerjaan.

Moeheriono (2014) manajemen kinerja secara sederhana dapat diartikan:

Suatu sistem yang mengatur pengelolaan sumber daya manusia sesuai dengan hasil kinerja pegawai agar tercapai sasaran pada individu maupun organisasi, kejelasan apa yang harus dilakukan dan apa yang akan dicapai serta bagaimanakah cara mengukurnya.

Dari hasil uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa manajemen kinerja adalah keseluruhan dari proses manajemen yang dilakukan oleh organisasi dalam menilai kinerja pegawai mereka serta kontribusi yang diberikan dalam waktu tertentu. Karena untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang harus memiliki tingkat kemampuan tertentu yang dibutuhkan

organisasi.

Menurut Moeheriono (2014) Kegiatan analisis kinerja merupakan:

Kegiatan menginterpretasikan atau pemahaman serta penggunaan data dan informasi yang berhasil dikumpulkan guna membuat kesimpulan dan temuan evaluasi kinerja". Namun, untuk melakukan hal tersebut digunakan alat-alat analisis ataupun instrument-instrumen yang bervariasi, baik metode maupun prosedurnya antara lain penggunaan teknik analisis kuatitatif, untuk membandingkan antara biaya-biaya yang dikeluarkan dengan manfaat yang dihasilkan, sehingga penggunaan metode kualitatif yang bersifat subjektif maupun metode eksperimental.

Namun demikian, menurut Moeheriono (2014) terdapat berbagai bentuk analisis kinerja antara lain sebagai berikut:

1) Analisis *ex-ante*, atau analisis permasalahan kuantitatif dan kualitatif sebelum kebijakan atau program dirumuskan, mencakup krteria keputusan, alternative, pro dan kontra, tolok ukur hasil, dan langkah-langkah pelaksanaan dan evaluasinya.
2) Pemeliharaan kebijakan, untuk menjamin terlaksananya kebijakan atau program sesuai perencanaan, dan tidak terjadi perubahan yang tidak diinginkan dalam pelaksanaannya.

3) Pemantauan kebijakan, pencatatan tingkat-tingkat perubahan setelah kebijakan/program dilaksanakan.
4) Evaluasi kebijakan *ex-post facto,* analisis kuatitatif dan kualitatif untuk menilai tingkat pencapaian tujuan dan sasaran kebijakan, serta menilai apakah kebijakan tersebut masih layak ataukah memerlukan perubahan atau dihentikan saja.

Henderson (Rahadi, 2010) mendefinisikan standar kinerja sebagai berikut:

A set performance standards describes the result that should exist upon the satisfsctory completion of a job'. Diartikan bahwa satu set standar kinerja melukiskan hasil-hasil yang harus ada setelah penyelesaian suatu pekerjaan dengan memuaskan.

Menurut Werther, Jr. dan Davis (Rahadi, 2010) mendefinisikan standar kinerja sebagai berikut:

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut di simpulkan bahwa standar kinerja adalah tolak ukur minimal kinerja yang harus dicapai pegawai secara individual atau kelompok pada semua indikator kinerjanya.

Rahadi, (2010) mengemukakan bahwa prestasi kerja adalah "hasil kerja yang dicapai seorang Pegawai Negeri Sipil dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya". Sedangkan Menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri

Sipil pada pasal 1 angka 3, menjelaskan bahwa, prestasi kerja adalah “hasil kerja yang dicapai oleh setiap PNS pada satuan organisasi sesuai dengan sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja”.

Rahadi, (2010) mengemukakan bahwa “penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil adalah “penilaian secara periodik pelaksanaan pekerjaan seorang Pegawai Negeri Sipil”. Tujuan penilaian kinerja adalah untuk mengetahui keberhasilan atau ketidakberhasilan seorang Pegawai Negeri Sipil, dan untuk mengetahui kekurangan-kekurangan dan kelebihan-kelebihan yang dimilki oleh pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan dalam melaksanakan tugasnya. Sedangkan Menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil pada pasal 1 angka 2, menjelaskan bahwa, penilaian prestasi kerja PNS adalah “suatu proses penilaian secara sistematis yang dilakukan oleh pejabat penilai terhadap sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja PNS”.

Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan atau tugas seseoarang secara keseluruhan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Hasil kerja yang telah dicapai akan diukur secara periodik dan sistematis guna mengukur keberhasilan atau kesalahan seorang Aparatur

Sipil Negara, di mana akan diberikan pendidikan dan pelatihan agar kinerja Aparatur Sipil Negara dapat berkembang.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Simanjuntak (Widodo, 2014) kinerja dipengaruhi oleh:

1) Kualitas dan kemampuan pegawai. Yaitu hal-hal berhubungan dengan pendidikan/pelatihan, etos kerja, motivasi kerja, sikap mental, dan kondisi fisik pegawai.
2) Sarana pegawai, yaitu hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja (keselamatan kerja, kesehatan kerja, sarana produksi, teknologi) dan hal-hal yang berhubungan dengan kesejahteraan pegawai (upah/gaji, jaminan sosial, keamanan kerja).
3) Supra sarana, yaitu hal-hal yang berhubungan dengan kebijaksanaan pemerintah dan hubungan industrial manajemen.

Menurut Sedarmayanti (Widodo, 2014) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain:

1) Sikap dan mental (motivasi kerja, disiplin kerja, dan etika kerja)
2) pendidikan
3) keterampilan
4) manajemen kepemimpinan
5) tingkat penghasilan

6) gaji
7) jaminan sosial
8) iklim kerja
9) sarana dan prasarana
10) teknologi
11) kesempatan berprestasi

Menurut Steers (Sutrisno, 2016) umumnya orang percaya bahwa prestasi kerja individu merupakan fungsi gabungan dari tiga faktor, yaitu:

1) kemampuan, perangai, dan minat seorang pegawai.
2) kejelasan dan penerimaan atas penjelasan peranan seorang pekerja.
3) tingkat motivasi kerja.

Sedangkan Byar da Rue (Sutrisno, 2016) mengemukakan adanya dua faktor yang mempengaruhi prestasi kerja, yaitu faktor individu dan lingkungan. Faktor-faktor individu yang dimaksud adalah:

1) Usaha *(effort)* yang menunjukkan sejumlah sinergi fisik dan mental yang digunakan dalam menyelenggarakan gerakan tugas.
2) *Abilities*, yaitu sifat-sifat personal yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas.

3) *Role/task perception*, segala perilaku dan aktivitas yang dirasa perlu oleh individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

Menurut Prawirosentono (Sutrisno, 2013) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah ‘efektivitas dan efisiensi, otoritas dan tanggung jawab, disiplin, dan inisiatif’. Sedangkan Timple (Mangkunegara, 2014), faktor-faktor kinerja terdiri dari ‘faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal (disposisional) yaitu faktor yang dihubungkan sifat-sifat seseorang.

Schopenhauer (Mangkunegara, 2014), berpandangan bahwa ‘hanya faktor individu (termasuk faktor keturunan yang sangat menentukan seorang individu mampu berprestasi atau tidak’. Sedangkan Locke (Mangkunegara, 2014), dalam teori lingkungan berpandangan bahwa ‘hanya faktor lingkungan yang sangat menentukan seorang individu mampu berprestasi atau tidak. Sementara Stem (Mangkunegara, 2014) mengemukakan bahwa faktor-faktor penentu prestasi kerja individu adalah faktor individu dan faktor lingkungan kerja organisasi.

Dari beberapa uraian di atas maka faktor faktor yang mempengaruhi Kinerja meliputi:

1) Kompetensi yang dimiliki oleh pegawai di dalam mencapai standar yang diberikan oleh organisasi di dalam waktu yang ditetapkan.

2) Bagaiamana efektivitas dan Efesisensi pegawai dalam melaksanakan tugasnya
3) Karakter individu dalam beraktivitas di dalam organisasi untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.
4) Faktor lingkungan akan memberikan pengaruh terhadap individu dalam bekerja, sebab lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman akan memberikan dampak secara langsung kepada seorang individu dalam berprestasi atau tidak.

2. Kinerja Auditor

a. Pengertian Kinerja Auditor

Definisi kinerja menurut Lijan Poltak Sinambela dkk (2017) adalah sebagai berikut :

“Melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakan pekerjaan tersebut sesuai dengan tanggungjawabnya sehingga dapat mencapai hasil sesuai apa yang diharapkan dengan kemampuan dan motivasi kerja yang baik”.

Adapun pengertian kinerja auditor lain menurut Mulyadi (2017) ialah sebagai berikut :

“Kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang), yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Sedangkan I Gusti Agung Rai (2010) mendefinisikan kinerja auditor sebagai berikut :

“Merupakan hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang telah dilakukan dibandingkan dengan kriteria yang telah ditetapkan bersama dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan kemampuan, komitmen dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Berdasarkan ketiga definisi yang telah dijelaskan menurut para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja auditor sangat mempengaruhi baik buruknya kualitas kantor akuntan publik tersebut, apabila kinerja yang baik maka akan menghasilkan laporan audit yang baik pula, dan apabila kinerja nya buruk maka akan menghasilkan laporan audit yang tidak optimal.

b. Pengukuran Kinerja Auditor

Indikator kinerja utama atau IKU adalah ukuran atau indikator kinerja suatu entitas, utamanya dalam mencapai tujuan dan sasaran tertentu. Setiap lembaga atau entitas pemerintah wajib merumuskan indikator kinerja utama, dan menjadikan hal itu sebagai prioritas utama.

Dalam mengukur kinerja auditor, terdapat empat indikator menurut I Gusti Agung Rai (2010), yaitu :

1) Tanggung Jawab

Sebagai seorang auditor tanggungjawab profesi sangatlah di agungkan dalam melakukan pemeriksaan audit. Pasalnya, untuk menunjang kualitas kinerja menjadi semakin baik bergantung kepada tanggungjawab akuntan publik itu sendiri

2) Kemampuan

Seorang auditor yang memiliki kemampuan dalam mengaudit maka akan cakap dalam menyelesaikan pekerjaannya. Seorang auditor berpengalaman praktik di bidang audit umum atas laporan keuangan paling sedikit 1000 (seribu) jam dalam 5 (lima) tahun.

3) Komitmen

Auditor dengan komitmen profesional yang kuat berdampak pada perilaku yang lebih mengarah kepada ketaatan aturan, dibandingkan dengan auditor yang komitmen profesionalnya rendah. Komitmen juga dapat berkaitan dengan loyalitas dengan profesinya.

c. Aspek Kinerja Auditor

Adapun aspek kinerja auditor menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2014) sebagai berikut :

“Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya”.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2014) bahwa kinerja auditor memiliki 3 aspek yaitu sebagai berikut :

1) Pencapaian hasil kerja yang berkualitas.
2) Kuantitas hasil kerja yang dicapai.
3) Kemampuan melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan

3. Independensi

a. Pengertian Independensi

Independensi dalam audit ialah cara pandang yang tidak memihak didalam pelaksanaan pengujian dan evaluasi hasil pemeriksaan, Independensi ialah suatu keadaan atau posisi di mana kita tidak berhubungan atau terikat dengan pihak manapun. Artinya, keberadaan auditor adalah mandiri, tidak mengusung kepentingan pihak atau organisasi tertentu. Pernyataan tersebut sejalan dengan Mulyadi (2017) yang dimaksud dengan independensi yaitu :

“Akuntan publik berkewajiban untuk jujur dalam mempertimbangkan fakta. Serta melakukan pemeriksaan secara objektif, tidak memihak dalam merumuskan pendapat serta tidak dapat dipengaruhi oleh pihak manapun dalam menyatakan sebuah pendapat hasil audit. Disamping itu, auditor tidak hanya mempertahankan sikap mental independen, tetapi ia harus pula

menghindari keadaan- keadaan yang dapat mengakibatkan masyarakat meragukan independensinya".

Adapun penjelasan lain menurut Sukrisno Agoes (2017) menyatakan bahwa independensi yaitu :

"Sebagai Auditor dalam menjalankan tugasnya harus selalu mempertahankan sikap mental independen di dalam memberikan jasa profesional sebagaimana yang telah diatur dalam standar profesional akuntan publik yang ditetapkan oleh IAPI independensi yaitu tidak dapat dipengaruhi dan tidak memihak kepada siapapun, bebas dari benturan kepentingan dan melaksanakan pemeriksaan secara objektif ".

