

---

**ANALISIS PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA AUDITOR  
INTERNAL (STUDY KASUS : KANTOR PERWAKILAN BPKP PROVINSI JAMBI)**

**Mustika<sup>1</sup>**

Dosen Tetap Universitas Muhammadiyah Jambi<sup>1</sup>  
mustikanabila81@gmail.com

**Deka Veronica<sup>2</sup>**

Dosen Tetap Universitas Muhammadiyah Jambi<sup>2</sup>  
mustikanabila81@gmail.com

**Indri Apriani<sup>3</sup>**

Indriapriani965@gmail.com<sup>3</sup>

**ABSTRAK**

*Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui : 1) Bagaimana kompetensi dan kinerja auditor internal pada Perwakilan BPKP Provinsi Jambi. 2) Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap kinerja auditor internal pada Perwakilan BPKP Provinsi Jambi. Penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif kuantitatif. Data yang diperoleh dalam penelitian ini menggunakan kuesioner dengan jumlah responden sebanyak 75 orang. Dari hasil analisis deskriptif dapat diketahui bahwa Kompetensi dan Kinerja Auditor internal Perwakilan BPKP provinsi Jambi dikategorikan baik. Pada uji secara parsial Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja, dengan persentase pengaruh Kompetensi terhadap kinerja sebesar 7,092%.  
**Kata Kunci** : Kompetensi, Kinerja Auditor Internal*

**PENDAHULUAN**

Indonesia merupakan negara yang sedang berkembang yang memiliki berbagai jenis perusahaan yang beraneka ragam. Terdapat perusahaan swasta maupun perusahaan milik pemerintah yang ikut meramaikan persaingan usaha di Indonesia. Dengan perusahaan yang selalu berkembang, manajemen tidak bisa mengawasi secara langsung kinerja perusahaan. Salah satu fungsi profesi yang dapat diperdayakan oleh manajemen untuk melakukan pengawasan adalah sistem auditor internal. Auditor Internal adalah pihak yang membantu pemerintah untuk menjamin tercapainya efisien dan efektivitas serta memenuhi syarat kehematan.

Berdasarkan peraturan Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2019 tentang organisasi dan tata kerja Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan menjelaskan bahwa Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) merupakan aparat pengawasan intern pemerintah yang dipimpin oleh seorang Kepala dan bertanggung jawab kepada Presiden. BPKP mempunyai tugas menyelenggarakan urusan pemerintah di bidang pengawasan keuangan negara/daerah dan pembangunan nasional. Dalam rangka kelancaran peningkatan pelaksanaan tugas-tugas,

---

Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan menata kembali tata kerja Perwakilan yang di terangkan pada Peraturan Kepala Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan Nomor 13 Tahun 2014 yang disebutkan bahwa Perwakilan BPKP merupakan instansi vertikal BPKP yang berada di bawah dan bertanggungjawab langsung kepada Kepala BPKP serta peraturan umum lainnya yang berkaitan langsung dalam bidang pengawasan dan pembinaan di daerah wilayah kerja.

BPKP sebagai auditor internal pemerintah berperan penting dalam mendorong upaya pemberantasan korupsi. Untuk melaksanakan peran serta tugas audit BPKP memiliki auditor yang berkompeten, auditor BPKP merupakan Aparat Pengawasan Internal Pemerintah (APIP) yang merupakan salah satu unsur manajemen pemerintah yang penting dalam rangka menata tata kelola keuangan dan pembangunan pemerintah yang baik. Hal menarik yang melatar belakangi untuk melakukan penelitian karena adanya paradigma baru bahwa BPKP tidak hanya di anggap sebagai lembaga pengawas yang menakutkan namun juga berperan sebagai konsultan, asistensi, mengevaluasi serta memberikan pendidikan dan pelatihan pengawasan sesuai dengan peraturan yang berlaku

Sebagai konsultan auditor BPKP Jambi berperan sebagai pemberi nasehat/arahan, dalam hal ini membantu terkait dengan manajemen risiko, pengendalian intern dan tata kelola terhadap instansi/badan usaha/badan lainnya dan program/kebijakan pemerintah yang startegis. Dalam peran memberikan pendidikan, pelatihan, penelitian, dan pengembangan baik diklat teknis maupun diklat penjenjangan dalam rangka memberikan nilai tambah bagi instansi sedangkan sebagai catalyst berperan sebagai quality assurance (penjamin mutu).

