

FAKTOR-FAKTOR YANG BERPENGARUH TERHADAP KINERJA AUDITOR

Leo Ori Wibowo

Akram

Erna Widiastuty

Program Studi Magister Akuntansi Universitas Mataram

Jl. Majapahit No 62 Mataram, NTB

orinmtr.98@gmail.com

***Abstract:** This study aims to determine the effect about information system of financial accounting in Pemda, the competence of auditors, and auditors motivation to performance of the internal auditors. This research used sensus method. The population of this research is inspectorate staff in local government in Kota Bima and Kabupaten Bima, which have functional position of auditor and P2UPD. The analysis of the hypothesis using multiple linear analysis regression. The results of this research showed that the understanding of information system of financial accounting in Pemda, the competence of auditors, and auditors motivation has a significant positive effect on the performance of auditors.*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh pemahaman sistem informasi akuntansi keuangan daerah, kompetensi auditor, dan motivasi auditor terhadap kinerja auditor internal. Penelitian ini menggunakan metode sensus. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai Inspektorat yang mempunyai jabatan fungsional auditor maupun P2UPD (Pejabat Pengawas Urusan Pemerintah Daerah) pada Pemerintah Daerah Kota Bima dan Kabupaten Bima. Alat pengujian menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa pemahaman sistem informasi akuntansi keuangan daerah, kompetensi auditor, dan motivasi auditor berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja auditor internal.

Kata Kunci: pemahaman sistem informasi akuntansi keuangan daerah, kompetensi auditor, motivasi auditor, kinerja auditor

PENDAHULUAN

Peran auditor internal pemerintah diatur didalam Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 60 Tahun 2008, tentang Sistem Pengawasan Intern Pemerintah (SPIP) yang menyatakan bahwa Aparatur Pengawas Internal Pemerintah (APIP) adalah aparat pengawas intern pemerintah, yang bertugas melakukan kegiatan audit, reuiu, evaluasi, pemantauan, dan kegiatan pengawasan lain terhadap penyelenggaraan tugas dan fungsi organisasi dalam rangka memberikan keyakinan yang memadai. Namun, berdasarkan ikhtisar Laporan Hasil Pemeriksaan (LHP) Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia (BPK RI), hasil opini laporan keuangan pemerintah daerah semester I tahun 2014, menunjukkan bahwa dari 457 pemerintah daerah, terdapat 66% daerah belum mendapatkan opini Wajar Tanpa

Pengecualian (WTP).Selain itu, masih banyaknya kasus-kasus yang berkaitan dengan penyimpangan dan penyalahgunaan anggaran daerah, seperti adanya kelemahan sistem pengendalian pelaksanaan anggaran pendapatan dan belanja sebanyak 2.498 kasus, serta terdapatnya kerugian daerah sebesar Rp 1.464.508,48 juta rupiah (www.bpk.go.id). Temuan tersebut menunjukkan belum maksimalnya kinerja auditor internal dalam melaksanakan perannya untuk meningkatkan akuntabilitas pemerintah daerah.

Pada Pemerintah Daerah Kota Bima dan Kabupaten Bima, hingga tahun 2013 berdasarkan Ikhtisar LHP BPK RI Tahun 2011-2014, terlihat masih terdapatnya beberapa temuan tiap tahunnya yang jumlahnya mengalami fluktuasi. Temuan tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 1: Temuan Ikhtisar LHP BPK RI Tahun 2011-2014

No	Entitas	Tahun	Kelemahan SPI	KetidakPatuhan terhadap Peraturan Perundang- undangan	
				Total Jumlah Kasus	Total Jumlah Nilai temuan (Nilai dalam Juta Rupiah)
1	Kota Bima	2011	6	14	3.727,93
		2012	4	19	17.052,30
		2013	6	14	564,39
		2014	10	19	3.390,86
2	Kab. Bima	2011	7	8	13.287,38
		2012	6	21	1. 614,60
		2013	12	11	1.561,03
		2014	11	19	2.268,07

Sumber: LHP BPK RI 2011-2014 (diolah)

Temuan pada tabel 1 menunjukkan bahwa adanya indikasi belum maksimalnya peran dan kinerja auditor internal Pemerintah Daerah Kota Bima dan Kabupaten Bima dalam melaksanakan tugasnya sebagai pengawas internal pemerintah, dalam mencapai tujuan organisasi. Menurut Mangkunegara (2014: 9) kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh sumber daya manusia persatuan periode waktu, dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.Indikasi kurang optimalnya peran dan kinerja auditor internal tersebut, diduga didasarkan pada minimnya jumlah auditor yang mempunyai keterampilan mengaudit, adanya penggunaan teknologi yang berkaitan dengan sistem informasi keuangan daerah yang digunakan oleh *auditee*,yang tidak diimbangi dengan tingkat pemahaman auditor dalam membaca transaksi SIA keuangan daerah. Di sisi lain, kurangnya perhatian, dan penghargaan atas peran auditor internal dalam melaksanakan tugasnya memunculkan permasalahan tersendiri yang berkaitan dengan motivasi auditor dalam melaksanakan audit.