Standar Profesional Akuntan Publik (2017) menjelaskan bahwa independensi sebagai berikut :

"Independensi merupakan suatu sikap dan tindakan dalam melaksanakan pemeriksaan untuk tidak dipengaruhi oleh pihak manapun dan tidak memihak kepada siapapun. Begitu juga dalam pemeriksaan audit, pemeriksa diperkenankan memeriksa secara objektif dan bebas dari benturan kepentingan *(conflict of interest)* dalam melaksanakan tanggung jawab profesionalnya".

Menurut Siti Kurnia Rahayu dan Ely Suhayati (2013) independensi adalah sebagai berikut :

“Independensi diartikan sebagai tidak mudah dipengaruhi, dan netral karena auditor melaksanakan pekerjannya untuk kepentingan umum”.

Dari keempat pengertian mengenai independensi diatas, penulis menyimpulkan bahwa independensi merupakan sikap pikiran dan sikap mental yang tidak memihak dan tidak dipengaruhi oleh pihak lain di dalam pelaksanaan pengujian, evaluasi hasil pemeriksaan dan penyusunan laporan audit yang sesuai dengan aturan dan prinsip-prinsip profesional nya.

b. Jenis Independensi

Independensi dalam audit berarti cara pandang yang tidak memihak dalam pelaksanaan pembinaan dan pemeriksaan. Sikap mental independen tersebut meliputi *independence in fact, independence in appearance, dan Independence in mind.* Banyak pihak yang menggantungkan kepercayaan terhadap kelayakan hasil pemeriksaan berdasarkan laporan hasil audit yang telah dikerjakan oleh auditor, karena hal itulah harapan pemakai laporan hasil audit untuk mendapatkan suatu pandangan yang tidak memihak. Menurut Soekrisno Agoes (2017) jenis independensi akuntan publik dibagi menjadi 3 (tiga) jenis yaitu :

1) *“Independence in appearance* (independensi dilihat dari penampilannya di struktur organisasi perusahaan). *In*

appearance, akuntan publik adalah independen karena merupakan pihak luar perusahaan sedangkan internal auditor tidak independen karena merupakan pegawai perusahaan.

2) *Independence in fact* (independensi dalam kenyataan/dalam menjalankan tugasnya). *In fact*, akuntan publik seharusnya independen, sepanjang dalam menjalankan tugasnya memberikan jasa profesionalnya, bisa menjaga integritas dan selalu menaati kode etik profesionalnya, profesi akuntan publik, dan standar professional akuntan publik. Jika tidak demikian, akuntan publik in fact tidak independen.

3) *Independence in mind* (independensi dalam pikiran). *In mind,* misalnya seorang auditor mendapatkan temuan audit yang memiliki indikasi pelanggaran atau korupsi atau yang memerlukan audit *adjustment* yang material. Kemudian dia berpikir untuk menggunakan findings tersebut untuk memeras klien walaupun baru pikiran, belum dilaksanakan. In mindauditor sudah kehilangan independensinya. Hal ini berlaku baik untuk akuntan publik maupun internal auditor"

c. Pengukuran Independensi

Faktor-faktor yang mempengaruhi independensi menurut Sukrisno Agoes (2017) dapat diukur dengan :

1) Bebas dari benturan

kepentingan Pelayanan dan kepercayaan publik diharuskan untuk bebas dari benturan kepentingan.

2) Tidak memihak

   Merumuskan suatu keputusan bagi seorang akuntan publik diharapkan tidak memihak kepada klien demi mendapatkan kulitas hasil kinerja auditor yang baik.

3) Tidak di pengaruhi

   Seorang akuntan publik dituntut untuk tetap mempertahankan sikap mental independen dan bebas dari pengaruh pihak manapun dalam melakukan pemeriksaan dan dalam membuat suatu keputusan.

4) Objektif dalam pemeriksaan

   Pemeriksaan audit harus dilakukan secaran objektif dan berdasarkan fakta yang sesungguh nya dalam menghasilkan suatu laporan audit independen.

Selain itu, Sukrisno Agoes (2017) juga menyatakan adanya ancaman terhadap independensi seorang auditor yaitu dapat berbentuk :

1) Kepentingan Diri

   Kepentingan Diri *(Self-Interest)* Contoh langsung ancaman kepentingan diri untuk akuntan publik (namun tidak terbatas pada hal- hal berikut), antara lain:

   a) Kepentingan keuangan, pinjaman dan garansi

b) Perjanjian kompensasi insentif

c) Penggunaan harta perusahaan yang tidak tepat

d) Tekanan komersial dari pihak diluar perushaan (IFAC, 300.8)

2) *Review* Diri

Ancaman *review* diri dapat timbul jika pertimbangan sebelumnya di evaluasi ulang oleh akuntan profesional yang sama telah melakukan penilaiannya sebelumnya.

3) Kekerabatan

Ancaman kekerabatan timbul dari kedekatan hubungan. Sehingga akuntan profesional menjadi terlalu bersimpati terhadap kepentingan orang lain yang mempunyai hubungan dekat dengan akuntan tersebut.

4) Intimidasi

Ancaman intimidasi dapat timbul jika akuntan profesional dihalangi untuk bertindak objektif baik secara nyata maupun di persepsikan.

Dari beberapa faktor yang dapat mempengaruhi independensi diatas, maka penulis dapat menyimpulkan bahwa indikator atau faktor yang dapat mempengaruhi independensi ialah tidak di pengaruhi, tidak memihak, objektif dalam pemeriksaan, dan bebas dari benturan kepentingan. Faktor-faktor tersebut merupakan bagian terpenting dari independensi.

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi auditor tersebut menghasilkan 2 kemungkinan. Kemungkinan pertama bisa jadi menghasilkan kinerja auditor tersebut menjadi lebih baik, atau kemungkinan kedua ialah menghasilkan kinerja audit yang buruk dan dapat mempengaruhi nama baik akuntan publik atau entitas tertentu.

B. Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

NO	NAMA PENELITI	TAHUN	JUDUL	VARIABEL	HASIL PENELITIAN
1.	Haida Situmorang 1, Lorina Siregar Sudjiman2	2022	Pengaruh Etika Auditor dan Independensi Terhadap Kinerja Auditor di Kantor Akuntan Publik Jakarta	Etika Auditor, Independensi, dan Kinerja Auditor	Pada akhirnya peneliti menarik kesimpulan bahwa etika auditor dan independensi baik secara parsial dan simultan berpengaruh terhadap kinerja auditor di Kantor Akuntan Publik Jakarta. Artinya dalam meningkatkan kinerja auditor di Kantor Akuntan Publik Jakarta maka auditor harus meningkatkan etika dan independensi yang dimiliki. Sebaliknya, jika etika auditor dan independensi mengalami penurunan, maka berdampak pada penurunan kinerja auditor di Kantor Akuntan Publik Jakarta.

2.	Irma Nurlianti	2021	Penerapan Independensi dan Integritas Auditor Terhadap Kinerja Auditor (Survei pada Kantor Akuntan Publik Di Kota Bandung Yang Terdaftar Di Otoritas Jasa Keuangan)	Independensi Auditor, Integritas Auditor, Kinerja Auditor	Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai Independensi dan Integritas Auditor terhadap Kinerja Auditor, maka pada bagian akhir dari penelitian ini, penulis menarik kesimpulan sebagai berikut: 1. Independensi berpengaruh terhadap Kinerja Auditor, dimana semakin baik Independensi yang diterapkan maka akan meningkatkan Kinerja Auditor menjadi lebih baik dan begitu pun jika sebaliknya. Permasalahan yang terjadi yaitu terdapat auditor yang dipengaruhi perusahaan dalam membantu perusahaan dalam pemolesan laporan keuangan dengan imbalan tertentu. Hal itu terjadi karena penerapan Independensi masih belum optimal yang ditandai dengan tanggapan responden terhadap indikator Tidak Dipengaruhi yang masih rendah, dimana terbukti bahwa masih adanya kelemahan dan pemasalahandalam indikator ini. 2. Integritas Auditor berpengaruh terhadap

					Kinerja Auditor, dimana semakin baik Integritas auditor yang dimiliki dan diterapkan maka akan meningkatkan Kinerja Auditor menjadi lebih optimal dan begitu pun jika sebaliknya. Permasalahan yang terjadi yaitu terdapat auditor yang tidak jujur dan berterus terang dalam membuat opini audit yang tidak mencerminkan keadaan perusahaan yang sebenarnya, sehingga membuat kerugian banyak pihak termasuk perbankan. Hal itu terjadi karena penerapan Integritas Auditor masih belum optimal yang ditandai dengan
3.	Mariana1*, Rahmaniar2	2022	Pengaruh Motivasi dan Independensi Auditor Terhadap Kinerja Auditor	Motivasi, Independensi Auditor, dan Kinerja Auditor	1.Motivasi berpengaruh terhadap kinerja auditor, hal ini menunjukan bahwa adanya dorongan dari individu auditor yang dapat tercermin dari tingkat aspirasi urgensi audit yang berkualitas, ketangguhan, keuletan, dan konsistensi. Semakintinggi nilai motivasi maka semakin tinggi tingkat kinerja auditor. 2.Independensi auditor berpengaruhterhadap kinerja auditor, hal ini menunjukan bahwa

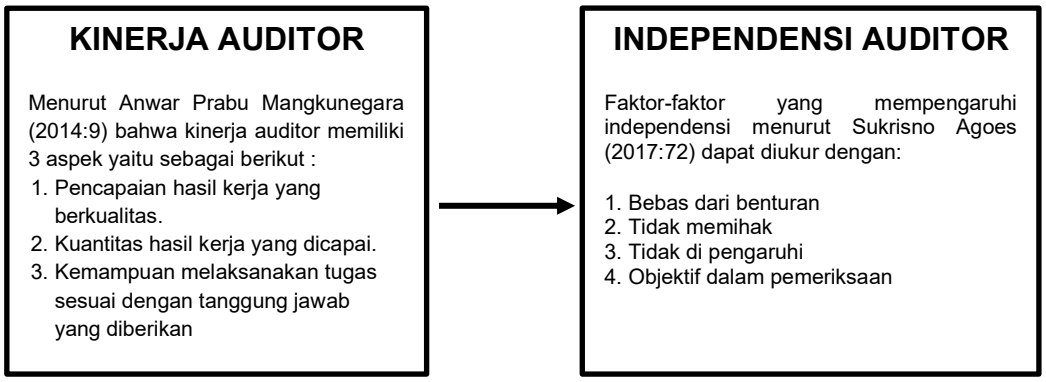
					auditor memiliki sikap independen yang dapat meningkatkan kinerja. Auditor yang dipekerjakan secara independen tampaknya bertindak secara independen.
4.	Michelle Kristian	2018	Pengaruh Independensi Auditor , Ukuran Kantor Akuntan Publik, dan Professional Judgement Auditor Terhadap Kinerja Auditor (Studi Pada Kantor Akuntan Publik di Jakarta dan Tangerang)	Independensi Auditor, Ukuran Kantor Akuntan Publik, Professional Judgement, Kinerja Auditor	1.Independensi auditor berpengaruh signifikan terhadap kualitas audit. Hal ini dibuktikan dari nilai statistik t sebesar 3,506 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,001 atau lebih kecil dari 0,05 sehingga Ha1 dapat diterima. 2. Ukuran kantor akuntan publik (KAP) tidak berpengaruh signifikan terhadap kualitas audit. Hal ini dibuktikan dari nilai statistik t sebesar 0,387 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,699 atau lebih besar dari 0,05 sehingga Ha2 ditolak. 3.Professional judgement auditor memiliki pengaruh signifikan terhadap kualitas audit. Hal ini dibuktikan dari nilai statistik t sebesar 3,457 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,001 atau lebih kecil dari 0,05 sehingga Ha3 dapat diterima. 4. Independensi auditor, ukuran KAP, professional

					judgement secara simultan atau bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap kualitas audit. Hal ini dibuktikan dari nilai statistik F sebesar 22,369 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 atau lebih kecil dari 0,05 sehingga Ha4 diterima.
5.	ARINI1; ZAHARMAN2; SERLY NOVIANTI3	2023	Pengaruh Independensi terhadap Kinerja Auditor: Komitmen Organisasi sebagai Mediasi	Kinerja Auditor, Independensi Auditor, dan Komitmen Organisasi	Dari hasil analisis datadapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut:Independensi berpengaruh terhadap Kinerja Auditor; Independensi berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi; Komitmen organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Organisasi; danKomitmen Organisasi memediasi pengaruh Independensi terhadap Kinerja Auditor.