Perwakilan BPKP Provinsi Jambi diharapkan dapat membimbing para stakeholders dalam mengenali dan mengendalikan risiko-risiko pencapaian tujuan organisasi, quality assurance bertujuan untuk meyakinkan bahwa program yang dijalankan telah menghasilkan produk/jasa yang dapat memenuhi kebutuhan, disamping itu seorang auditor harus mampu menjadi pengawal setia bagi pencapaian tujuan organisasi dan terciptanya “value” bagi organisasi. Auditor harus memiliki standar kompetensi yang mencakup aspek pengetahuan(knowledge), keterampilan/ keahlian (skill), dan sikap/perilaku (attitude) dan harus mampu memberikan sebuah rekomendasi atau saran kepada pimpinan yang akan mendorong terwujudnya *good public governance*. Berdasarkan pada uraian masalah di atas maka tujuan yang ingin dicapai oleh penulis adalah sebagai berikut: 1) Untuk mengetahui dan menganalisis kompetensi dan kinerja auditor internal Perwakilan BPKP Provinsi Jambi.

---

2) Untuk mengetahui dan menganalisis seberapa besar pengaruh kompetensi terhadap kinerja auditor internal.

## **METODOLOGI**

Jenis Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif, Menurut Sugiyono (2016) pengertian metode kuantitatif adalah: “Metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”, sedangkan metode deskriptif Menurut Sugiyono (2016) adalah: Metode yang dilakukan untuk mengetahui keberadaan variabel mandiri, baik hanya pada satu variabel atau lebih (variabel yang berdiri sendiri). Jadi dalam penelitian ini peneliti tidak membuat perbandingan variabel itu pada sampel yang lain, dan mencari hubungan variabel itu dengan dengan variabel yang lain”.

### **Jenis dan sumber data**

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif . Data kuantitatif adalah serangkaian hasil observasi yang dapat dinyatakan dalam angka,

Sumber data adalah data primer dan data sekunder. Sumber data primer adalah data yang dikumpulkan dan diolah sendiri oleh organisasi yang menerbitkan dan menggunakannya, sedangkan sumber data sekunder adalah data yang diterbitkan atau digunakan oleh organisasi yang bukan merupakan pengolahnya. Dalam penelitian ini sumber data primer diperoleh peneliti dengan melakukan obeservasi dan angket, sedangkan sumber data sekunder diperoleh dari data yang ada di Kantor BPKP Jambi.

### **Lokasi penelitian**

Lokasi penelitian yang dilakukan penulis berada pada kantor Perwakilan BPKP Provinsi Jambi yang terletak di Jalan H.O.S. Cokroaminoto 107 Jambi

### **Populasi dan sampel**

Salah satu langkah dalam penelitian adalah menentukan objek yang akan diteliti dan besarnya populasi yang ada menurut (Sugiyono, 2001) yang dimaksud dengan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas seubjek atau objek yang mempunyai kualitas dan

---

karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh auditor pada kantor Perwakilan BPKP Provinsi Jambi yang berjumlah 75 (tujuh puluh lima) orang.

Dalam penelitian ini sampel di ambil dari populasi yang merupakan pegawai auditor Perwakilan BPKP Provinsi Jambi karena jumlah populasi dalam penelitian ini relative terbatas maka seluruh populasi dalam penelitian ini dijadikan sampel, sehingga sampel dalam penelitian ini berjumlah 75 (tujuh puluh lima) orang. Hal ini didasarkan pada teori yang dikemukakan oleh (Arikunto, 2000) “ Jika subjek penelitian kurang dari 100 orang maka lebih baik diambil secara keseluruhan ”.

### **Metode analisis data**

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah Deskriptif kuantitatif, dan pada bagian ini berisi deskripsi tentang jenis atau teknik analisis dan mekanisme penggunaan alat analisis dalam penelitian serta alasan mengapa alat analisis tersebut digunakan, termasuk hal-hal yang berkaitan dengan pengujian asumsi dari alat analisis atau teknik analisis yang dimaksud.

### **Analisis deskriptif**

Analisis deskriptif ini digunakan untuk memberikan gambaran mengenai demografi responden penelitian. Data demografi tersebut antara lain: Jabatan, pengalaman kerja, lama menekuni keahlian khusus, keahlian khusus, latar belakang pendidikan, serta gelar profesional lain yang menunjang bidang keahlian. Alat analisis data ini disajikan dengan mengundangi tabel distribusi frekuensi yang memaparkan kisaran teoritis, kisaran aktual, rata-rata dari standar deviasi.