Penggunaan teknologi Sistem Informasi Akuntansi Keuangan Daerah (SIAKD) untuk mengelola data dan informasi keuangan yang telah terintegrasi oleh

pemerintah daerah, harus diimbangi dengan kemampuan auditor internal dalam memahami sistem tersebut. Seorang auditor yang memahami SIAKD, akan dapat dengan cepat mengumpulkan informasi yang dapat dijadikan sebagai bahan temuan dan laporan audit. Namun kenyataannya auditor internal pada saat mengaudit masih belum memanfaatkan aplikasi SIAKD keuangan dengan maksimal, sehingga hal ini dapat berdampak pada pembuatan LHP yang tertunda/terlambat sehingga mempengaruhi hasil temuan.

Untuk menghasilkan kualitas audit yang tinggi, auditor memerlukan dua hal utama, salah satunya adalah kompetensi. Kompetensi auditor adalah kualifikasi yang dibutuhkan oleh auditor untuk melaksanakan audit kinerja dengan baik. Peraturan Kepala Badan Pemeriksa Keuangan dan Pembangunan (BPKP) No.Per-211/K/JF/2010 menyebutkan bahwa, kompetensi adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seseorang berupa pengetahuan, keahlian, dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas dan jabatannya. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi merupakan syarat mutlak bagi seorang auditor. Namun data kepegawaian tahun 2015 pada Inspektorat Kota Bima dan Inspektorat Kabupaten Bima menunjukkan hanya sebagian kecil auditor yang pernah mengikuti pelatihan JFA (Jabatan Fungsional Auditor), disamping itu auditor yang berlatarbelakang pendidikan akuntansi atau ekonomi keuangan sangat minim. Hal ini menunjukkan bahwa masih terdapat auditor belum memiliki kompetensi yang sesuai dengan standar yang ditetapkan. Hal ini diduga memberi pengaruh terhadap kualitas hasil audit yang akan berdampak pada kinerja auditor tersebut.

Motivasi kerja merupakan proses atau faktor yang mendorong orang untuk bertindak atau berperilaku dengan cara tertentu. Menurut Gitosudarmo (2002: 269), motivasi adalah usaha-usaha yang mendorong para individu yang terlibat selalu bersedia untuk bekerjasama, sehingga tujuan bersama dapat tercapai. Dengan motivasi diharapkan auditor internal dapat bekerja keras dan antusias untuk mencapai hasil kerja yang tinggi. Dalam rangka untuk meningkatkan motivasi pengawas internal dalam melaksanakan tugasnya, pemerintah daerah telah mendorong sebuah kebijakan organisasi, yang memberikan kesempatan bagi pengawas internal untuk masuk ke dalam jenjang jabatan fungsional auditor dengan jalur *inpassing*, dengan maksud untuk memberikan kenyamanan bagi auditor dalam melaksanakan tugasnya serta dapat meningkatkan kinerjanya, namun hal tersebut belum didukung sepenuhnya oleh pemerintah daerah. Kondisi ini terlihat dengan kurangnya perhatian, dan penghargaan atas peran auditor internal oleh pemerintah daerah yang salah satunya terlihat dari rendahnya jumlah alokasi Anggaran Pendapatan Belanja Daerah (APBD) untuk anggaran pengawasan (Inspektorat), yang tentu saja akan berdampak pada keterbatasan kemampuan dalam membiayai kegiatan operasional dibidang pengawasan dan peningkatan SDA (Sumber Daya Aparatur), sehingga hal tersebut diduga dapat mempengaruhi motivasi auditor dalam bekerja.

Belum maksimalnya kinerja auditor internal Pemerintah Daerah Kota Bima dan Kabupaten Bima, sebagai pemberi jasa *assurance* dan *consulting* bagi pemerintah daerah menjadi perhatian yang utama, kegagalan auditor internal dalam mendeteksi dan mencegah terjadinya penyimpangan pengelolaan keuangan daerah, yang

berimbang pada temuan LHP BPK RI semester I tahun 2014, menjadi cerminan lemahnya kinerja dan peran auditor internal pemerintah daerah, sehingga peneliti tertarik untuk menguji apakah faktor pemahaman auditor terhadap sistem informasi akuntansi keuangan daerah, kompetensi auditor, dan motivasi auditor berpengaruh terhadap kinerja auditor internal Pemerintah Daerah Kota Bima dan Kabupaten Bima. Adapun penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh pemahaman sistem informasi akuntansi keuangan daerah, kompetensi auditor, dan motivasi auditor terhadap kinerja auditor internal.