C. Kerangka Konseptual

Uma Sekaran (dalam Sugiyono, 2019) mengatakan bahwa "kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting". Kerangka berpikir menjelaskan pola hubungan antara variabel yang ingin diteliti yaitu hubungan antara variabel independen (X) dan dependen (Y).

Gambar 2. 1
Kerangka Konseptual



D. Hipotesis

Berdasarkan kerangka konseptual diatas maka perlu dilakukannya pengujian hipotesis untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Definisi hipotesis menurut Sugiyono (2019) adalah sebagai berikut :

“Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap masalah dalam sebuah penelitian berbentuk pernyataan yang diterima secara sementara dan masalah penelitian yang dinyatakan dalam bentuk pernyataan/pertanyaan sebagai suatu kebenaran yang kebenarannya akan diuji secara empiris”.

Berdasarkan konsep hipotesis diatas, maka penulis mengambil dugaan sementara (hipotesis) sebagai berikut :

Kinerja Auditor berhubungan dengan Independensi auditor pada Kantor Inspektorat Daerah Kabupaten Pinrang.

BAB III
METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Penelitian kuantitatif bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya, serta melihat hubungan antara variabel bebas (kinerja auditor) dan variabel terikat (independensi auditor) berdasarkan data yang diperoleh dari responden.

Menurut Sugiyono (2017), pendekatan kuantitatif adalah metode penelitian yang bersifat objektif, sistematis, dan terstruktur, menggunakan instrumen pengumpulan data yang dapat diukur secara numerik, dan dianalisis dengan teknik statistik.

Dalam penelitian ini, data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada responden yang terdiri dari auditor pada OPD dan kantor desa di Kabupaten Pinrang, dan dianalisis dengan regresi linier sederhana untuk melihat pengaruh kinerja auditor terhadap independensi auditor.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

   Penelitian ini dilakukan di Inspektorat Daerah Kabupaten Pinrang Jalan Gatot Subroto No.2, Pinrang Sulawesi Selatan.

2. Waktu Penelitian

Waktu yang akan digunakan dalam penelitian ini mulai saat Observasi Lapangan, penyusunan rancangan penelitian dan analisis data hasil penelitian sekitar 3 bulan yang akan dilaksanakan mulai dari bulan Desember 2023 – Maret 2024.

C. Populasi dan sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2017) mengemukakan bahwa, Populasi adalah "wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan". Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut.

Populasi yang dipilih dalam penelitian ini adalah auditor Inspektorat Daerah Kabupaten Pinrang dan auditee yang terdiri dari 4 OPD dan 3 Kantor Desa di Kabupaten Pinrang di Kabupaten Pinrang.

2. Sampel

Sampel adalah "bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimilki oleh populasi tersebut".. Sedangkan sampling penelitian yang digunakan adalah sampling jenuh, yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Jumlah sampel yang digunakan adalah 63.

D. Defenisi operasional dan pengukuran variable

Defenisi oprasional merupakan suatu definisi yang dinyatakan dalam bentuk istilah yang diuji secara spesifik atau dengan pengukuran kriteria. Terminologi ini harus mempunyai acuan empiris (misal, kita harus mampu menjumlah, mengukur, atau dengan cara lain untuk mendapatkan informasi yang dapat dimengerti). Apakah objek didefinisikan secara fisik atau benar-benar abstrak, definisi seharusnya dikarakteristikkan secara spesifik atau benar-benar abstrak, definisi seharusnya dikarakteristikkan secara spesifik dan bagaimana objek diobservasi.

1. Variabel Terikat (Variabel Dependen)

   Variabel dependen atau variabel terikat merupakan jenis variabel yang dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel independen. Variabel ini secara matematis disimbolkan dengan huruf y. Variabel Dependen yang digunakan pada penelitian ini adalah Independensi Auditor. Adapun Faktor-faktor yang mempengaruhi independensi menurut Sukrisno Agoes (2017) dapat diukur dengan:

   a. Bebas dari benturan
   b. Tidak memihak
   c. Tidak di pengaruhi
   d. Objektif dalam pemeriksaan

2. Variabel Bebas (Variabel Independen)

Variabel independen disebut juga dengan variabel bebas merupakan jenis variabel yang dipandang sebagai penyebab munculnya variabel dependen yang diduga sebagai akibatnya. Variabel ini secara sistematis disimbolkan dengan huruf x. Variabel independen yang digunakan pada penelitian ini adalah Kinerja Auditor yang dapat dilihat dari 3 aspek menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2014) yaitu:

a. Pencapaian hasil kerja yang berkualitas.
b. Kuantitas hasil kerja yang dicapai.
c. Kemampuan melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan

E. Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Data kuantitatif merupakan data atau informasi yang di dapatkan dalam bentuk angka. Dalam bentuk angka ini maka data kuantitatif dapat di proses menggunakan rumus matematika atau dapat juga di analisis dengan sistem statistik. Penelitian ini menggunakan data primer. Sumber data dari Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kabupaten Pinrang dan Kantor Desa di Kabupaten Pinrang.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer yaitu sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data.

F. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dengan menyebarkan kuesioner. Metode kuesioner adalah suatu daftar yang berisikan rangkaian pertanyaan mengenai sesuatu masalah atau bidang yang akan diteliti. Untuk memperoleh data, kuesioner disebarkan kepada responden (orang-orang yang menjawab atas pertanyaan yang diajukan untuk kepentingan penelitian), terutama pada penelitian survei.

G. Teknik analisis data

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis data regresi liniear sederhana. Persamaan regresi sederhana yaitu suatu model persamaan yang menggambarkan hubungan satu variabel bebas (X) dengan satu variabel tak bebas (Y). Lebih mudahnya yaitu untuk membuktikan ada tidaknya hubungan antara satu variabel bebas (X) terhadap satu variabel tak bebas (Y). Adapun persamaan regresi linier sederhana secara matematik dalam menguji hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

$Y = \alpha + bX$

Keterangan:

Y : Independensi Auditor

X : Kinerja Auditor

α : konstanta (intersep), perpotongan dengan sumbu vertikal

b : konstanta regresi (slope)

Untuk menghitung nilai konstanta (a) dan koefisien regresi (b), digunakan rumus regresi linier sederhana menurut Sugiyono (2017), yaitu:

$$a = \frac{(\sum Y_i)(\sum X_i^2) - (\sum X_i)(\sum X_i Y_i)}{n\sum X_i^2 - (\sum X_i)^2}$$

$$b = \frac{n\ (\sum X_i\ Y_i) - (\sum X_i)\ (\sum Y_i)}{n\sum X_i^2\ - (\sum X_i)^2}$$

yang mana *n* = jumlah data

Koefisien Korelasi (r)

Untuk mengukur kekuatan hubungan antar Variabel bebas (X) dan Variabel tak bebas (Y), dilakukan analisis korelasi yang hasilnya dinyatakan oleh suatu bilangan yang dikenal dengan koefisien korelasi. Biasanya analisis regresi sering dilakukan bersama-sama dengan analisis korelasi. Rumus koefisien korelasi Pearson digunakan untuk mengukur kekuatan dan arah hubungan linier antara dua variabel. Rumus ini secara umum dinyatakan sebagai berikut (Sugiyono, 2017):

$$r = \frac{n\sum_{i=1}^{n} XiYi - \left(\sum_{i=1}^{n} Xi\right)\left(\sum_{i=1}^{n} Yi\right)}{\sqrt{\left[n\sum_{i=1}^{n} X_i^2 - \left(\sum_{i=1}^{n} Xi\right)^2\right]\left[n\sum_{i=1}^{n} Y_i^2 - \left(\sum_{i=1}^{n} Yi\right)^2\right]}}$$

BAB IV
GAMBARAN OBJEK PENELITIAN

A. Sejarah Inspektorat Daerah Kabupaten Pinrang

Pada awalnya, pembentukan inspektorat ini didasarkan pada Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 11 Tahun 1998 yang mengatur organisasi dan tata kerja inspektorat kabupaten/kota. Seiring dengan perkembangan regulasi, peran inspektorat semakin diperkuat melalui Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2003 yang mengubah badan pengawasan daerah menjadi inspektorat daerah berdasarkan ketentuan undang-undang.

Dalam implementasinya, Inspektorat Daerah Pinrang berfungsi memastikan efektivitas, akuntabilitas, serta optimalisasi operasional organisasi pemerintahan. Peraturan Daerah Nomor 18 Tahun 2016 dan Peraturan Daerah Kabupaten Pinrang Nomor 46 Tahun 2021 menegaskan struktur organisasi dan tugas inspektorat sesuai dengan dinamika reformasi publik.

Dalam kurun waktu 45 tahun (1979–2024), Inspektorat Daerah Pinrang telah dipimpin oleh delapan inspektur yang bertanggung jawab dalam menjalankan tugas pengawasan. Mulai dari H. Haruna Tadjo sebagai inspektur pertama pada 1979 hingga kepemimpinan saat ini oleh H.M. Aswin, S.IP., M.Si,. CGCAE sejak 2 Maret 2022.

B. Perkembangan Inspektorat Daerah Kabupaten Pinrang

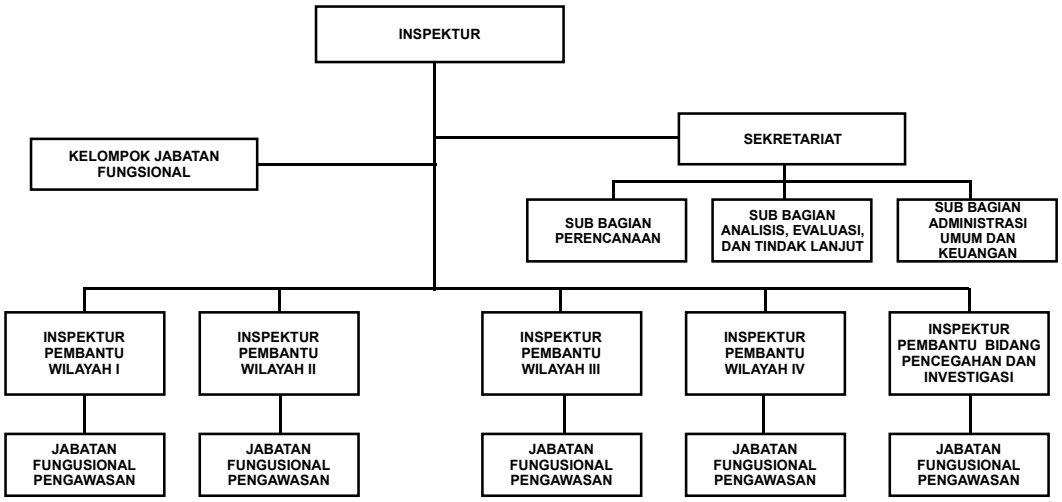
Inspektorat Kabupaten Pinrang terus mengalami perkembangan dalam berbagai aspek, salah satu upaya utama yang dilakukan adalah peningkatan kapasitas sumber daya manusia (SDM) melalui pelatihan rutin, baik secara internal maupun eksternal, yang berfokus pada audit, analisis keuangan, dan administrasi modern.

Selain itu, modernisasi teknologi juga menjadi prioritas, di mana Inspektorat mengadopsi sistem digital seperti *platform* Srikandi untuk pengelolaan dokumen dan mempercepat proses administrasi. Langkah ini diharapkan dapat meningkatkan efisiensi kerja dan mengurangi ketergantungan pada metode manual.

Kemudian, demi menjaga akuntabilitas dan transparansi, Inspektorat menerapkan standar pemeriksaan yang ketat dan memastikan setiap hasil audit disusun secara akurat untuk meningkatkan pengawasan terhadap penggunaan anggaran daerah. Optimalisasi layanan internal juga dilakukan dengan manajemen pengadaan yang lebih sistematis serta penyusunan laporan hasil pemeriksaan yang komprehensif mencakup aspek keuangan dan efisiensi operasional.

Selain itu, sinergi antara instansi diperkuat dengan menjalin kerja sama dengan berbagai pihak, baik di tingkat kabupaten maupun provinsi, guna memastikan efektivitas implementasi kebijakan dan evaluasi kinerja pemerintahan daerah.