### **Uji hipotesis**

Uji hipotesis bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang jelas dan dapat dipercaya antara variabel independen (Kompetensi kerja) terhadap variabel dependen (Kinerja karyawan). Melalui langkah ini akan diambil suatu kesimpulan untuk menerima atau menolak hipotesis yang diajukan. Model analisis yang digunakan adalah model analisis regresi linier sederhana. Persamaan regresi linear sederhana yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

---

$$Y = \alpha + b X + e$$

Keterangan :

Y	= Kinerja karyawan
X	= Kompetensi
a	= Konstanta (nilai Y apabila X = 0)
b	= Koefisien regresi (nilai peningkatan ataupun penurunan)
e	= Standar eror

### 1. Uji t (uji parsial)

Uji t adalah uji yang digunakan untuk mengetahui signifikan pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat.

Cara pengujiannya sebagai berikut:

- Probabilitas < taraf signifikan 5% maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima artinya terdapat pengaruh signifikan antara variabel bebas secara parsial (individual) terhadap variabel terikatnya.
- Probabilitas > taraf signifikan 5% maka H<sub>0</sub> diterima dan H<sub>a</sub> ditolak artinya tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel bebas secara parsial (individual) terhadap variabel terikatnya.

### 2. Uji determininasi (r<sup>2</sup>)

Uji koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variable dependen, sering diartikan sebagai seberapa besar kemampuan semua variabel bebas dalam menjelaskan varians dari variabel terikatnya. Nilai R<sup>2</sup> yang semakin mendekati 1, berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel independen. Sebaliknya jika R<sup>2</sup> mendekati 0 (nol), maka semakin lemah pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat.

## HASIL

### Analisis deskriptif

Kuesioner pada variabel penelitian ini menggunakan penilaian skala dari 1- 5, dari penilaian skala 1 yang menunjukkan persepsi sangat tidak setuju, sedangkan untuk penilaian

skala 5 menunjukkan persepsi sangat setuju. Adapun analisis deskriptif variabel penelitian sebagai berikut:

**Tabel 1**  
**Analisis deskriptif variabel kompetensi**

No	PERTANYAAN	RATA-RATA
<b>Pengetahuan</b>		
1.	Langkah-langkah sistematis yang logis dalam menyelesaikan suatu masalah adalah metode yang terbaik untuk memecahkan masalah	4,24
2.	Dengan pangkat/ golongan yang saya miliki saat ini dapat mempengaruhi dalam melaksanakan tugas saya dengan baik	3,74
3.	Untuk melakukan audit yang baik, saya membutuhkan pengetahuan yang diperoleh dari tingkat pendidikan formal	3,89
<b>Keterampilan</b>		
4.	Lebih Berkonsentrasi dalam hal-hal yang menarik minat.	3,70
5.	Selalu bekerja dengan arah yang pasti, ketika dalam menyelesaikan suatu masalah telah ada prosedur yang jelas yang harus diikuti	4,013
6.	Pelatihan meningkatkan kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan.	4,187
<b>Konsep Diri</b>		
7.	Saya berusaha sebaik mungkin pada setiap pekerjaan yang saya lakukan	4,45
8.	Saya selalu melakukan evaluasi diri setelah melakukan sesuatu	4,2
9.	Bekerja dengan orang lain adalah lebih baik dari pada bekerja sendiri	4,14
<b>Karakteristik Pribadi</b>		
10.	Saya melakukan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab	4,30
11.	Dalam mengambil keputusan saya berdasarkan kepada data-data/informasi, agar tepat dalam pengambilan Keputusan	4,29
12.	Saya tidak mudah gugup apabila berhadapan dengan hal-hal baru, terlebih metode dan teknologi baru	4,16
<b>Motif</b>		
13.	Saya bersedia melakukan pekerjaan tanpa perintah atasan	4,26
14.	Mengutamakan kepentingan pekerjaan	3,98
15.	Siap menerima tanggung jawab yang lebih tinggi	4,02
<b>Rata-rata</b>		<b>4,10</b>

Berdasarkan data pada Tabel 1, dari lima indikator yang dijadikan sebagai alat ukur terhadap kompetensi maka rata-rata penilaian responden sebesar 4,10 yang dikategorikan dengan penilaian “setuju”. Hal ini memberikan gambaran bahwa setiap indikator yang terdapat pada kompetensi yaitu pengetahuan, keterampilan, konsep diri, karakteristik pribadi, motif sangat diperlukan untuk meningkatkan kinerja para auditor.