TINJAUAN TEORETIS

Auditor intern adalah auditor yang bekerja pada suatu perusahaan atau organisasi untuk melakukan pemeriksaan intern/audit intern bagi kepentingan manajemen perusahaan/organisasi (Seputra, 2013:4). Adapun pemeriksaan intern (audit intern) adalah sebuah penilaian yang sistematis dan obyektif oleh auditor intern tentang operasi dan pengendalian yang bermacam-macam dalam suatu organisasi (Hartadi, 1999 :193). Adapun tujuan audit internal menurut Tugiman (2009:11) adalah untuk membantu anggota organisasi untuk melaksanakan tanggung jawabnya secara efektif.

Dari tujuan diatas bahwa peranan dan tujuan auditor internal tidak hanyabersifat internal, namun sudah lebih dimodifikasi, yang mana saat ini auditor internal moderen lebih menekankan pada adanya suatu *value added* atau nilai tambah pada semua hal yang berkaitan dengan risiko, tata kelola (*governance*) dan pengendalian. Untuk melaksanakan peran tersebut, personil APIP (auditor) dituntut untuk terus meningkatkan kinerjanya secara optimal. Kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh sumber daya manusia persatuan periode waktu, dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya(Mangkunegara, 2014:9).

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang Campbell (1990) dalam Mahmudi (2010:20) menyatakan bahwa atribut kinerja dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu faktor *knowledge*, *skill*, dan motivasi. *Knowledge* mengacu pada pengetahuan yang dimiliki oleh pegawai (*know wahat to do*), *skill* mengacu pada kemampuan untuk melakukan pekerjaan (*the ability to do well*), motivasi adalah dorongan dan semangat untuk melakukan kerja. Senada dengan campbell, Atkinson (1983) dalam Wibowo (2011:100) mengindikasikan bahwa kinerja merupakan fungsi dari motivasi dan kemampuan.

Pemahaman auditor terhadap Sistem Informasi Akuntansi (SIA) keuangan daerah sangat diperlukan, karena berkaitan dengan audit yang dilakukan oleh auditor internal, dimana hampir semua Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) telah menggunakan peralatan fasilitas kerja berupa *software* Sistem Informasi Akuntansi (SIA). SIA merupakan suatu komponen organisasi yang mengumpulkan, mengklasifikasikan, mengolah, menganalisa, dan mengkomunikasikan informasi finansial dan pengambilan keputusan yang relevan kepada pihak diluar perusahaan dan pihak intern (Baridwan, 2000: 3). Adapun tujuan dan manfaat sistem informasi akuntansi adalah sebagai pengolah transaksi dan pengolah informasi, yang terdiri

dari: pemrosesan transaksi, pemrosesan informasi, dan pertimbangan perancangan sistem pemrosesan (Wilkinson, 1993:6). Menurut Romney (2004:2) SIA mempunyai tiga fungsi penting dalam organisasi, yaitu: 1) Mengumpulkan dan menyimpan aktivitas yang dilaksanakan disuatu organisasi; 2) Mengubah data menjadi informasi yang berguna bagi pihak manajemen untuk membuat keputusan dalam aktivitas perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan; 3) Menyediakan pengendalian yang memadai untuk menjaga aset-aset organisasi, termasuk data organisasi, untuk memastikan bahwa data tersebut tersedia saat dibutuhkan, akurat dan andal.

Skill mengacu pada kemampuan untuk melakukan pekerjaan. Kemampuan dapat diartikan sebagai sebuah kompetensi. Ini dapat terlihat dari definisi kompetensi yaitu sebagai kemampuan seseorang, dalam menghadapi situasi dan keadaan didalam pekerjaannya. Kompetensi seseorang dapat dilihat dari tingkat kreativitas yang dimilikinya dan kemampuannya dalam menyelesaikan suatu masalah (Dinata, 2006:36). Kompetensi auditor adalah kualifikasi yang dibutuhkan oleh auditor untuk melaksanakan audit kinerja dengan baik (Rai, 2008:63).