C. Struktur Inspektorat Daerah Kabupaten Pinrang



Gambar 4. 1 Struktur Inspektorat Daerah Kabupaten Pinrang

Sumber : Peraturan Bupati Pinrang No 46 Tahun 2021

Berikut Uraian Jabatan pada Kantor Inspektorat Daerah Kabupaten Pinrang, yaitu:

1. **Inspektur**

   Inspektur mempunyai tugas membantu Bupati melakukan pengawasan dan pembinaan terhadap pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah dan tugas pernbantuan oleh Perangkat Daerah, pelaksanaan pembinaan atas penyelenggaraan pemerintah desa dan pelaksanaan urusan pemerintahan desa. Jabatan Inspektur pada Inspektorat Daerah Kabupaten Pinrang dilaksanakan oleh Bapak H. M Aswin, S.IP.M.Si., CGCAE. (Peraturan Bupati Pinrang No 46 Tahun 2021)

2. **Sekretariat Inspektorat**

Sekretariat mempunyai tugas membantu Inspektur menyiapkan bahan kordinasi pengawasan dan memberikan pelayanan administratif fungsional kepada unsur dilingkungan Inspektorat Daerah Kabupaten Pinrang. Jabatan Sekretariat pada Inspektorat Daerah Kabupaten Pinrang dilaksanakan oleh Bapak Kamaruddin, SE., Ak, CA. (Peraturan Bupati Pinrang No 46 Tahun 2021)

3. Sub Bagian Perencanaan

Sub Bagian Perencanaan mempunyai tugas membantu Sekretaris dalam menyiapkan bahan penyusunan dan pengendalian rencana/program kerja pengawasan dan keuangan, menghimpun dan menyiapkan rancangan peraturan perundang-undangan, dokumentasi dan pengolahan data pengawasan. Jabatan ini dilaksanakan oleh Ibu Hj. Farida, SP, MH. (Peraturan Bupati Pinrang No 46 Tahun 2021)

4. Sub Bagian Analisis, Evaluasi, dan Tindak Lanjut

Sub Bagian Analisis, Evaluasi, dan Tindak Lanjut mempunyai tugas membantu sekretaris dalam menyiapkan bahan penyusunan, menghimpun, mengolah, menilai dan menyimpan hasil pengawasan rapat aparat pengawasan fungsional dan melakukan administrasi pengaduan masyarakat serta menyusun laporan kegiatan pengawasan. Jabatan ini dilaksanakan oleh Ibu Nurhidayah

Arifuddin, S.STP.M.Si. (Peraturan Bupati Pinrang No 46 Tahun 2021)

5. **Sub Bagian Administrasi Umum dan Keuangan.**

   Sub Bagian Administrasi Umum dan Keuangan mempunyai tugas membantu Sekretaris dalam melakukan urusan kepegawaian penatausahaan, keuangan, surat menyurat dan urusan rumah tangga. Jabatan ini dilaksanakan oleh Ibu Nurhaedah, SE. (Peraturan Bupati Pinrang No 46 Tahun 2021).

6. **Inspektur Pembantu Wilayah I, II, III, dan IV.**

   Inspektur Pembantu Wilayah I, II, III, dan IV mempunyai tugas di bidang pembangunan, bidang pemerintahan dan aparatur, bidang keuangan dan bidang sosial ekonomi. Jabatan Inspektur Pembantu Wilayah I, II, III, IV dilaksanakan oleh Bapak Ardan, AP sebagai Inspektur Pembantu Wilayah I dan Bapak ANDI Luqman Lasianglangi, SH.,M.HUM sebagai Inspektur Pembantu Wilayah IV. Sementara Jabatan Inspektur Pembantu Wilayah II dan Inspektur Pembantu Wilayah III masih kosong. (Peraturan Bupati Pinrang No 46 Tahun 2021)

7. **Inspektur Pembantu Bidang Pencegahan dan Investigasi**

   Inspektur Pembantu Bidang Pencegahan dan Investigasi dipimpin oleh Inspektur Pembantu yang mempunyai tugas membantu Inspektur dalam melaksanakan pembinaan dan pengawasan fungsional terhadap pengelolaan keuangan, kinerja

dan urusan pemerintahan daerah pada perangkat daerah dalam bidang pencegahan dan investigasi. Jabatan Inspektur Pembantu Bidang Pencagahan dan Investigasi pada Inspektorat Daerah Kabupaten Pinrang dilaksanakan oleh Bapak Amirullah, SE.,M.A.P. (Peraturan Bupati Pinrang No 46 Tahun 2021)

8. Kelompok Jabatan Fungsional Pengawasan

Kelompok Jabatan Fungsional Pengawasan terdiri dari tenaga fungsional yang bertugas memberikan layanan pengawasan berdasarkan keahlian masing-masing. Peran mereka mencakup koordinasi pelaksanaan tugas pengawasan serta peningkatan efektivitas kinerja Inspektorat dalam memastikan kepatuhan terhadap regulasi yang berlaku. (Peraturan Bupati Pinrang No 46 Tahun 2021)

BAB V
HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Statistik Deskriptif Responden

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Tabel 5. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Pendidikan

PENDIDIKAN	FREKUENSI	PERSENTASE
SMA	9	14%
S1	40	63%
S2	14	22%
S3	0	0%
TOTAL	**63**	**100%**

Sumber: Inspektorat Daerah Kabupaten Pinrang, 2025

Berdasarkan Tabel 5.1, diketahui bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini memiliki tingkat pendidikan terakhir Strata 1 (S1), yaitu sebanyak 40 orang (63%) dari total 63 responden. Selanjutnya, sebanyak 14 orang responden (22%) memiliki tingkat pendidikan Strata 2 (S2), sementara 9 orang (14%) tercatat memiliki pendidikan terakhir pada jenjang Sekolah Menengah Atas (SMA). Tidak terdapat responden dengan tingkat pendidikan Strata 3 (S3), yang ditunjukkan oleh persentase (0%).

Distribusi ini menunjukkan bahwa secara umum, sebagian besar responden memiliki latar belakang pendidikan tinggi, yakni S1 dan S2. Jika digabungkan, jumlah responden yang menempuh

pendidikan tinggi mencapai 54 orang atau (85%) dari total responden. Hal ini mengindikasikan bahwa mayoritas responden berada pada jenjang pendidikan yang secara teoritis mampu memberikan dasar pemahaman yang lebih baik terhadap topik yang diangkat dalam penelitian ini. Pendidikan tinggi, khususnya pada jenjang S1 dan S2, umumnya memberikan keterampilan berpikir kritis, kemampuan analitis, serta pemahaman konseptual yang lebih mendalam, yang berpotensi memengaruhi cara pandang, interpretasi, dan respons mereka terhadap item-item dalam kuesioner penelitian.

Lebih lanjut, tingginya jumlah responden dengan pendidikan S1 juga dapat mencerminkan kondisi umum dari populasi tempat penelitian dilakukan, yang mungkin mensyaratkan tingkat pendidikan minimal tertentu dalam menjalankan peran atau fungsinya di lingkungan kerja. Keberadaan responden dengan latar belakang pendidikan S2 turut memberikan nilai tambah dalam penelitian ini, karena pendidikan lanjutan tersebut dapat mencerminkan pengalaman akademik yang lebih dalam serta keterlibatan yang lebih kompleks dalam bidang kajian tertentu. Meskipun jumlahnya tidak sebanyak responden S1, kontribusi dari kelompok ini tetap relevan dan signifikan.

Tidak adanya responden dengan tingkat pendidikan S3 juga perlu dicatat, meskipun hal tersebut tidak serta-merta mengurangi validitas

data yang diperoleh. Ketidakhadiran responden S3 kemungkinan disebabkan oleh keterbatasan jumlah individu pada jenjang tersebut dalam populasi penelitian, atau karena tidak masuk dalam kriteria sampel yang ditentukan. Oleh karena itu, meskipun data didominasi oleh responden S1 dan S2, keduanya tetap dianggap representatif dan mencukupi untuk keperluan analisis, terutama apabila variabel-variabel yang diteliti berkaitan dengan pemahaman konseptual, pengambilan keputusan, atau sikap terhadap suatu fenomena.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa komposisi tingkat pendidikan responden dalam penelitian ini cukup ideal dan relevan untuk mendukung proses analisis data. Latar belakang pendidikan yang tinggi dari sebagian besar responden memberikan keyakinan bahwa mereka mampu memahami konteks pertanyaan penelitian, serta memberikan jawaban yang dapat dipertanggungjawabkan secara akademik.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 5. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

JENIS KELAMIN	FREKUENSI	PERSENTASE
Pria	28	44%
Wanita	35	56%
TOTAL	**63**	**100%**

Sumber: Inspektorat Daerah Kabupaten Pinrang, 2025

Berdasarkan Tabel 5.2, diketahui bahwa dari total 63 responden yang terlibat dalam penelitian ini, sebanyak 28 orang (44%) merupakan responden berjenis kelamin pria. Sementara itu, responden berjenis kelamin wanita berjumlah 35 orang (56%) dari keseluruhan jumlah responden. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini adalah wanita, meskipun selisih antara kedua kelompok jenis kelamin tidak terlalu besar.

Distribusi ini memberikan gambaran bahwa partisipasi wanita dalam penelitian ini sedikit lebih tinggi dibandingkan pria. Ketimpangan proporsi yang relatif kecil antara jumlah responden pria dan wanita menunjukkan bahwa data yang diperoleh bersifat cukup seimbang dari segi jenis kelamin, sehingga memungkinkan analisis yang lebih adil dan representatif tanpa dominasi signifikan dari salah satu kelompok.

Dalam konteks penelitian ini, perbedaan jenis kelamin dapat menjadi salah satu faktor yang memengaruhi persepsi, sikap, atau keputusan yang berkaitan dengan variabel-variabel yang diteliti. Hal ini mengacu pada pandangan bahwa pria dan wanita, berdasarkan pengalaman, peran sosial, serta ekspektasi budaya, dapat memiliki pendekatan yang berbeda terhadap isu atau fenomena tertentu. Oleh karena itu, keberagaman jenis kelamin di antara responden memberikan peluang untuk melakukan

analisis lebih lanjut terkait kemungkinan adanya perbedaan pola jawaban berdasarkan jenis kelamin.

Meskipun distribusi ini menunjukkan dominasi responden wanita, persentase keduanya tidak terpaut jauh sehingga tidak menimbulkan bias yang ekstrem dalam representasi data. Proporsi ini juga mencerminkan komposisi populasi atau lingkungan tempat penelitian dilakukan, baik itu dalam konteks pendidikan, organisasi, atau komunitas tertentu. Hal ini penting untuk dicatat karena komposisi jenis kelamin dalam populasi dapat memengaruhi interpretasi hasil dan generalisasi temuan penelitian.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dalam penelitian ini menunjukkan distribusi yang relatif seimbang, dengan sedikit dominasi dari kelompok wanita. Keberadaan kedua kelompok secara proporsional yang cukup berimbang diharapkan dapat memperkaya hasil penelitian dan memberikan gambaran yang lebih holistik terhadap permasalahan yang dikaji.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan

Tabel 5. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan

JABATAN	FREKUENSI	PERSENTASE
Auditor Pertama	15	24%
Auditor Muda	14	22%
Auditor Madya	5	8%
Auditee	29	46%
TOTAL	**63**	**100%**

Sumber: Inspektorat Daerah Kabupaten Pinrang, 2025

Berdasarkan Tabel 5.3, diketahui bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini berasal dari kelompok jabatan auditee, yaitu sebanyak 29 orang (46%) dari total 63 responden. Posisi auditee merupakan pihak yang menjadi objek dalam proses audit, yang berarti mereka merupakan sumber informasi utama dalam memberikan perspektif terhadap pelaksanaan audit serta dampaknya dalam organisasi.

Selanjutnya, responden dengan jabatan auditor pertama berjumlah 15 orang (24%), diikuti oleh auditor muda sebanyak 14 orang (22%), dan auditor madya sebanyak 5 orang (8%). Jika dikategorikan secara keseluruhan, maka jumlah auditor (yang mencakup auditor pertama, muda, dan madya) adalah 34 orang (54%) dari total responden.

Distribusi ini menunjukkan bahwa proporsi antara auditor dan auditee dalam penelitian ini relatif seimbang, meskipun auditee

memiliki jumlah yang sedikit lebih rendah. Keseimbangan ini penting karena memberikan sudut pandang yang komprehensif dari kedua belah pihak yang terlibat dalam proses audit, baik dari sisi pelaksana (auditor) maupun dari pihak yang diaudit (auditee). Hal ini memungkinkan peneliti untuk mengkaji hubungan atau persepsi antar kelompok jabatan secara lebih mendalam dan objektif.