**Tabel 2**  
**Analisis deskriptif variabel kinerja**

No	PERTANYAAN	RATA-RATA
<b>Kualitas</b>		
1	Saya mampu bekerja cepat dalam menyelesaikan tugas rutin	3,81
2	Standar kualitas kerja yang telah ditetapkan oleh instansi selama ini dapat dicapai dengan baik	3,96
3	Berusaha menghasilkan kualitas kerja yang baik dibandingkan dengan rekan kerja	3,76
<b>kuantitas</b>		
4	Selama bekerja saya bekerja lebih baik dari rekan kerja	4
5	Anda mampu menyelesaikan tugas kerja yang diberikan secara konsisten	3,89
<b>Ketepatan waktu</b>		
6	Menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang telah ditentukan (tepat waktu)	3,93
7	Mampu menggunakan waktu dengan efisien dalam melaksanakan segala tugas yang dibebankan kepada anda	4,10
8	Waktu pengerjaan tugas ini lebih cepat dari sebelumnya	
<b>Efektivitas</b>		
9	Kapasitas pekerjaan yang anda terima sudah sesuai dengan kemampuan	3,48
10	Saya merasa puas dengan bidang pekerjaan yang saya geuti saat ini	3,94
11	Pekerjaan yang saya selesaikan sesuai dengan target organisasi	3,96
<b>Kemandirian</b>		
12	Anda senantiasa berusaha mencari tantangan baru untuk pengembangan diri dan kesempatan untuk belajar	3,96
13	Anda dapat beerja secara mandiri	3,64
14	Saya akan mendahulukan kepentingan organisasi dari pada hal hal lain	3,70
<b>Komitmen</b>		
15	Saya merasa menjadi bagian keluarga pada organisasi ini	4,01
16	Saya merasa belum memberikan banyak komitmen bagi organisasi ini	3,36
<b>Rata-rata</b>		<b>3,85</b>

Berdasarkan data pada tabel di atas, dari enam indikator yang dijadikan sebagai alat ukur terhadap kinerja maka rata-rata penilaian responden sebesar 3,85 yang mendekati kategorikan dengan penilaian “setuju”. Hal ini memberikan gambaran bahwa kinerja yang dimiliki auditor di Perwakilan BPKP Provinsi tergolong cukup baik dengan pembuktian hasil pekerjaan yang diberikan sesuai dengan yang diharapkan.

### Hasil uji regresi linear sederhana

Uji regresi linear sederhana dimaksudkan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh indikator kompetensi terhadap kinerja, untuk mengetahui lebih jelas seberapa besar pengaruhnya dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 3**  
**Hasil uji regresi linear sederhana**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	5,817	7,082		,821	,414
	kompetensi	,907	,115	,679	7,902	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Persamaan regresi linear sederhana yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b X + e$$

Keterangan :

- Y = Kinerja karyawan
- X = Kompetensi
- a = Konstanta ( nilai Y apabila X = 0)
- b = Koefisien regresi (nilai peningkatan ataupun penurunan)
- e = Standar eror

Dari hasil diatas didapatkan model persamaan regresi :

$$Y = 5,817 + 0,907 + e$$

Persamaan regresi di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a). Angka konstanta sebesar 5,817 yang artinya jika variabel kompetensi nilainya adalah 0, maka kinerja karyawan (y) nilainya adalah 5,817;
- b). Koefisien regersi variabel kompetensi (X) sebesar 0,907 yang artinya jika variabel



kompetensi (X) mengalami peningkatan 1%, maka kinerja pegawai (y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,907.