Kompetensi seorang auditor internal pemerintah, telah diatur didalam Peraturan Kepala BPKP No.Per-211/K/JF/2010 yang menyebutkan bahwa kompetensi adalah kemampuan dan kareakteristik yang dimiliki oleh Seorang Pegawai Negeri Sipil (PNS) berupa pengetahuan, keahlian, dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas dan jabatannya. Adapun pembentukan kompetensi seseorang dapat dipengaruhi oleh dua faktor yaitu: (1) Faktor internal yang merupakan faktor bawaan yang bersifat genetik, dan (2) faktor eksternal yaitu faktor yang mempengaruhi perkembangan kompetensi seseorang secara akumulatif sejak kecil, seperti pendidikan dan pengalaman yang diperoleh orang tersebut selama hidupnya (Hutapea, 2008).

Motivasi dapat ditafsirkan dan diartikan berbeda oleh setiap orang sesuai tempat dan keadaan masing-masing. Menurut Gitosudarmo (2002:269) motivasi adalah usaha-usaha yang mendorong para individu yang terlibat dan selalu bersedia untuk bekerjasama, sehingga tujuan bersama dapat tercapai. Motivasi adalah dorongan dan semangat untuk melakukan kerja. Motivasi merupakan dasar/ latar belakang yang mempengaruhi secara langsung terhadap produktivitas seseorang. Ada dua aspek pendorong timbulnya motivasi, yaitu aspek dari dalam diri (*intrinsik*) dan aspek dari luar diri (*ekstrinsik*) individu yang memiliki pengaruh terhadap jenis perilaku (Ikhsan, 2005:52). Adanya hubungan antara motivasi dengan pencapaian kinerja juga dijelaskan oleh Mangkunegara (2014:76) yang menyatakan adanya hubungan yang positif antara motivasi dengan pencapaian kinerja, dimana pimpinan, manajer, dan pegawai yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi akan mencapai kinerja tinggi, dan sebaliknya mereka yang kinerjanya rendah disebabkan karena motivasi kerjanya rendah. Dengan demikian, motivasi yang dimiliki oleh seorang auditor dapat mendorong dan mempengaruhi kinerjanya dalam menjalankan tugasnya.

Beberapa peneliti telah menguji hubungan antara SIA terhadap kinerja auditor internal, diantaranya penelitian yang dilakukan oleh Esya (2008) dan Sunu (2013), membuktikan bahwa pemahaman SIA berpengaruh signifikan

terhadap kinerja auditor. Hal ini menunjukkan bahwa pemahaman akan sistem informasi akuntansi bagi auditor akan memberikan manfaat bagi dirinya dan pekerjaannya, sehingga pemahaman sistem informasi akuntansi menjadi atribut penting bagi seorang auditor dalam menjalankan tugasnya. Berdasarkan uraian tersebut, maka rumusan hipotesis sebagai berikut:

H₁: Pemahaman sistem informasi akuntansi keuangan daerah berpengaruh terhadap kinerja auditor internal.

Adapun, penelitian yang menggunakan kompetensi sebagai syarat yang harus dimiliki oleh seorang auditor dilakukan oleh Esya (2008); Wulandari dan Heru (2011); Tarigan (2012); dan Sunu (2013) yang menemukan bukti empiris bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor. Hal ini menunjukkan bukti bahwa kompetensi merupakan syarat mutlak bagi seorang auditor. Berdasarkan uraian tersebut, maka rumusan hipotesis sebagai berikut:

H₂: Kompetensi auditor berpengaruh terhadap kinerja auditor internal

Penelitian tentang motivasi yang terkait dengan kinerja auditor telah dilakukan oleh Dalmy (2009); Sarita dan Agustin (2009); Yuresta (2011); Tarigan (2012), menunjukkan bahwa motivasi dapat membangkitkan semangat kerja auditor untuk bekerja lebih baik, sehingga seorang auditor yang memiliki motivasi yang tinggi akan mempengaruhi kepuasan kerja dan meningkatkan kinerjanya menjadi lebih tinggi. Dari uraian tersebut, maka hipotesis yang dirumuskan sebagai berikut :

H₃: Motivasi auditor berpengaruh terhadap kinerja auditor internal.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini merupakan penelitian asosiatif, adapun populasi didalam penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang bekerja pada Inspektorat Kota Bima dan Kabupaten Bima yang mempunyai Jabatan Fungsional Auditor (JFA) dan Pejabat Pengawas Urusan Pemerintah Daerah (P2UPD), yang berjumlah 65 orang. Seluruh populasi dijadikan responden dengan metode sensus. Didalam penelitian ini menggunakan variabel bebas yang terdiri dari pemahaman SIA keuangan daerah (X_1), kompetensi auditor (X_2), dan motivasi auditor (X_3), sedangkan variabel terikat adalah kinerja auditor internal.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode kuesioner. Kuesioner diberikan kepada responden yang telah ditentukan. Setelah diisi responden dapat mengembalikan kuesioner tersebut sesuai dengan kesepakatan antara peneliti dengan responden.