Lebih lanjut, keberagaman jabatan yang dimiliki oleh para responden juga mencerminkan heterogenitas pengalaman dan tanggung jawab yang dapat memengaruhi cara pandang mereka terhadap variabel-variabel yang diteliti. Misalnya, auditor madya yang memiliki pengalaman dan tanggung jawab lebih tinggi mungkin memiliki persepsi yang berbeda dibandingkan auditor muda. Begitu pula dengan auditee yang berinteraksi langsung dengan auditor dalam pelaksanaan audit, mereka dapat memberikan informasi yang relevan mengenai efektivitas proses audit dari perspektif pihak yang diawasi.

Kehadiran lebih banyak auditee dalam penelitian ini juga mengindikasikan bahwa penelitian berfokus tidak hanya pada pelaksanaan audit dari sisi teknis, tetapi juga pada dampak, persepsi, atau penerimaan hasil audit dari pihak yang diaudit. Ini menjadi penting apabila penelitian bertujuan untuk mengkaji

aspek-aspek seperti akuntabilitas, transparansi, efektivitas komunikasi audit, atau penerapan rekomendasi hasil audit.

Dengan demikian, karakteristik jabatan responden dalam penelitian ini menunjukkan distribusi yang cukup proporsional dan representatif, yang mendukung kualitas dan keluasan analisis data. Keragaman peran dan tanggung jawab yang dimiliki oleh responden memungkinkan diperolehnya gambaran yang lebih holistik mengenai fenomena yang diteliti, serta meminimalisasi bias yang mungkin timbul jika hanya berfokus pada satu kelompok jabatan tertentu.

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 5. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

USIA	FREKUENSI	PERSENTASE
21-30 Tahun	8	13%
>31-40 Tahun	27	43%
>41-50 Tahun	22	35%
>51-60 Tahun	6	10%
Diatas 60 Tahun	0	0%
TOTAL	**63**	**100%**

Sumber: Inspektorat Daerah Kabupaten Pinrang, 2025

Berdasarkan Tabel 5.4, distribusi responden berdasarkan kelompok usia menunjukkan bahwa mayoritas responden berada pada rentang usia 31–40 tahun dengan jumlah 27 orang (43%) dari total 63 responden. Kelompok usia terbesar berikutnya adalah 41–50 tahun sebanyak 22 orang (35%). Sementara itu,

responden dengan rentang usia 21–30 tahun berjumlah 8 orang (13%) dan 51–60 tahun sebanyak 6 orang (10%). Tidak terdapat responden yang berusia di atas 60 tahun, sebagaimana tercermin dari frekuensi dan persentase sebesar (0%).

Distribusi ini mengindikasikan bahwa sebagian besar responden berada dalam usia produktif dan matang secara profesional, yakni pada rentang usia 31 hingga 50 tahun. Jika digabungkan, dua kelompok usia ini mencakup 49 orang (78%) dari total populasi sampel. Usia ini secara umum merepresentasikan individu yang telah memiliki pengalaman kerja yang relatif stabil, kematangan dalam pengambilan keputusan, serta pemahaman yang baik terhadap sistem kerja dan proses audit atau tata kelola organisasi yang menjadi objek penelitian.

Kelompok usia 21–30 tahun, yang tergolong sebagai usia awal karier profesional, memiliki persentase yang lebih kecil. Hal ini wajar mengingat jenjang jabatan atau posisi tanggung jawab tertentu biasanya memerlukan pengalaman kerja yang belum dapat dicapai oleh kelompok usia ini. Sebaliknya, kelompok usia 51–60 tahun, yang berada pada fase menjelang akhir masa kerja, juga menunjukkan proporsi yang lebih rendah, yakni 10%. Jumlah ini bisa jadi merefleksikan komposisi aktual dari populasi kerja di lingkungan tempat penelitian dilakukan, atau karena

keterbatasan dalam ketersediaan responden dari kelompok usia tersebut.

Tidak adanya responden dari kelompok usia di atas 60 tahun kemungkinan besar disebabkan oleh faktor pensiun atau batas usia kerja yang umum berlaku dalam organisasi atau instansi yang menjadi fokus penelitian. Hal ini tidak memengaruhi validitas data, mengingat populasi usia kerja produktif telah terwakili dengan baik dalam sampel.

Secara keseluruhan, distribusi usia responden yang dominan pada rentang 31–50 tahun menunjukkan bahwa penelitian ini mendapatkan respons dari individu-individu yang berada dalam tahap karier yang mapan dan umumnya memiliki tanggung jawab pekerjaan yang signifikan. Hal ini sangat relevan dalam konteks penelitian yang berkaitan dengan efektivitas kerja, pengambilan keputusan, implementasi sistem, maupun persepsi terhadap proses audit dan manajemen organisasi.

Dengan demikian, komposisi usia responden dalam penelitian ini dapat dikatakan representatif dan relevan, serta memberikan landasan yang kuat untuk melakukan analisis terhadap variabel-variabel yang berkaitan dengan pengalaman, tanggung jawab profesional, dan kedewasaan berpikir dalam konteks organisasi.

e. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 5. 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

LAMA BEKERJA	FREKUENSI	PERSENTASE
0-5 Tahun	4	6%
6-10 Tahun	26	41%
11-15 Tahun	10	16%
16-20 Tahun	15	24%
Lebih Dari 21 Tahun	8	13%
TOTAL	**63**	**100%**

Sumber: Inspektorat Daerah Kabupaten Pinrang, 2025

Berdasarkan Tabel 5.5, distribusi responden berdasarkan lama bekerja menunjukkan bahwa sebagian besar responden berada pada kelompok masa kerja 6–10 tahun, yaitu sebanyak 26 orang (41%) dari total 63 responden. Selanjutnya, sebanyak 15 orang (24%) memiliki masa kerja 16–20 tahun, diikuti oleh 10 orang (16%) dengan lama bekerja 11–15 tahun. Responden dengan masa kerja lebih dari 21 tahun berjumlah 8 orang (13%), sedangkan responden dengan masa kerja 0–5 tahun hanya 4 orang (6%).

Distribusi ini menunjukkan bahwa mayoritas responden memiliki pengalaman kerja yang cukup panjang, dengan 57 responden (90%) telah bekerja selama lebih dari lima tahun. Proporsi ini menggambarkan bahwa sebagian besar responden telah cukup lama terlibat dalam dunia kerja, khususnya dalam

lingkungan atau jabatan yang berkaitan dengan audit maupun organisasi tempat penelitian dilakukan.

Kelompok responden dengan masa kerja 6–10 tahun yang mendominasi menunjukkan bahwa mereka berada dalam fase karier yang sedang berkembang menuju kemapanan. Umumnya pada tahap ini, individu telah memiliki pemahaman mendalam terhadap prosedur kerja, struktur organisasi, serta telah mengembangkan keterampilan profesional yang relevan. Sementara itu, kelompok 16–20 tahun dan lebih dari 21 tahun mencerminkan responden yang telah mencapai tingkat kematangan profesional yang tinggi, dengan pengalaman panjang yang dapat memberikan kontribusi yang signifikan dalam penilaian terhadap fenomena yang diteliti.

Kelompok 11–15 tahun yang berjumlah (16%) juga merupakan representasi dari pekerja menengah yang secara umum sudah terlibat dalam pengambilan keputusan penting dan memiliki pengalaman yang cukup luas. Sementara itu, meskipun jumlah responden dengan masa kerja 0–5 tahun relatif kecil (6%), kehadiran kelompok ini tetap memberikan perspektif penting dari individu yang mungkin masih dalam tahap pembelajaran dan adaptasi terhadap dinamika organisasi atau sistem kerja yang berlaku.

Secara umum, distribusi lama bekerja dalam penelitian ini memperlihatkan bahwa mayoritas responden telah memiliki pengalaman kerja yang cukup atau bahkan sangat panjang. Hal ini mendukung validitas data yang diperoleh, mengingat pengalaman kerja sering kali berkorelasi dengan tingkat pemahaman terhadap proses organisasi, kepatuhan terhadap kebijakan, serta persepsi terhadap sistem audit atau tata kelola yang menjadi objek penelitian.

Dengan demikian, komposisi masa kerja responden dapat dikatakan cukup representatif dalam menggambarkan berbagai tingkat pengalaman profesional. Hal ini memungkinkan analisis data dilakukan secara lebih mendalam, terutama ketika dikaitkan dengan variabel-variabel yang berkaitan dengan efektivitas, kepatuhan, pengambilan keputusan, atau evaluasi terhadap sistem dan kebijakan dalam organisasi.

f. Statistik Deskriptif Variabel

Tabel 5. 6 Statistik Deskriptif Variabel

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kinerja Auditor	63	36.00	60.00	55.6349	4.29667
Independensi Auditor	63	48.00	80.00	74.0159	5.67249
Valid N (listwise)	63				

Sumber : Data Diolah Peneliti dengan SPSS 30, 2024

Berdasarkan Tabel 5.6 yang menyajikan hasil statistik deskriptif, penelitian ini melibatkan 63 responden dengan fokus pada dua variabel utama, yaitu kinerja auditor dan independensi auditor.

Variabel kinerja auditor menunjukkan nilai minimum sebesar 36.00 dan maksimum sebesar 60.00, dengan nilai rata-rata (mean) sebesar 55.63 serta standar deviasi sebesar 4.30. Rata-rata yang cukup tinggi ini mengindikasikan bahwa sebagian besar auditor dalam sampel memiliki kinerja yang baik, mendekati batas maksimum. Nilai standar deviasi yang relatif rendah mencerminkan adanya tingkat keseragaman atau konsistensi yang cukup kuat dalam kinerja para auditor, yang berarti bahwa perbedaan antar responden tidak terlalu mencolok.

Sementara itu, variabel independensi auditor menunjukkan nilai minimum sebesar 48.00 dan maksimum mencapai 80.00, dengan nilai rata-rata sebesar 74.02 dan standar deviasi sebesar 5.67. Rata-rata yang tinggi menunjukkan bahwa para auditor dalam penelitian ini memiliki tingkat independensi yang kuat, yang merupakan aspek penting dalam menjaga objektivitas dan kualitas hasil audit. Meski nilai standar deviasinya sedikit lebih tinggi dibandingkan variabel kinerja, hal ini tetap menunjukkan variasi yang tergolong moderat dan masih dalam batas yang

wajar, sehingga independensi antar auditor dalam sampel ini tetap tergolong stabil.

Secara keseluruhan, data deskriptif ini memberikan gambaran bahwa auditor yang menjadi responden dalam penelitian ini cenderung memiliki tingkat kinerja dan independensi yang tinggi, dengan variasi yang tidak terlalu besar antar individu. Hal ini mengindikasikan bahwa secara umum, para auditor dalam sampel memiliki kualitas profesional yang baik, yang tentunya akan berkontribusi positif terhadap efektivitas dan integritas proses audit yang mereka jalankan.

2. Uji Kualitas Data

Uji kualitas data yang dibuat oleh instrumen penelitian bertujuan untuk menentukan apakah data yang yang dikumpulkan konsisten dan akurat. Uji kualitas data yang dihasilkan dari penggunaan instrumen penelitian dapat dianalisis dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Uji kualitas data yang dibuat oleh instrumen penelitian bertujuan untuk menentukan apakah data yang yang dikumpulkan konsisten dan akurat. Uji kualitas data yang dihasilkan dari penggunaan instrumen penelitian dapat dianalisis dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas.

a. Uji Validitas

Uji Validitas merupakan suatu pengujian yang akan menjadi patokan keakuratan sebuah data dalam pengukuran kuesioner

penelitian. Dalam penelitian ini uji validitas dilakukan dengan menggunakan *software* SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) atau *e-view* dengan bantuan microsoft excel sebagai pengumpulan perolehan datanya.

Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan korelasi *product moment* dari *pearson* yang menghubungkan item yang ada dengan total item setiap responden dengan tingkat signifikan sebesar 5% (0,05) untuk mengetahui keeratan pengaruh antar variabel.

Pada penelitian ini, sampel yang digunakan sebanyak 63 responden, sehingga derajat kebebasan diperoleh dengan perhitungan df = 63 - 2 = 61. Berdasarkan tabel r, nilai r untuk df = 61 adalah 0,250.

Dasar pengambilan keputusan dalam uji validitas dengan kriteria sebagai berikut :

a. Jika, nilai signifikan (sig) < 0,05 berarti data yang dihasilkan dinyatakan valid.
b. Jika, nilai signifikan (sig) > 0,05 berarti data yang dihasilkan tidak dinyatakan valid.

Atau jika dasar pengambilan keputusannya menggunakan nilai r tabel maka :

a. Jika, nilai R_{hitung} > R_{tabel} berarti data yang dihasilkan dinyatakan valid

b. Jika, nilai R_{hitung} < R_{tabel} berarti data yang dihasilkan tidak dinyatakan valid.