### Hasil uji t (uji parsial)

Uji t merupakan hasil uji hipotesis penelitian dalam analisis regresi, yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar signifikan pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Hasil uji t sebagai berikut:

**Tabel 4**  
**Hasil uji t**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,817	7,082		,821	,414
	kompetensi	,907	,115	,679	7,902	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan output SPSS maka dapat disimpulkan bahwa nilai t hitung sebesar 7,902, pada derajat kebebasan ( $df = n - 2 = 75 - 2 = 73$ ), maka ditemukan  $r$  tabel sebesar 0,1666. Untuk variabel Pengetahuan ( $X_1$ ) terhadap kinerja ( $y$ ), mempunyai  $t$  hitung yakni 7,902 dengan  $t$  tabel = 1,666. Jadi  $t$  hitung >  $t$  tabel dapat disimpulkan bahwa Variabel ( $X_1$ ) memiliki kontribusi dengan variabel ( $y$ );

Hal ini sejalan dengan penelitian Rizka Novita Sari, Herman Sjahrudin, Nurlaela Razak (2018) Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Dimoderasi Profesionalisme Karyawan PT Pelindo IV Persero Makassar. Hasil penelitiannya Berdasarkan hasil pengujian maka dapat ditarik beberapa kesimpulan dalam penelitian ini bahwa variabel kompetensi mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pelindo IV Persero Makassar, hal ini membuktikan semakin tinggi tingkat kompetensi yang dimiliki oleh karyawan pada perusahaan tersebut akan memberikan kontribusi yang nyata dan signifikan terhadap kinerja pada karyawan tersebut.

### Uji determinasi (R square)

Koefisien determinasi (*R square*) bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen kualitas pelayanan mampu menjelaskan variabel dependen (kepuasan pasien). Berikut ini hasil uji determinasi (*R square*).

**Tabel 5**  
**Hasil Uji Determinasi Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.679 <sup>a</sup>	.461	.454	2,778

a. Predictors: (Constant), kompetensi

Berdasarkan kepada Tabel 5 diketahui nilai R square sebesar 0,461 (46,1%), ini menunjukkan bahwa dengan menggunakan model regresi yang didapatkan dimana variabel independen yaitu kompetensi memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja sebesar 46,1%, sedangkan sisanya 53,9% dijelaskan dengan faktor atau variabel lain yang tidak diketahui dan tidak termasuk dalam analisis regresi ini .

## KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilaksanakan mengenai “ Pengaruh kompetensi terhadap kinerja auditor internal Perwakilan BPKP Provinsi Jambi, melalui analisis statistic dari 75 kuesioner yang diberikan kepada seluruh auditor dapat disimpulkan, antara lain:

1. Hasil dari uji regresi linier sederhana antara variabel kompetensi(x) berkontribusi penuh terhadap variabel kinerja (y), dengan model persamaan regresi:  $Y = 5,817 + 0,907 + e$
2. Berdasarkan hasil output SPSS maka dapat disimpulkan bahwa nilai t hitung sebesar 7,902 , pada derajat kebebasan (df) =  $n-2=75-2 = 73$  ,maka ditemukan r tabel sebesar 0,1666. Untuk variabel Pengetahuan (X1) terhadap kinerja (y), mempunyai thitungyakni 7,902 dengan ttabel= 1,666. Jadi thitung>ttabel dapat disimpulkan bahwa Variabel (X1) memiliki kontribusi dengan variabel (y)
3. Berdasarkan kepada tabel di atas diketahui nilai R square dimana variabel independen yaitu kompetensi memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja sebesar 46,1%, sedangkan sisanya 53,9% dijelaskan dengan factor atau variabel lain yang tidak diketahui dan tidak termasuk dalam analisis regresi ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2006). Prosedur penelitian pendekatan praktek. *Jakarta: Rineka Cipta*.
- Dharma, A. (2002) Manajemen Prestasi Kerja , *Rajawali Pers, Jakarta*

- 
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2016). Manajemen sumber daya manusia. *Bandung: Alfabeta.*
- Malayu, H. (2003). Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktifitas. *Bumi Aksara.*
- Robbins, S. P. (2007). *Perilaku Organisasi, Jilid 1 & 2, Alih Bahasa* :Hadyana Pujaatmaka, Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Sari, R. N., & Sjahrudin, H. (2018). Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Dimoderasi Profesionalisme Karyawan
- Sugiyono, (2001). *Metode Penelitian, Bandung: CV Alfa Beta.*
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D.* Bandung: PT Alfabeta
- Trisnaningsih, S. (2007). Independensi auditor dan komitmen organisasi sebagai mediasi pengaruh pemahaman good governance, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja auditor. *Simposium Nasional Akuntansi X, 10*, 1-56.
- Wibowo. (2007). *Manajemen Kinerja.* Edisi ketiga. Jakarta: PT.Raja Grafindo Prasada.