Sebelum melakukan analisis regresi linear berganda, terlebih dulu dilakukan uji instrumen data yang terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas, setelah itu dilanjutkan dengan melakukan uji asumsi klasik terhadap data yang telah diolah. Selanjutnya teknik analisis statistik inferensial dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linear berganda. Persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

$$K A = \alpha + \beta_1. \text{ SIA keuangan daerah} + \beta_2. \text{ Kompetensi} + \beta_3. \text{ Motivasi} + \varepsilon$$

Keterangan:

- KA : Kinerja auditor
 α : Parameter konstanta
 $\beta_1 - \beta_3$: Koefisien regresi variabel
 ε : Variabel pengganggu

Pengujian hipotesis penelitian dilakukan dengan menggunakan model analisis regresi linier berganda dengan program bantuan statistik STATA. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel dependen dengan variabel independen. Berdasarkan hasil regresi linier berganda akan diamati *goodness of fit*, yaitu: 1) Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat, dengan melihat nilai *Adjusted R²*; 2) Uji F dilakukan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh secara simultan antara variabel independen terhadap variabel dependen, dengan taraf signifikansinya sebesar $\alpha=5\%$.; 3) Uji statistik t, pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji signifikan (uji statistik t). Uji t menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen, dengan taraf signifikansinya sebesar $\alpha=5\%$.

PEMBAHASAN

Kuesioner dikirimkan kepada responden yang berjumlah sebanyak 65 (enam puluh lima) orang pengawas internal pemerintah yang mempunyai jabatan fungsional auditor maupun P2UPD yang bekerja pada Kantor Inspektorat Kabupaten Bima dan Kantor Inspektorat Kota Bima. Berdasarkan jumlah pengembalian kuesioner yang terkumpul berjumlah 65 kuesioner, sehingga data yang dianalisis sebanyak jumlah kuesioner yang telah terkumpul.

Hasil uji validitas menunjukkan nilai antara 0,2669 - 0,9338. Hal ini berarti bahwa instrumen penelitian dikatakan valid, karena korelasi item terhadap skor total lebih besar dari r kritis 0,2480. Nilai *cronbach's alpha* pada hasil uji realibilitas pada masing-masing variabel berturut-turut menunjukkan angka 0,900; 0,893; 0,829; dan 0,752. Dengan demikian dapat disimpulkan kalau instrumen penelitian reliabel dengan Nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,6 dan hasil pengukuran dapat dipercaya.

Uji asumsi dasar yang dilakukan adalah uji normalitas dengan menggunakan uji *Shapiro-Wilk W test* dengan melihat nilai Pz sebesar 0,14197 lebih besar dari tingkat signifikansi alpha 0,05, ini berarti menunjukkan bahwa data telah berdistribusi normal. Adapun uji asumsi klasik yang pertama adalah uji multikolinearitas, berdasarkan hasil olahan data, menunjukkan nilai VIF masing-masing variabel SIAKD, kompetensi, dan motivasi tersebut lebih kecil dari 10, yaitu dimana nilainya berturut-turut sebesar (1,26), (0,23) dan (1,21), yang dengan demikian dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi yang dibuat layak digunakan untuk memprediksi karena tidak terdapat gejala multikolinearitas.

Uji asumsi klasik selanjutnya adalah uji heteroskedastisitas. Berdasarkan uji statistik menggunakan uji *brusch pangan*, persamaan regresi dikatakan tidak mengandung *heteroskedastisitas* apabila nilai χ^2 hitung yang ditunjukkan lebih kecil dari nilai χ^2 tabel. Adapun nilai dari χ^2 hitung sebesar 1,91 lebih kecil dari nilai χ^2 tabel sebesar 7,82, ini menunjukkan bahwa model regresi bebas dari gejala *heteroskedastisitas*.