Hasil uji validitas dengan bantuan program *software* SPSS 30 (*Statistical Product and Service Solution*). Berdasarkan Lampiran 1 menjelaskan bahwa variabel kinerja auditor memiliki nilai signifikan lebih kecil dari 5% (<0,05) dengan n 63, dengan r tabel sebesar 0,250. Hal ini berarti bahwa nilai *Pearson Correlation* lebih besar dari r tabel maka semua item pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang diukur pada kuesioner tersebut. Dimana hasil uji validitas yang dilakukan terhadap variabel X menunjukkan valid, karena memiliki nilai diatas (>0,250).

Hasil uji validitas dengan bantuan program *software* SPSS 30 (*Statistical Produk and Service Solution*). Berdasarkan Lampiran 2 didaftar lampiran menjelaskan bahwa variabel independensi auditor memiliki nilai signifikan lebih lebih kecil dari 5% (< 0,05) dengan n 63, dengan r tabel sebesar 0,250. Hal ini berarti bahwa nilai *Pearson Correlation* lebih besar dari r tabel maka semua item pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini mampu mengungkapkan sesuatu yang diukur pada kuesioner tersebut. Dimana hasil uji validasi yang dilakukan terhadap semua item variabel kinerja keuangan menunjukkan valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan suatu pengujian yang berfungsi untuk menguji konsistensi dari jawaban responden berdasarkan pernyataannya. Hasil uji reliabilitas ini digunakan untuk mengetahui apakah instrumen penelitian yang digunakan dapat digunakan berulang kali pada waktu yang berbeda. Sebuah kuesioner dapat dikatakan *reliable* atau dapat diandalkan jika jawaban responden terhadap pernyataan-pernyataan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Untuk mengetahui kuesioner tersebut sudah *reliable* apabila memiliki *Cronbach's Alpha > 0,60* (Nunally dalam Ghozali,2016).

Dasar pengambilan keputusan untuk uji reliabilitas sebagai berikut :

a. Jika, nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60 berarti data yang dihasilkan dinyatakan *reliable.*
b. Jika, nilai *Cronbach's Alpha* < 0,60 berarti data yang dihasilkan dinyatakan tidak *reliable.*

Tabel 5. 7
Uji Reliabilitas Kinerja Auditor (X)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,919	12

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1	50.7778	15.337	.862	.905

X2	50.8730	15.597	.664	.913
X3	50.8571	15.834	.612	.915
X4	50.8730	15.338	.736	.910
X5	50.8413	15.039	.742	.909
X6	51.3651	15.752	.523	.920
X7	51.3968	16.082	.493	.921
X8	50.7302	15.587	.884	.906
X9	51.3810	16.111	.477	.921
X10	50.7778	15.466	.750	.909
X11	50.7302	15.587	.884	.906
X12	51.3810	15.788	.600	.916

Sumber : Data Diolah Peneliti dengan SPSS 30, 2024

Berdasarkan tabel 5.7 diatas diketahui bahwa hasil uji reliabilitas nilai *Cronbach's Alpha* variabel kinerja auditor sebesar 0,919 artinya *cronbach's alpha* tersebut lebih dari standar *reliable* sebesar 0,60. Oleh karena itu, kuesioner yang digunakan pada penelitian ini dikatakan *reliable.*

Tabel 5. 8
Uji Reliabilitas Independensi Auditor (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.944	16

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	69.1746	28.082	.821	.938
Y2	69.2540	28.451	.654	.942
Y3	69.2063	28.554	.677	.941
Y4	69.2381	28.120	.734	.940
Y5	69.1746	28.082	.821	.938
Y6	69.6667	28.710	.545	.945
Y7	69.7619	28.959	.506	.945

Y8	69.1270	28.306	.858	.938
Y9	69.7778	28.627	.576	.944
Y10	69.1587	28.039	.786	.939
Y11	69.1270	28.306	.858	.938
Y12	69.7460	28.418	.637	.942
Y13	69.7778	28.627	.576	.944
Y14	69.1587	28.039	.786	.939
Y15	69.1111	28.326	.891	.937
Y16	69.7778	28.530	.638	.942

Sumber : Data Diolah Peneliti dengan SPSS 30, 2024

Berdasarkan tabel 5.8 diatas diketahui bahwa hasil uji reliabilitas nilai *cronbach's alpha* variabel kinerja keuangan sebesar 0,944 artinya *Cronbach's Alpha* tersebut lebih dari standar *reliable* sebesar 0,60. Oleh karena itu, kuesioner yang digunakan pada penelitian ini dapat dikatakan *reliable.*

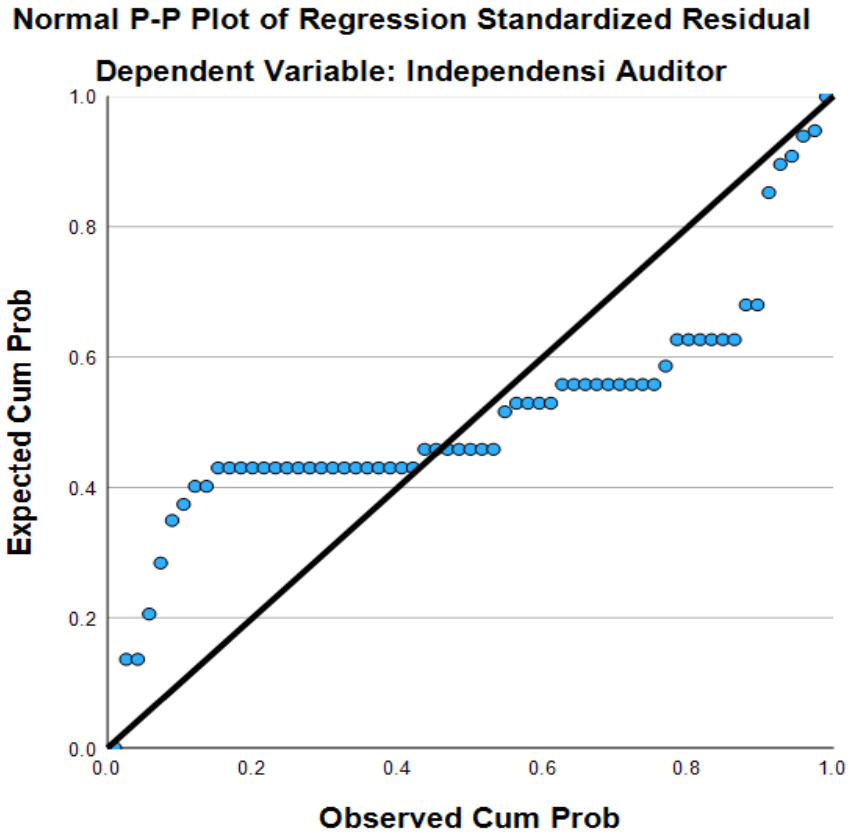
3. Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik merupakan prasyarat untuk analisis regresi. Pengujian ini harus dipenuhi agar estimasi parameter dan koefisien regresi tidak bias. Pengujian asumsi klasik meliputi uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas. Hasil uji asumsi klasik pada penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut :

a. Uji Normalitas Residual

Uji normalitas Kolmogorov-Smirnov (K-S) merupakan bagian dari uji asumsi klasik. Uji normalitas bertujuan untukmengetahui apakah nilai residual berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki nilai residual yang berdistribusi normal. Dasar dari pengambilan keputusan yaitu apabila :

1) Jika nilai signifikan (sig) > 0,05, maka nilai residual berdistribusi normal.
2) Jika nilai signifikan (sig) < 0,05, maka nilai residual berdistribusi tidak normal.



Gambar 5. 1 Uji Normalitas Residual dengan Teknik Probability Plot

Sumber : Data Diolah Peneliti dengan SPSS 30, 2024

Berdasarkan Gambar 5.1, terlihat bahwa titik-titik pada plot *Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual* cenderung mengikuti dan mendekati garis diagonal (garis normal). Hal ini menunjukkan bahwa residual dari model regresi terdistribusi

secara normal. Sesuai dengan kaidah dalam analisis regresi menggunakan SPSS, pola sebaran titik yang mengikuti garis diagonal menandakan tidak adanya penyimpangan yang signifikan dari distribusi normal.

Sebagai pelengkap dalam menguji kenormalan residual, pengujian statistik juga dilakukan dengan menggunakan One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test, sebagaimana ditampilkan pada Tabel 5.9 berikut. Hasil uji ini akan memperkuat temuan visual pada plot normalitas, untuk memastikan bahwa asumsi normalitas residual terpenuhi dalam model regresi.

Tabel 5. 9
Uji Normalitas (One Sample K-S Test)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

			Unstandardized Residual
N			63
Normal Parameters[a,b]	Mean		.0000000
	Std. Deviation		2.51580752
Most Extreme Differences	Absolute		.290
	Positive		.245
	Negative		-.290
Test Statistic			.290
Asymp. Sig. (2-tailed)[c]			<.001
Monte Carlo Sig. (2-tailed)[d]	Sig.		<.001
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.000
		Upper Bound	.000

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Sumber : Data Diolah Peneliti dengan SPSS 30, 2024

Berdasarkan table 5.9 terhadap residual yang tidak terstandarisasi, diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar < 0.001. Nilai ini lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05, yang berarti residual tidak berdistribusi normal secara statistik.

Dengan demikian, secara statistik formal, asumsi normalitas residual tidak terpenuhi. Namun, jika merujuk kembali pada Gambar 5.1 (Normal P-P Plot), tampak bahwa titik-titik residual cukup mendekati garis diagonal, sehingga secara visual pola residual menunjukkan distribusi yang relatif normal. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa meskipun hasil uji K-S menunjukkan ketidakterpenuhan asumsi normalitas secara statistik, distribusi residual masih dapat diterima secara visual dan praktis, terutama pada data dengan ukuran sampel yang tidak terlalu besar.

b. Uji Linearitas

Uji linearitas adalah sebuah pengujian yang digunakan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan linear yang signifikan

antara dua variabel atau lebih. Uji ini penting dilakukan, terutama sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linier.

Dasar pengambilan keputusan untuk uji linearitas sebagai berikut :

1) Jika nilai signifikansi (Sig.) > 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa hubungan antara variabel-variabel tersebut bersifat linier.
2) Jika nilai signifikansi (Sig.) < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa hubungan antara variabel-variabel tersebut tidak bersifat linier.

Tabel 5. 10
Uji ANOVA (Analysis of Varianye) Test for Linearity

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F
Y * X	Between Groups	(Combined)	1686.139	9	187.349	32.150
		Linearity	1602.568	1	1602.568	275.012
		Deviation from Linearity	83.571	8	10.446	1.793
	Within Groups		308.845	53	5.827	
	Total		1994.984	62		

Sumber : Data Diolah Peneliti dengan SPSS 30, 2024

Berdasarkan table 5.10 diperoleh nilai F hitung untuk Linearity sebesar 275.012, yang menunjukkan adanya hubungan linear yang kuat antara variabel X dan Y. Sementara itu, nilai F

untuk Deviation from Linearity adalah 1.793 dengan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0.099.

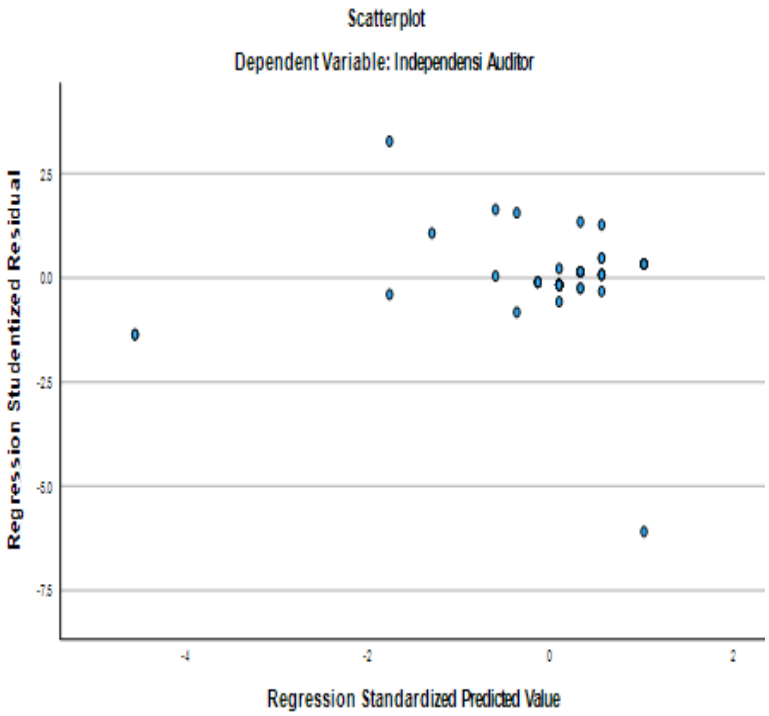
Karena nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat penyimpangan yang signifikan dari linearitas. Dengan demikian, hubungan antara variabel X dan Y dapat dianggap bersifat linear, dan analisis regresi linear layak digunakan dalam penelitian ini.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu observasi ke observasi lainnya. Model regresi yang baik adalah model yang memenuhi asumsi homoskedastisitas, yaitu varians residual yang konstan.

Untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas, dalam penelitian ini digunakan dua pendekatan, yaitu dengan scatter plot dan uji *Glejser*.

a. Jika nilai signifikansi (Sig) >0.05 maka tidak terjadi gejala heteroskedastitas.
b. Jika nilai signifikansi (Sig) <0.05 maka terjadi gejala heteroskedastitas.



Gambar 5. 2 Uji Heterokedastisitas – Grafik Scatter Plot

Sumber : Data Diolah Peneliti dengan SPSS 30, 2024

Pada gambar 5.2, terlihat bahwa titik-titik residual menyebar secara acak di sekitar garis nol dan tidak membentuk pola tertentu (seperti kipas atau parabola). Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat indikasi kuat adanya heteroskedastisitas secara visual. Dengan demikian, model regresi diduga memenuhi asumsi homoskedastisitas.

Uji Heterokedastisitas juga dapat dilakukan dengan menggunakan uji *Glejse*r ini dilakukan untuk memperkuat hasil dari grafik *Scatter Plot.*

Tabel 5. 11
Uji Heteroskedastisitas *(Glejser)*

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	5.845	3.635		1.608	.113
	X	-.084	.065	-.163	-1.286	.203

a. Dependent Variable: ABS_Res

Sumber : Data Diolah Peneliti dengan SPSS 30, 2024

Berdasarkan tabel 5.11, uji Glejser dilakukan dengan cara meregresikan nilai absolut residual (ABS_Res) sebagai variabel dependen terhadap variabel independen X. Tujuan dari uji ini adalah untuk mendeteksi ada tidaknya gejala heteroskedastisitas dalam model regresi, yaitu kondisi di mana varians dari residual tidak konstan pada setiap tingkat variabel independen, yang dapat menyebabkan estimasi parameter menjadi tidak efisien.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai signifikansi (Sig.) dari variabel independen X adalah sebesar 0,203. Nilai ini berada di atas ambang batas signifikansi yang umum digunakan, yaitu 0,05. Artinya, secara statistik tidak terdapat hubungan yang signifikan antara nilai absolut residual dengan variabel independen X. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat indikasi adanya heteroskedastisitas dalam model regresi ini.

Ketidaksignifikanan ini menunjukkan bahwa variasi residual tidak dipengaruhi oleh variabel independen, yang merupakan syarat penting dalam pemenuhan asumsi klasik regresi linear. Oleh karena itu, model regresi yang digunakan dalam penelitian ini dinilai telah memenuhi asumsi homoskedastisitas, di mana varians dari error/residual bersifat konstan. Hal ini memperkuat keandalan model dalam menghasilkan estimasi yang tidak bias dan efisien.

4. Uji Hipotesis

Uji hipotesis merupakan suatu prosedur yang dilakukan dengan maksud untuk menentukan apakah diterima atau ditolaknya sebuah hipotesis. Saat menguji hipotesis, terdapat ketidakpastian dalam kuputusan yang diambil. Artinya keputusan bisa benar atau salah. Pengujian hipotesis adalah bagian dari terpenting dalam inferensi statistik (statistik induktif) berdasarkan adanya pengujian tersebut, pengambilan keputusan dan pemecahan masalah dapat dijadikan landasan dalam penelitian selanjutnya. Pada penelitian ini menggunakan uji hipotesis dengan uji persial (uji T), uji simultan (uji F) dan Uji Koefisien Korelasi (r) yaitu sebagai berikut :

a. Uji Persial (Uji T)

Uji T pada umumnya digunakan sebagai pengukuran seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual terhadap variabel dependen. Pada penelitian ini, pengujian

dilakukan pada nilai signifikan sebesar 5% (0,05). Hipotesis akan diterima atau ditolak apabila :

1) Nilai signifikan (sig) < 0,05, koefisien regresi bernilai positif maka hipotesis diterima (signifikan) dan apabila Thitung > Ttabel. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen secara persial.
2) Nilai signifikan (sig) > 0,05, koefisien regresi bernilai negatif maka hipotesis ditolak (tidak signifikan) dan apabila Thitung < Ttabel. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen tersebut tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen secara persial.

Tabel 5. 12
Uji T Hipotesis

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	8.185	4.183		1.957	.055
	Kinerja Auditor	1.183	.075	.896	15.783	<.001

a. Dependent Variable: Independensi Auditor

Sumber : Data Diolah Peneliti dengan SPSS 30, 2024

Berdasarkan Tabel 5.12 di atas, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi (Sig.) untuk variabel Kinerja Auditor adalah < 0.001, yang lebih kecil dari nilai α = 0.05. Hal ini menunjukkan bahwa

secara parsial, Kinerja Auditor berpengaruh signifikan terhadap Independensi Auditor.

Nilai t-hitung sebesar 15.783 jauh lebih besar dari t-tabel (±1.984 untuk α = 0.05 dan df = n-k), sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Koefisien regresi (B) sebesar 1.183 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel Kinerja Auditor akan meningkatkan nilai Independensi Auditor sebesar 1.183 satuan Dengan demikian, hasil ini mendukung hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa Kinerja Auditor berhubungan signifikan terhadap Independensi Auditor pada Kantor Inspektorat Kabupaten Pinrang.

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji F bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama (simultan) mempengaruhi variabel dependen. Pengujian statistik Anova adalah bentuk pengujian atas hipotesis dimana dapat menarik kesimpulan berdasarkan data kelompok statistik yang disimpulkan. Pengambilan keputusan dilihat dari pengujian ini dilakukan dengan melihat nilai F, tingkat signifikan yang digunakan yaitu sebesar 5% (0,05). Adapun ketentuan dari uji F yaitu sebagai berikut (Ghozali,2016) :

Berdasarkan nilai signifikan (Sig) dari *output* ANOVA dasar pengambilan keputusannya yaitu :

1) Jika nilai signifikan F < 0,05 artinya semua variabel independen/bebas memiliki pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen/terikat.
2) Jika nilai signifikan F > 0,05 artinya semua variabelindependen/bebas tidak memiliki pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen/terikat.

Berdasarkan perbandingan nilai Fhitung dengan Ftabel dasar pengambilan keputusannya yaitu :

1) Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, artinya variabel independen/bebas berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen/terikat.
2) Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$, artinya variabel independen/bebas secara simultan tidak berpengaruh terhadap variabel dependen/terikat.

Tabel 5. 13
Uji F

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1602.568	1	1602.568	249.115	<.001[b]
	Residual	392.416	61	6.433		
	Total	1994.984	62			

a. Dependent Variable: Independensi Auditor

b. Predictors: (Constant), Kinerja Auditor

Sumber : Data Diolah Peneliti dengan SPSS 30, 2024

Berdasarkan tabel 5.13 (Annova), diperoleh nilai Fhitung sebesar 249.115 dengan tingkat signifikansi (Sig.) sebesar < 0.001. Nilai signifikansi ini jauh lebih kecil dari tingkat signifikansi yang ditentukan (α = 0.05). Dengan demikian, model regresi yang digunakan layak digunakan untuk menjelaskan pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil uji F menunjukkan bahwa variabel (X) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variable (Y), Hal ini membuktikan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini valid dan dapat digunakan untuk menganalisis hubungan antar variabel.

c. Uji Koefisien Korelasi (r)

Uji koefisien korelasi untuk mengukur kekuatan hubungan antar Variabel bebas (X) dan Variabel tak bebas (Y), dilakukan analisis korelasi yang hasilnya dinyatakan oleh suatu bilangan yang dikenal dengan koefisien korelasi. Hubungan ini dapat dilihat dari besar nilai korelasi dan tingkat signifikansinya.

Tabel 5. 14
Koefisien Korelasi (r)

Correlations

		Kinerja Auditor	Independensi Auditor
Kinerja Auditor	Pearson Correlation	1	.896**

	Sig. (2-tailed)		<,001
	N	63	63
Independensi Auditor	Pearson Correlation	.896**	1
	Sig. (2-tailed)	<,001	
	N	63	63

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Data Diolah Peneliti dengan SPSS 30, 2024

Berdasarkan table 5.14, nilai koefisien korelasi Pearson sebesar 0.896 dengan tingkat signifikansi sebesar < 0.001. Nilai korelasi ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat dan positif antara kinerja auditor dan independensi auditor. Artinya, semakin tinggi atau semakin baik kinerja auditor, maka semakin tinggi pula tingkat independensinya.

Selain itu, nilai signifikansi sebesar < 0.001 berada di bawah taraf signifikansi 0.05, sehingga hubungan tersebut dinyatakan signifikan secara statistik. Dengan demikian, hipotesis alternatif (H_1) diterima dan hipotesis nol (H_0) ditolak. Hasil ini membuktikan bahwa kinerja auditor berhubungan secara signifikan dengan independensi auditor.

Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan kualitas dan profesionalisme auditor dalam melaksanakan tugasnya dapat berdampak langsung terhadap kemampuan mereka untuk bersikap independen dalam proses pengawasan dan pemeriksaan. Hal ini sejalan dengan teori yang menyatakan

bahwa auditor yang memiliki kompetensi tinggi cenderung lebih mampu mempertahankan objektivitas dan independensinya.

5. Uji Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana atau bahasa inggrisnya dinamakan Simple Linear Regression digunakan dengan tujuan untuk mengukur seberapa besar pengaruh dari satu variabel bebas (X) dengan satu variabel terikat (Y), apakah memiliki hubungan yang postif atau sebaliknya. Rumus dari regresi linear sederhana adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Dimana :

Y = Variabel terikat

a = Konstanta dari (nilai Y apabila X = 0)

b = Koefisien Regresi (pengaruh negatif atau positif)

X = Variabel bebas

Tabel 5. 15
Uji Regresi Linear Sederhana

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics
		B	Std. Error	Beta			Tolerance
1	(Constant)	8.185	4.183		1.957	.055	
	Kinerja Auditor	1.183	.075	.896	15.783	<.001	1.000

Coefficients[a]

Model		Collinearity Statistics VIF
1	(Constant)	
	Kinerja Auditor	1.000

Sumber : Data Diolah Peneliti dengan SPSS 30, 2024

Model persamaan regresi adalah sebagai berikut :

Y=8,185+1,183X

Terdapat beberapa kesimpulan yang dapat disimpulkan dari model regresi yang dihasilkan adalah sebagai berikut :

a. Angka konstan dari *Unstandardized Coeficients* sebesar 8,185 dengan nilai yang positif. Angka tersebut adalah angka konstan yang mempunyai makna bahwa jika variabel K==kinerja auditor (X) maka nilai variabel independesi auditor (Y) adalah sebesar 8,185
b. Nilai koefisien regresi untuk sebesar 0,000 < 0,05. Nilai koefisien regresi positif menunjukkan hasil bahwa dengan adanya kinerja auditor berpengaruh positif signifikan terhadap independensi auditor. Koefisien regresi sebesar 1,183 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel Kinerja Auditor akan meningkatkan nilai Independensi Auditor sebesar 1,183 satuan. Jika dibandingkan dengan nilai konstanta sebesar 8,185, maka peningkatan tersebut secara relatif menunjukkan bahwa terdapat kenaikan sebesar 14,45% pada tingkat Independensi

Auditor untuk setiap satu satuan peningkatan skor Kinerja Auditor. Hal ini memperkuat dugaan bahwa peningkatan kinerja auditor memiliki kontribusi signifikan terhadap peningkatan independensi dalam pelaksanaan tugas pengawasan.