Tabel 2: Uji Regresi Linear Berganda

Source	SS	df	MS	Number of obs = 65	F(3, 61) = 17.64	Prob > F = 0.0000
Model	800.361876	3	266.787292			R-squared = 0.4645
Residual	922.764145	61	15.1272811			Adj R-squared = 0.4381
Total	1723.12602	64	26.9238.441			Root MSE = 3.8894

Kinerja	Coef.	Std. Err.	t	P>t	[95% Conf. Interval]
SIAKD	.3507654	.082802	4.24	0.000	.1851925 .5163383
Kompetensi	.1643968	.0813927	2.02	0.048	.0016419 .3271516
Motivasi	.2203499	.1018322	2.16	0.034	.0167238 .4239759
_cons	7.90086	3.402909	2.32	0.024	1.096323 14.7054

Sumber: data diolah

Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai - nilai yang dapat menunjukkan bahwa variabel pemahaman sistem informasi akuntansi keuangan daerah (SIAKD), kompetensi auditor, dan motivasi auditor mempunyai hubungan yang sangat kuat dengan kinerja auditor. Berdasarkan nilai *adjusted R square* adalah sebesar 0,438, ini berarti bahwa 43,8% variasi naik turunnya variabel dependen yaitu kinerja yang dapat dijelaskan oleh variasi tiga variabel independen, sedangkan sisanya 56,2% dijelaskan oleh sebab-sebab lain diluar model penelitian.

Pada penelitian ini digunakan teknik analisis regresi linear berganda yang diuji dengan tingkat signifikansi $\alpha=5\%$ (0,05). Apabila nilai signifikansi lebih kecil tingkat signifikan $\alpha=5\%$, maka disimpulkan bahwa model yang diajukan layak. Uji hipotesis pertama adalah uji F atau uji kelayakan model. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah model yang diajukan sudah sesuai dengan fenomena penelitian yang diangkat. Berdasarkan hasil pengolahan data, diperoleh nilai *P value* sebesar 0,000 lebih kecil dari tingkat signifikansi *alpha* sebesar 0,05. Ini memiliki arti bahwa pemahaman SIAKD, kompetensi dan motivasi auditor berpengaruh signifikan secara serempak (simultan) terhadap kinerja auditor.

Selanjutnya dilakukan uji t. Pengujian ini digunakan untuk menguji hipotesis 1, 2, dan 3. Pengujian ini dilakukan dengan melihat perbandingan tingkat signifikansi antara variabel bebas dengan taraf signifikansinya sebesar $\alpha=5\%$, serta dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel. Apabila tingkat signifikan variabel bebas lebih kecil dari tingkat signifikansi $\alpha=5\%$ dan nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel, maka dapat disimpulkan kalau hipotesis diterima, karena variabel bebas mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap variabel terikat.

Pengujian Hipotesis 1: Pemahaman SIAKD berpengaruh terhadap kinerja auditor. Berdasarkan Hasil regresi menunjukkan bahwa dengan tingkat signifikansi P *value* pemahaman SIAKD sebesar 0,000 lebih kecil dari tingkat signifikansi $\alpha=5\%$ (0,05), dan nilai t hitung 4,236 lebih besar dari nilai t tabel 1,99. Maka dapat disimpulkan bahwa pemahaman SIAKD berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja auditor, dan hipotesis H1 diterima. Pemahaman auditor terhadap SIAKD membantu auditor dalam mempercepat penyelesaian tugas audit sehingga dapat menghasilkan output yang semakin baik. Ini terlihat dengan adanya jawaban responden mengenai data yang ada didatabase SIAKD merupakan data yang saling berhubungan sehingga memudahkan pengecekan bila terdapat kesalahan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Esya (2008), yang menunjukkan pemahaman SIA berpengaruh positif terhadap kinerja auditor internal. Dengan adanya pemahaman auditor terhadap sistem informasi akuntansi yang digunakan oleh perusahaan, akan berpengaruh terhadap pelayanan yang diberikan, serta mempermudah auditor dalam menemukan penyimpangan yang dapat mencegah terjadinya kerugian negara. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sunu (2013), yang menunjukkan pemahaman SIA berpengaruh positif terhadap kinerja auditor internal. Dimana pemahaman terhadap sistem informasi yang digunakan oleh *auditee* menjadi syarat yang mutlak bagi seorang auditor, karena di dalam sistem informasi akuntansi terdapat berbagai informasi keuangan perusahaan yang dapat dijadikan sebagai bukti temuan audit.

Pengujian Hipotesis 2: Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja auditor. berdasarkan hasil regresi menunjukkan bahwa dengan tingkat signifikansi P *value* kompetensi auditor sebesar 0,048 lebih kecil dari tingkat signifikansi $\alpha=5\%$ (0,05), dan nilai t hitung 2,020 lebih besar dari pada t tabel 1,99. Ini berarti bahwa kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja auditor, dan hipotesis H2 diterima. Walaupun sebagian besar auditor tidak pernah mengikuti diklat teknis yang berkaitan dengan tugasnya sebagai auditor, namun pengetahuan dan keterampilan auditor dalam melakukan audit setidaknya telah didukung oleh lamanya auditor bekerja sebagai APIP.

Sastrohadiwiryo (2001:31) menjelaskan bahwa semakin lama pegawai bekerja maka semakin banyak pengalaman yang dimilikinya, demikian sebaliknya, semakin singkat pegawai bekerja maka semakin sedikit pula pengalaman yang diperolehnya. Pengalaman bekerja seseorang akan memberikan nilai tambah pengetahuan dan keterampilan kerja, baik secara kualitatif maupun kuantitatif. Kondisi ini sejalan dengan hasil penelitian ini yang dilakukan oleh Esya (2008), menjelaskan bahwa penerapan pengetahuan yang maksimal akan sejalan dengan semakin bertambahnya pengalaman yang dimiliki. Pengalaman akan memberikan dampak pada setiap keputusan yang diambil dalam pelaksanaan audit sehingga diharapkan setiap keputusan yang diambil adalah merupakan keputusan yang tepat.

Adapun hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Tarigan (2012), Sunu (2013), yang menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja auditor. Temuan penelitian ini juga mendukung penelitian yang dilakukan oleh Wulandari dan Heru (2011), menjelaskan bahwa kompetensi yang terdiri dari pengetahuan, keahlian, pengalaman dan ketrampilan

berpengaruh terhadap kinerja auditor.

Pengujian Hipotesis 3: Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Berdasarkan hasil regresi menunjukkan bahwa diperoleh nilai signifikansi P *valuemotivasi* auditor sebesar 0,034 lebih kecil dari tingkat signifikansi $\alpha=5\%$ (0,05), dan nilai *thitung* sebesar 2,164 lebih besar dari nilai *t* tabel sebesar 1,997. Maka dapat disimpulkan bahwa motivasi auditor berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja auditor, dan hipotesis H3 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja auditor dapat dicapai dengan baik apabila auditor memiliki motivasi *interinsik* maupun motivasi *eksterinsik* yang tinggi dalam bekerja.

Tingginya motivasi auditor internal dalam bekerja, dengan tujuan berkarir sebagai auditor merupakan salah satu daya dorong untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik. Kondisi ini sesuai dengan yang dikemukakan oleh Herzberg yang berkaitan dengan motivasi *intrinsik* bahwa motivasi seseorang itu muncul karena pekerjaan itu sendiri (Robbins, 2003:212). Selain itu, adanya komitmen auditor yang kuat terhadap profesi auditor internal juga menjadi salah satu pendorong auditor internal dalam melaksanakan pekerjaan dengan baik, kondisi ini mendukung pendapat Chandra (2006), yang menjelaskan bahwa kinerja seringkali identik dengan kemampuan (*ability*) seorang auditor bahkan berhubungan dengan komitmen terhadap profesi, sedangkan profesionalisme menjadi elemen motivasi dalam memberikan kontribusi terhadap kinerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dalmy (2009), Yuresta (2011), Tarigan (2012), yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif secara simultan dan parsial terhadap kinerja auditor. Begitupula penelitian yang dilakukan oleh Sarita dan Agustia (2009), menyatakan auditor yang memiliki motivasi kerja yang lebih tinggi akan menunjukkan prestasi kerja yang lebih tinggi, hal ini membuktikan bahwa motivasi dapat membangkitkan semangat kerja auditor untuk bekerja lebih baik, sehingga seorang auditor yang memiliki motivasi yang tinggi akan mempengaruhi kepuasan kerja menjadi lebih tinggi.

PENUTUP

Penelitian ini dapat menunjukkan bukti adanya pengaruh variabel pemahaman sistem informasi akuntansi keuangan daerah, kompetensi auditor, dan motivasi auditor terhadap kinerja auditor, baik secara simultan maupun secara parsial yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor internal.

Keterbatasan lokasi penelitian menyebabkan generalisasi hasil penelitian ini kurang dapat diberlakukan bagi daerah lain, dan penelitian ini masih dirasa kurang mengeksplorasi faktor-faktor lainnya yang mungkin berpengaruh terhadap kinerja auditor. Dengan adanya keterbatasan tersebut, disarankan untuk penelitian selanjutnya dapat mengembangkan populasi penelitian yang lebih luas lagi. Serta dapat mengembangkan variabel lainnya tidak hanya faktor pemahaman sistem informasi akuntansi daerah, kompetensi dan motivasi, tetapi juga untuk menguji variabel lain seperti budaya organisasi sebagai variabel *intervening* atau *moderating*.