B. Pembahasan

Penelitian ini secara empiris membuktikan bahwa kinerja auditor berpengaruh positif terhadap independensi auditor pada Inspektorat Daerah Kabupaten Pinrang. Hal ini berarti bahwa auditor yang memiliki tanggung jawab profesional, kemampuan teknis, serta komitmen terhadap pelaksanaan tugas audit, cenderung lebih mampu mempertahankan sikap independen dalam menghadapi tekanan birokrasi yang kerap muncul dalam struktur pemerintahan daerah. Temuan ini memperkuat asumsi teoritis bahwa kualitas kinerja tidak hanya berkontribusi terhadap efisiensi pelaksanaan audit, tetapi juga sangat menentukan dalam menjaga integritas, objektivitas, dan netralitas auditor sebagai pelaksana teknis pengawasan internal.

Dalam penelitian ini, variabel kinerja auditor (X) diukur menggunakan tiga indikator utama, yaitu: pencapaian hasil kerja yang berkualitas, kuantitas hasil kerja yang dicapai, serta kemampuan melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Dari hasil tabulasi terhadap data yang diperoleh dari 63 responden, diketahui bahwa indikator pencapaian hasil kerja yang berkualitas memperoleh skor tertinggi. Hal ini menunjukkan bahwa auditor pada

Inspektorat Daerah dinilai mampu menghasilkan laporan audit yang tidak hanya memenuhi standar teknis, tetapi juga bernilai strategis dalam mengantisipasi dan mengoreksi potensi penyimpangan di lingkungan birokrasi. Indikator berikutnya adalah kemampuan melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab, yang menggambarkan kecakapan auditor dalam menjalankan fungsi audit secara profesional dan tepat waktu. Sementara itu, indikator kuantitas hasil kerja menempati posisi terakhir, menunjukkan bahwa para responden lebih mengutamakan kualitas dan tanggung jawab atas hasil kerja dibandingkan sekadar jumlah output yang dihasilkan.

Sementara itu, variabel independensi auditor (Y) dianalisis melalui empat indikator: bebas dari benturan kepentingan, tidak memihak, tidak dipengaruhi, dan objektif dalam pemeriksaan. Indikator dengan skor tertinggi adalah bebas dari benturan kepentingan, yang menandakan bahwa auditor dalam lingkungan Inspektorat Daerah mampu menjaga batas profesionalitas dan menjauhkan diri dari konflik kepentingan, meskipun berada dalam struktur yang sangat rentan terhadap intervensi kekuasaan. Indikator tidak memihak dan tidak dipengaruhi menunjukkan bahwa auditor mampu mempertahankan posisi netral dan konsisten terhadap prinsip audit yang berbasis bukti. Namun, indikator objektif dalam pemeriksaan memperoleh skor terendah, yang mengindikasikan perlunya peningkatan dalam

memastikan bahwa seluruh prosedur audit dan temuannya benar-benar berdasar pada data dan fakta yang objektif.

Secara statistik, hasil analisis menggunakan regresi linier sederhana menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara kinerja dan independensi auditor. Artinya, auditor dengan performa yang tinggi dalam kualitas hasil kerja dan pelaksanaan tanggung jawab cenderung memiliki keteguhan independensi yang lebih besar. Temuan ini juga menegaskan bahwa peningkatan kinerja bukan hanya mendukung efektivitas tugas audit, melainkan juga menjadi kunci untuk membangun kepercayaan terhadap proses pengawasan di lingkungan birokrasi pemerintahan daerah.

Jika dibandingkan dengan penelitian terdahulu, terdapat beberapa persamaan dan perbedaan yang menarik. Penelitian yang dilakukan oleh Irma Nurlianti (2021), Arini dkk. (2023), dan Michelle Kristian (2018) juga menemukan adanya hubungan positif antara kinerja dan independensi auditor. Namun, perbedaan mendasar terletak pada arah hubungan antarvariabel. Sebagian besar penelitian sebelumnya menempatkan independensi sebagai variabel yang memengaruhi kualitas atau hasil kinerja auditor, sedangkan dalam penelitian ini, kinerja diposisikan sebagai faktor penentu independensi. Temuan ini memberikan perspektif baru bahwa auditor yang berkinerja baik—memiliki kompetensi, tanggung jawab, dan etika—lebih mampu

bersikap independen, bahkan dalam tekanan dan situasi yang kompleks.

Lebih lanjut, perbedaan konteks objek penelitian turut memperkuat kontribusi penelitian ini. Penelitian ini difokuskan pada Inspektorat Daerah sebagai bagian dari Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) yang secara struktural berada di bawah kepala daerah. Struktur birokrasi seperti ini menimbulkan tantangan khusus dalam menjaga independensi, seperti adanya potensi intervensi vertikal dan konflik kepentingan institusional. Ini sangat berbeda dengan objek penelitian sebelumnya yang umumnya dilakukan di Kantor Akuntan Publik (KAP) atau sektor swasta, yang lebih menghadapi tekanan dari klien atau kepentingan bisnis.

Dari sisi metodologi, penelitian ini menggunakan regresi linier sederhana sebagai pendekatan analisis, yang berbeda dengan pendekatan regresi berganda atau model mediasi yang digunakan oleh Arini dkk. (2023). Meskipun pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini lebih sederhana, justru pendekatan tersebut memungkinkan peneliti untuk memusatkan perhatian secara langsung pada hubungan antara dua variabel utama tanpa gangguan dari variabel antara lainnya. Hal ini menjadikan hasil penelitian lebih fokus, jelas, dan mudah diinterpretasikan dalam konteks praktis, khususnya dalam penguatan tata kelola pengawasan internal pemerintah daerah.

Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya melengkapi literatur yang telah ada, tetapi juga menghadirkan perspektif baru yang memperkuat gagasan bahwa peningkatan kinerja auditor merupakan strategi utama untuk membangun dan menjaga independensi, terutama dalam struktur pemerintahan yang kompleks. Implikasi dari temuan ini sangat penting, yakni perlunya pembinaan kompetensi teknis secara berkelanjutan, penguatan nilai-nilai etika dan profesionalisme, serta penciptaan lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung keberlangsungan independensi auditor dari segala bentuk tekanan, baik struktural maupun politis. Hal ini penting untuk memastikan bahwa fungsi pengawasan internal dapat berjalan secara kredibel, transparan, dan akuntabel di lingkungan pemerintahan daerah.

BAB VI
PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan dalam penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa kinerja auditor berpengaruh positif dan signifikan terhadap independensi auditor pada Inspektorat Daerah Kabupaten Pinrang. Auditor yang memiliki pencapaian kerja yang berkualitas, mampu melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab, dan menunjukkan produktivitas kerja yang baik, cenderung memiliki kemampuan yang lebih kuat dalam mempertahankan sikap independen. Independensi ini tercermin dari kemampuan auditor untuk bebas dari benturan kepentingan, bersikap tidak memihak, tidak mudah dipengaruhi, dan tetap objektif dalam pelaksanaan audit, meskipun berada dalam struktur birokrasi pemerintahan yang rentan terhadap tekanan dan intervensi.

Temuan ini menegaskan bahwa peningkatan kinerja auditor bukan hanya berdampak pada hasil kerja audit, tetapi juga menjadi faktor penentu dalam menjaga integritas dan kredibilitas fungsi pengawasan internal. Penelitian ini juga menambah perspektif baru dalam literatur akademik, bahwa kinerja dapat berperan sebagai determinan terhadap independensi, berbeda dari sebagian penelitian sebelumnya yang menempatkan independensi sebagai syarat untuk menghasilkan kinerja yang baik.

B. Saran

Sebagai tindak lanjut atas hasil penelitian ini, maka penulis memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi Inspektorat Daerah Kabupaten Pinrang, disarankan untuk terus mendorong peningkatan kualitas kinerja auditor melalui pelatihan teknis, sertifikasi profesi, dan penguatan budaya kerja yang berintegritas. Fokus tidak hanya pada kuantitas kerja, tetapi juga pada nilai strategis dari hasil audit yang dihasilkan.
2. Dalam menjaga independensi, perlu dibentuk sistem pengawasan internal yang lebih transparan dan akuntabel serta kebijakan struktural yang mendukung kebebasan auditor dari intervensi politik atau tekanan atasan. Pembentukan kode etik yang kuat dan mekanisme pelaporan independen dapat menjadi instrumen penting dalam hal ini.
3. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan untuk mengembangkan model penelitian dengan menggunakan pendekatan regresi berganda atau model mediasi untuk mengetahui pengaruh variabel lain, seperti etika profesi, pengalaman kerja, atau tekanan eksternal terhadap hubungan antara kinerja dan independensi auditor.
4. Secara umum, penting bagi lembaga pengawasan pemerintah untuk menempatkan penguatan kinerja dan independensi auditor sebagai agenda strategis, guna mewujudkan tata kelola pemerintahan yang bersih, akuntabel, dan bebas dari praktik penyimpangan.

DAFTAR PUSTAKA

Agoes, S. (2017). Auditing: Petunjuk praktis pemeriksaan akuntan oleh akuntan publik (Edisi 4). Jakarta: Salemba Empat.

AMIRULLAH. (2018). ANALISIS KINERJA APARATUR PENGAWAS INTERN PEMERINTAH DI KABUPATEN PINRANG. SEKOLAH TINGGI ILMU ADMINISTRASI LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA MAKASSAR.

Anwar Prabu Mangkunegara. (2014). Manajemen sumber daya manusia perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Arini, Z. &. (2023). Pengaruh Independensu Terhadap Kinerja Auditor: Komitmen Organisasi Sebagai Mediasi.

Fahmi, I. (2016). Manajemen kinerja: Teori dan aplikasi. Bandung: Alfabeta.

Ghozali, I. (2016). Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

I Gusti Agung Rai. (2010). Audit internal. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Inspektorat Daerah Kabupaten Pinrang. (2024). Laporan tahunan dan dokumentasi internal. Pinrang: Inspektorat Daerah Kabupaten Pinrang.

Kristian, M. (n.d.). Pengaruh Independensi Auditor, Ukuran Kantor Akuntan Publik, dan Profesional Judgement Auditor Terhadap Kinerja Auditor (studi pada kantor akuntan publik di Jakarta dan Tanggerang).

Moeheriono. (2014). Pengukuran kinerja berbasis kompetensi. Jakarta: Rajagrafindo Persada.

Mulyadi. (2017). Auditing (Buku 1). Jakarta: Salemba Empat.

Nurlianti, I. (2021). Penerapan Independensi dan Integritas Auditor Terhadap Kinerja Auditor.

Pemerintah Kabupaten Pinrang. (2016). Peraturan Daerah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah. Pinrang: Pemkab Pinrang.

Pemerintah Kabupaten Pinrang. (2021). Peraturan Daerah Nomor 46 Tahun 2021 tentang Susunan Organisasi Inspektorat Daerah. Pinrang: Pemkab Pinrang.

Priansa, D. J. (2016). Perilaku organisasi. Bandung: Alfabeta.

Rahayu, S. K., & Suhayati, E. (2013). Auditing I. Bandung: Alfabeta.

Rahadi, D. R. (2010). Manajemen kinerja PNS. Jakarta: Lembaga Administrasi Negara.

Rahmaniar, M. &. (2022). Pengaruh Motivasi dan Independensi Auditor Terhadap Kinerja Auditor.

Republik Indonesia. (1998). Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 11 Tahun 1998 tentang Organisasi dan Tata Kerja Inspektorat Kabupaten/Kota. Jakarta: Kemendagri.

Republik Indonesia. (2003). Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2003 tentang Pedoman Organisasi Perangkat Daerah. Jakarta: Sekretariat Negara.

Republik Indonesia. (2014). Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah. Jakarta: Sekretariat Negara.

Republik Indonesia. (2017). Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2017 tentang Pembinaan dan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah. Jakarta: Sekretariat Negara.

Sedarmayanti. (2017). Manajemen sumber daya manusia dan produktivitas kerja. Bandung: Mandar Maju.

Sinambela, L. P. (2017). Manajemen kinerja. Jakarta: Bumi Aksara.

Steers, R. M. (dalam Sutrisno, E.). (2016). Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: Kencana.

Sudjiman, H. S. (2022). Pengaruh Etika Auditor dan Independensi Terhadap Kinerja Auditor di Kantor Akuntan Publik Jakarta.

Sugiyono. (2017). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2019). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D (Edisi Revisi). Bandung: Alfabeta.

Sukrisno Agoes. (2017). Auditing: Pemeriksaan akuntan oleh akuntan publik (Edisi 4). Jakarta: Salemba Empat.

Sutrisno, E. (2013). Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: Kencana.

Uma Sekaran, & Bougie, R. (2016). Research methods for business: A skill building approach (7th ed.). United Kingdom: Wiley.

Widodo, S. (2014). Manajemen kinerja. Jakarta: Rajagrafindo Persada.