DAFTAR PUSTAKA

- Amind, A. 2009. *Manajemen Kinerja Pemerintah Daerah*. LaksBang Pressindo, Yogyakarta.
- Badan Pemeriksa Keuangan RI. 2014. *Ikhtisar Laporan Hasil Pemeriksaan Badan Pemeriksa Keuangan RI Tahun 2013*. BPK RI, Jakarta.
- Baridwan, Z. 2000. *Sistem Informasi Akuntansi*. BPFE, Yogyakarta.
- Bastian, I. 2003. *Akuntansi Sektor Publik*. Visi Global Media, Jakarta.
- Dalmy, D. 2009. Pengaruh SDM, Komitmen, Motivasi terhadap Kinerja Auditor dan Reward Sebagai Variabel Moderating pada Inspektorat Provinsi Jambi. *Tesis*. Program Pasca Sarjana Universitas Sumatera Utara.
- Dinata, I. 2006. *Audit Sektor Publik*. Edisi Pertama, Visi Global Media, Jakarta.
- Esya, F,B. 2008. Pengaruh Kompetensi Auditor dan Pemahaman Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Auditor Bea dan Cukai di Wilayah Jakarta. *Tesis*. Program Pasca Sarjana Universitas Sumatra Utara.
- Gautama S, I. dan M, Arfan. 2010. Pengaruh Kepuasan Kerja, Profesionalisme, dan Penerapan Teknologi Informasi terhadap Kinerja Auditor (Studi pada Kantor BPK RI Perwakilan Provinsi Aceh), *Jurnal Telaah dan Riset Akuntansi*, 3(2): 195-205.
- Gitosudarmo, I. 2002. *Manajemen Operasi*. Edisi kedua. BPFE, Yogyakarta.
- Hariandja, M,T,E. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Grasindo, Jakarta.
- Hasibuan, M. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Cetakan Keenam. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hutapea, P. dan N, Thoha. 2008. *Kompetensi Plus*. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Ikhsan, A, dan M, Ishak. 2005. *Akuntansi Keperilakuan*. Salemba Empat, Jakarta.
- Kasim, Y, Darwanis, dan S. Abdullah. 2013. Pengaruh Akuntabilitas, Kompetensi, dan Kompleksitas Tugas terhadap Kinerja Auditor (Studi pada Auditor Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) RI Perwakilan Aceh). *Jurnal Akuntansi Pascasarjana Universitas Syiah Kuala*, 2(2): 103- 116.
- Mahmudi. 2010. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Edisi 2. Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN, Yogyakarta.
- Mangkunegara, A,P. 2014. *Evaluasi Kinerja SDM*. Refika Aditama, Bandung.
- Mardiasmo. 2009. *Akuntansi Sektor Publik*. Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Mulyadi. 2012. *Auditing*. Edisi Keenam, Buku Satu. Salemba Empat, Jakarta.
- Rai, I G. A. 2008. *Audit Kinerja pada Sektor Publik*. Salemba Empat, Jakarta.
- Riniwati, H. 2011. *Mendongkrak Motivasi dan Kinerja*. Universitas Brawijaya Press, Malang.
- Robbins, S. P. 2003. *Prilaku Organisasi*. Edisi 9. Salemba Empat, Jakarta.
- Sarita, J. dan D. 2009. Agustia, Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional, Motivasi Kerja, Locus of Control terhadap Kepuasan Kerja dan Prestasi Kerja Auditor. *Symposium Nasional Akuntansi XII*, Palembang.
- Sastrohadiwiryo, S. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Sunu, G.G.W. 2013. Kompetensi, Independensi, Pemahaman Sistem Informasi Akuntansi dan Kinerja Auditor BPK. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 5(1): 100-111.

Wibowo, Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Kinerja...

- Tarigan, I. 2012. Pengaruh Kompetensi dan Kompleksitas Tugas terhadap Kinerja Auditor melalui Motivasi Kerja. *Tesis*. Program Pascasarjana Universitas Padjadjaran, Bandung.
- Tugiman, H. 2009. *Standar Profesional Audit Internal*. Konisius, Yogyakarta.
- Wibowo. 2011. *Manajemen Kinerja*. Edisi 3. PT. Raja Garapindo Persada, Jakarta.
- Wilkinson, J. 1993. *Sistem Informasi Akuntansi*. Edisi 3. Binarupa Aksara, Jakarta.
- Wulandari, E. dan H. K. Tjahjono. 2011. Pengaruh Kompetensi, Independensi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Auditor pada BPKP Perwakilan DIY. *Jurnal Bisnis (JBTI)*, 1(1): 27-43.
- Yuresta, D. 2011. Analisis Pengaruh Motivasi, Stres, Reward dan Rekan Kerja terhadap Kinerja Auditor di Kantor Akuntan Publik. *Tesis*. Program Pascasarjana Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta.