

KESESUAIAN PERAN DAN KOMPETENSI SEBAGAI PREDIKTOR KINERJA AUDITOR: ANALISIS MEDIASI KOMITMEN KERJA

Dewi Pratiwi Indriasari¹, Nur Fatma², Hardiyono Hardiyono³

¹ STIE Amkop Makassar, Email: dewinaulan01@gmail.com

² STIE Amkop Makassar, Email: nurfatmanurdin0@gmail.com

³ Universitas Megarezky Makassar, Email: dyonsrj@gmail.com



e-ISSN 2686-0058

p-ISSN 2715-7695

Informasi Artikel

Tanggal masuk

12 November 2024

Tanggal revisi

29 November 2024

Tanggal diterima

21 Januari 2025

Kata Kunci:

Kinerja, Komiten,

Kompetensi,

Kesesuaian Peran



Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi dan kesesuaian peran terhadap kinerja auditor di Inspektorat Kabupaten Pegunungan Bintang, dengan mempertimbangkan peran mediasi komitmen kerja. Pendekatan kuantitatif digunakan dalam penelitian ini dengan teknik survei sebagai metode pengumpulan data. Responden terdiri dari 30 pegawai Inspektorat, menggunakan teknik sampel jenuh. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi dan kesesuaian peran memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor. Kompetensi yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap, serta kesesuaian peran dengan kebutuhan dan kemampuan auditor, terbukti langsung meningkatkan efektivitas kerja. Namun, komitmen kerja tidak mampu memediasi hubungan antara kompetensi maupun kesesuaian peran terhadap kinerja auditor. Keterbatasan penelitian ini meliputi ukuran sampel yang kecil, fokus wilayah penelitian yang spesifik, dan penggunaan pendekatan kuantitatif yang dapat mengabaikan dimensi kualitatif. Penelitian ini menyarankan penguatan kompetensi dan penyesuaian peran untuk meningkatkan kinerja auditor.

PENDAHULUAN

Kinerja auditor memiliki peran yang sangat krusial dalam memastikan akuntabilitas dan transparansi pengelolaan keuangan serta kegiatan pemerintahan. Inspektorat sebagai lembaga pengawasan internal pemerintah berperan penting dalam menjaga integritas pelaksanaan program dan kebijakan pemerintah, termasuk di Kabupaten Pegunungan Bintang. Auditor diharapkan mampu menjalankan tugas dengan profesionalisme tinggi serta mematuhi standar audit yang berlaku. Namun, dalam pelaksanaan tugas sehari-hari, kinerja auditor dipengaruhi oleh berbagai faktor yang memerlukan kajian lebih lanjut.

Salah satu faktor utama yang memengaruhi kinerja auditor adalah kompetensi yang mereka miliki. Kompetensi ini meliputi pengetahuan teknis, kemampuan analitis, serta keterampilan interpersonal yang sangat dibutuhkan dalam menyelesaikan proses audit secara efektif dan efisien. Auditor yang memiliki kompetensi yang memadai akan lebih mampu memahami kompleksitas tugas dan memberikan hasil audit yang berkualitas tinggi. Di sisi lain, auditor yang kurang menguasai pengetahuan atau keterampilan teknis mungkin menghadapi tantangan dalam menyelesaikan audit dengan optimal.

Selain kompetensi, kesesuaian peran juga menjadi aspek penting yang memengaruhi kinerja auditor. Auditor yang memahami dengan baik peran dan tanggung jawabnya dalam organisasi akan lebih mudah menyesuaikan diri dengan ekspektasi dan target yang telah ditetapkan oleh instansi. Kesesuaian peran yang baik memungkinkan auditor untuk bekerja

dengan lebih terarah dan fokus, sehingga dapat memberikan kontribusi yang lebih signifikan terhadap tujuan organisasi.

Berdasarkan fenomena yang telah diamati di lingkungan Inspektorat Kabupaten Pegunungan Bintang menunjukkan bahwa terdapat ruang untuk meningkatkan kinerja auditor melalui pendekatan yang lebih komprehensif terkait pengembangan kompetensi, penyesuaian peran, serta penguatan komitmen kerja. Beberapa tantangan dalam pelaksanaan tugas audit yang dihadapi oleh auditor di daerah dapat menjadi peluang untuk meningkatkan efektivitas dan kualitas hasil audit.

Dalam era di mana transparansi dan akuntabilitas keuangan publik semakin meningkat, peran auditor menjadi sangat penting untuk memastikan bahwa dana publik digunakan secara efisien dan efektif. Auditor di inspektorat bertanggung jawab untuk melakukan audit berkualitas tinggi yang tidak hanya memeriksa kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku tetapi juga mengevaluasi bagaimana dan seberapa efektif pengelolaan sumber daya publik berjalan. Menurut (Jati, 2021) kemampuan auditor dan kesesuaiannya dapat memengaruhi kinerja auditor. Selain itu, komitmen kerja dianggap sebagai mediator penting yang memiliki potensi untuk memengaruhi hubungan antara elemen tersebut dan kinerja auditor.

Komitmen kerja, yang diartikan sebagai dedikasi, kesetiaan, dan antusiasme pegawai terhadap organisasinya, berperan sebagai faktor penting dalam memediasi hubungan antara kompetensi, kesesuaian peran, dan kinerja auditor. Auditor dengan komitmen kerja yang tinggi lebih mungkin menerapkan kompetensi mereka secara penuh dan merasa puas dengan peran mereka dalam organisasi, yang pada gilirannya dapat menghasilkan kinerja audit yang lebih baik.

Komitmen kerja dalam konteks Inspektorat dapat menjadi pertimbangan yang penting, di mana auditor menghadapi masalah khusus dalam lingkungan kerja sektor publik. Keterbatasan sumber daya, tekanan politik dan harapan publik yang tinggi terhadap akuntabilitas dan transparansi adalah beberapa dari masalah ini. Komitmen kerja dapat memainkan peran penting dalam mendorong auditor untuk melampaui batasan-batasan tersebut dan mencapai standar kerja yang tinggi dalam lingkungan kerja seperti ini. Oleh karena itu menurut (Putri, 2021) untuk meningkatkan kinerja auditor di sektor publik, sangat penting untuk menemukan elemen yang mempengaruhi komitmen kerja, seperti kompetensi dan kesesuaian peran. Menurut (Pertiwi et al., 2020) kompetensi dan kesesuaian peran dapat digabungkan dengan komitmen kerja yang tinggi untuk membuat lingkungan kerja yang ideal untuk meningkatkan kinerja.

Kedekatan auditor dengan organisasi mereka sangat ditunjukkan oleh komitmen kerja mereka. Auditor yang berkomitmen cenderung menunjukkan peningkatan kinerja, turnover, dan absensi. Dalam inspektorat, mempertahankan auditor yang berkomitmen sangat penting karena pengetahuan dan keahlian yang berkelanjutan sangat penting untuk audit jangka panjang yang berhasil. Oleh karena itu, penelitian ini juga meneliti bagaimana kompetensi dan kesesuaian peran dapat meningkatkan komitmen kerja serta meningkatkan kinerja auditor.

Kinerja auditor merupakan aspek penting dalam memastikan kualitas audit yang tinggi dan kepatuhan terhadap standar profesional. Berbagai faktor telah diteliti sebagai penentu kinerja auditor, di antaranya adalah kompetensi dan kesesuaian peran. Kompetensi mengacu pada pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki auditor untuk menjalankan tugas secara efektif. Di sisi lain, kesesuaian peran berkaitan dengan seberapa baik tugas dan tanggung jawab auditor sesuai dengan kemampuan serta harapan individu terhadap pekerjaannya. Meskipun penelitian sebelumnya telah menunjukkan pengaruh positif dari kompetensi dan kesesuaian peran terhadap kinerja auditor, ada celah penelitian yang belum banyak dibahas terkait peran komitmen kerja sebagai variabel mediasi.

Komitmen kerja merupakan tingkat keterlibatan emosional dan loyalitas individu terhadap pekerjaannya dan organisasi. Auditor yang memiliki komitmen kerja yang tinggi

cenderung bekerja dengan motivasi yang lebih besar, menunjukkan tanggung jawab yang lebih kuat, dan berorientasi pada pencapaian tujuan organisasi. Dalam konteks ini, komitmen kerja tidak hanya berperan sebagai faktor yang berdiri sendiri, tetapi juga dapat memperkuat atau melemahkan hubungan antara kompetensi dan kinerja, serta antara kesesuaian peran dan kinerja auditor. Sebagai variabel mediasi, komitmen kerja dapat memengaruhi seberapa kuat pengaruh kompetensi dan kesesuaian peran terhadap kinerja auditor.

Novelty dari penelitian ini adalah menempatkan komitmen kerja sebagai variabel mediasi yang mempengaruhi hubungan antara kompetensi dan kinerja auditor, serta antara kesesuaian peran dan kinerja auditor. Pertama, penelitian ini akan menganalisis bagaimana komitmen kerja memediasi hubungan antara kompetensi dan kinerja. Auditor dengan tingkat komitmen kerja yang tinggi diharapkan dapat lebih memaksimalkan kompetensi yang mereka miliki untuk meningkatkan kinerja. Kedua, penelitian ini juga akan menguji bagaimana komitmen kerja memediasi hubungan antara kesesuaian peran dan kinerja. Auditor yang merasa peran mereka sesuai dengan kemampuan dan keinginan mereka, dan yang memiliki komitmen kerja tinggi, kemungkinan besar akan menunjukkan kinerja yang lebih optimal.

Pada penelitian sebelumnya, seperti yang dilakukan oleh Pertiwi et al. (2020) dan Djou & Lukiastruti (2020), telah meneliti pengaruh kompetensi dan kesesuaian peran terhadap kinerja auditor. Namun, sedikit yang mengintegrasikan komitmen kerja sebagai variabel mediasi. Bahkan, hasil penelitian yang ada menunjukkan perbedaan, dengan sebagian menyatakan bahwa komitmen kerja memediasi, sementara lainnya tidak. Sebagian besar penelitian terdahulu lebih banyak dilakukan pada konteks sektor swasta atau entitas pemerintah di wilayah yang lebih maju. Masih jarang ada penelitian yang berfokus pada wilayah seperti Kabupaten Pegunungan Bintang, Papua, dengan kondisi unik terkait keterbatasan sumber daya dan karakteristik organisasi pemerintahan lokal.

Studi seperti Ulfah & Lukiastruti (2019) menemukan bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja auditor, sementara studi lain seperti Imansari & Halim (2016) menunjukkan bahwa kompetensi tidak signifikan. Hal ini menunjukkan adanya kebutuhan untuk eksplorasi lebih lanjut pada kondisi tertentu, seperti mediasi oleh komitmen kerja dalam organisasi sektor publik. Berdasarkan hal tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi dan kesesuaian peran terhadap kinerja auditor yang dimediasi oleh komitmen kerja pada Kabupaten Pegunungan Bintang. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang konstruktif terhadap pengembangan strategi peningkatan kinerja auditor, serta mendukung pencapaian tujuan organisasi dengan lebih baik.

KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Auditor Inspektorat

Auditor inspektorat yang memiliki pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman yang cukup cenderung menghasilkan evaluasi yang lebih akurat dan mendalam, yang meningkatkan kualitas temuan audit, sehingga meningkatkan kepercayaan para stakeholder terhadap organisasi. Hasil audit dapat membantu manajemen menemukan dan mengatasi masalah yang perlu diperbaiki, memastikan kepatuhan terhadap regulasi yang relevan, dan mengatur sumber daya dengan lebih efisien. Auditor yang berpengalaman juga sangat penting untuk memastikan bahwa organisasi beroperasi dengan integritas tinggi dan dapat mendeteksi dan mencegah kecurangan. Oleh karena itu, kemampuan auditor inspektorat sangat penting untuk mendukung sistem manajemen yang baik dan meningkatkan nilai tambah yang dihasilkan dari proses audit.

Dalam konteks yang lebih luas, auditor inspektorat yang kompeten juga membantu meningkatkan tata kelola sektor publik secara keseluruhan. Ini karena mereka memainkan peran penting dalam mengawasi penggunaan dana publik dan memastikan bahwa sumber daya dialokasikan dan digunakan dengan cara yang paling efisien dan efektif untuk mencapai tujuan

pembangunan yang lebih luas. Akhirnya, kompetensi ini juga penting dalam membangun profesionalisme dan etika di kalangan auditor itu sendiri, menetapkan standar tinggi yang harus diikuti, yang pada gilirannya meningkatkan kredibilitas dan reliabilitas profesi audit dalam masyarakat. (Zahmatkesh & Rezazadeh, 2017)

Hipotesis 1: Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor pada Inspektorat Kabupaten Pegunungan Bintang.

Pengaruh Kesesuaian Peran Terhadap Komitmen Auditor Inspektorat

Dalam konteks manajemen sumber daya manusia dan efektivitas organisasi audit, pengaruh kesesuaian peran terhadap komitmen auditor inspektorat adalah topik yang penting. Dalam konteks ini, kesesuaian peran merujuk pada seberapa baik peran auditor sesuai dengan keahlian, prinsip, dan harapan. Ini sangat memengaruhi komitmen auditor terhadap organisasinya. Ini berdampak pada kinerja dan efektivitas audit secara keseluruhan. Auditor yang merasa bahwa pekerjaan mereka sesuai dengan keahlian, minat, dan nilai-nilai mereka cenderung lebih termotivasi dan berkomitmen pada pekerjaan mereka. Motivasi dan komitmen ini mendorong mereka untuk memberikan performa kerja yang tinggi, yang sangat penting dalam audit yang memerlukan perhatian terhadap detail, ketelitian, dan standar etika yang tinggi.

Kepuasan kerja auditor juga dipengaruhi oleh kesesuaian peran mereka, yang terkait langsung dengan komitmen mereka terhadap organisasi. Auditor yang puas dengan perannya lebih mungkin memiliki komitmen yang kuat terhadap organisasi mereka, yang berarti mereka secara pribadi setuju dengan prinsip dan tujuan organisasi. Ini mengurangi keinginan untuk meninggalkan pekerjaan, mengurangi turnover, dan meningkatkan stabilitas tim audit. Auditor yang merasa sesuai dengan posisi mereka juga lebih mungkin mengalami keterlibatan kerja yang lebih tinggi, yang menunjukkan hubungan yang lebih kuat dan positif dengan pekerjaan mereka. Keterlibatan ini sangat penting untuk audit karena dapat meningkatkan kualitas pemikiran analitis dan meningkatkan kemampuan untuk menemukan masalah dan risiko.

Dalam konteks inspektorat, di mana auditor sering kali berhadapan dengan tugas yang memerlukan tingkat keahlian dan objektivitas tinggi, kesesuaian peran bisa sangat menentukan dalam mendukung tugas-tugas yang kompleks dan sering kali sensitif ini. Komitmen yang tinggi memastikan bahwa auditor terus menerapkan standar profesionalisme yang tinggi, mempertahankan integritas audit, dan berkontribusi pada akuntabilitas dan transparansi dalam sektor publik. Akhirnya, kesesuaian peran yang tinggi dapat meningkatkan kolaborasi dan komunikasi efektif di dalam tim audit. Auditor yang berkomitmen dan puas dengan perannya lebih mungkin untuk berkontribusi pada kerja tim yang positif, berbagi pengetahuan, dan mendukung rekan kerja mereka, semua ini adalah aspek penting untuk kesuksesan audit yang efektif dan komprehensif. (Rahman & Fauziah, 2024)

Hipotesis 2: Kesesuaian peran berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor pada Inspektorat Kabupaten Pegunungan Bintang

Pengaruh Kesesuaian Peran Terhadap Kinerja Auditor Inspektorat

Faktor penting yang menentukan efektivitas dan efisiensi proses audit adalah efek kesesuaian peran terhadap kinerja auditor inspektorat. Kesesuaian peran merujuk pada sejauh mana tugas, tanggung jawab, dan harapan diberikan kepada auditor sesuai dengan keahlian, pengetahuan, dan kemampuan mereka. Auditor yang memiliki kesesuaian peran cenderung memiliki motivasi yang lebih tinggi, tugas yang lebih jelas, dan pemahaman yang lebih baik tentang tugas. Hal ini berdampak langsung pada kualitas pekerjaan mereka, dan ini dapat membantu meningkatkan kinerja auditor secara keseluruhan.

Kesesuaian peran sangat penting dalam inspektorat, di mana auditor ditugaskan untuk memeriksa dan menilai berbagai entitas pemerintah. Auditor yang merasa pekerjaannya sesuai dan dihargai akan lebih cenderung menunjukkan tingkat dedikasi, komitmen, dan inisiatif yang

lebih tinggi. Ini meningkatkan akurasi, ketelitian, dan objektivitas audit, yang pada gilirannya menyebabkan pengambilan keputusan dan tata kelola yang lebih baik di sektor publik. Kesesuaian peran auditor juga mempengaruhi kesejahteraan psikologis mereka, karena mereka lebih mungkin merasa lebih baik tentang pekerjaan mereka dan lebih senang dengan pekerjaan mereka, yang semuanya berkontribusi pada retensi karyawan dan penurunan turnover di Inspektorat.

Auditor yang merasa perannya sesuai lebih mungkin berkolaborasi secara efektif dengan rekan kerja, berbagi pengetahuan, dan memberikan dan menerima kritik konstruktif. Ini adalah hasil dari pengaruh kesesuaian peran. Interaksi tim yang baik meningkatkan kemampuan tim untuk menemukan dan menangani masalah dengan lebih baik, meningkatkan kohesi tim, dan Dari sudut pandang institusional, penetapan peran yang sesuai membantu Inspektorat mengalokasikan sumber daya manusia dengan lebih efisien. Inspektorat dapat mengurangi pemborosan sumber daya dan meningkatkan produktivitas dengan menempatkan auditor pada peran yang paling sesuai. Ini juga membantu menciptakan lingkungan kerja yang kuat di mana setiap pekerja merasa dihargai dan penting, yang penting untuk membangun kultur organisasi yang kuat dan berfokus pada hasil. (Neri & Sánchez, 2010)

Hipotesis 3: Komitmen kerja berperan sebagai variabel mediasi antara kompetensi dan kinerja auditor pada Inspektorat Kabupaten Pegunungan Bintang.

Pengaruh Kesesuaian Peran Terhadap Kinerja Auditor Inspektorat Jika di Mediasi Oleh Komitmen Kerja

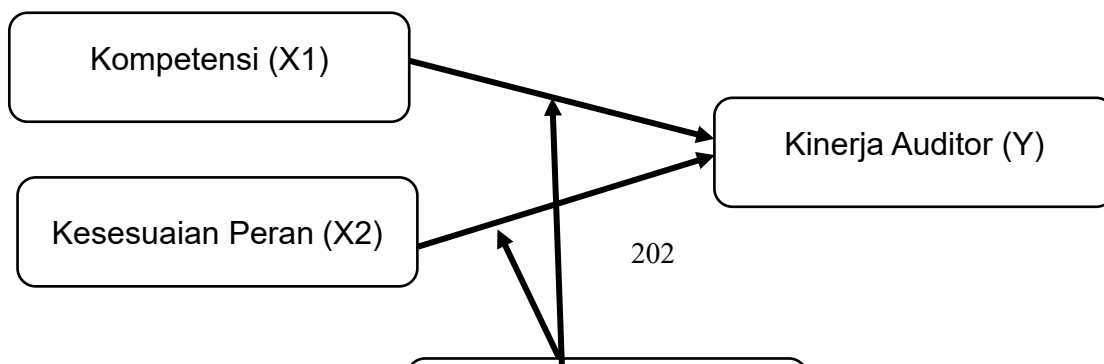
Mediasi komitmen kerja adalah bagian penting dari proses ini. Komitmen kerja didefinisikan sebagai tingkat keterlibatan dan dedikasi seorang karyawan terhadap pekerjaannya. Dalam konteks inspektorat, di mana keakuratan dan keandalan audit sangat penting, auditor yang memiliki komitmen kerja yang tinggi cenderung lebih termotivasi untuk menerapkan informasi yang relevan dalam pekerjaan mereka, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja mereka.

Pesan yang sesuai dan relevan tidak hanya meningkatkan pemahaman dan efektivitas pengambilan keputusan, tetapi juga memiliki peran penting dalam membangun kepercayaan dan kredibilitas dalam lingkungan kerja auditor di inspektorat. Ini sangat penting dalam pekerjaan audit yang membutuhkan objektivitas dan akurasi. Dalam hal mediasi komitmen kerja, auditor yang berkomitmen tinggi berkonsentrasi pada pencapaian tujuan jangka pendek serta kontribusi jangka panjang untuk organisasi. Mereka dimotivasi secara intrinsik oleh komitmen ini untuk terus meningkatkan kualitas audit, mengembangkan metode baru, dan proaktif menghadapi tantangan.

Jadi, pengaruh kesesuaian pesan terhadap kinerja auditor di inspektorat yang dimediasi oleh komitmen kerja menciptakan lingkungan di mana informasi diterima dan digunakan dengan efektif, didukung oleh motivasi dan dedikasi yang kuat dari auditor itu sendiri. Ini menciptakan siklus positif yang meningkatkan kinerja individu auditor dan secara kolektif meningkatkan efektivitas dan efisiensi inspektorat dalam melaksanakan tugas auditnya. (Ho, 2009).

Hipotesis 4: Komitmen kerja berperan sebagai variabel mediasi antara kesesuaian peran dan kinerja auditor pada Inspektorat Kabupaten Pegunungan Bintang.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka kerangka konseptual penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan Kuantitatif. Pengumpulan data primer menggunakan suatu metode survei. Penelitian dimulai dengan hipotesis serta melibatkan prosedur yang tepat sesuai dengan sumber data yang spesifik oleh karena itu penelitian bertujuan untuk menguji suatu teori atau hipotesis dengan manfaat memperkuat atau bahkan menolak teori atau hipotesis dari hasil penelitian yang sudah ada sebelumnya. Sampel merupakan bagian dari populasi yang akan diteliti oleh peneliti. Menurut Sugiyono (2012:81) sampel merupakan suatu bagian dari jumlah yang dimiliki populasi. Sampel dalam penelitian ini yaitu bagian dari seluruh pegawai Kantor Inspektorat Kabupaten Pegunungan Bintang sejumlah 31 orang. Dalam penelitian digunakan teknik sampel jenuh.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linear Berganda

menganalisis hubungan sebab-akibat di antara variabel-variabel dalam suatu model. Metode ini mengukur dan menguji kekuatan hubungan langsung antar variabel, dengan tujuan untuk memahami pengaruh satu variabel terhadap variabel lainnya dalam suatu sistem yang kompleks.

Tabel 1. Analisis Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.966	3.869		.767	.450
kompetensi	.316	.130	.325	2.436	.021
kesesuaian peran	.496	.113	.584	4.375	.000

a. Dependent Variable: kinerja auditor

Dari table di atas dapat diketahui bahwa:

- 1) Hasil perhitungan diperoleh nilai t hitung untuk variabel kompetensi (X1) adalah sebesar 2,436 dan dengan menggunakan *level significance* (taraf signifikansi) sebesar 5% diperoleh t tabel sebesar 2,051. Dimana t tabel didapat dari $dk = n - k$ ($31 - 4$) = 27 yang berarti bahwa nilai t hitung lebih besar dari t tabel yaitu $2,436 > 2,051$ Sedangkan nilai sig pada tabel sebesar 0,021 karena sig lebih kecil atau kurang dari 0,05 yaitu menunjukkan bahwa kompetensi (X1) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor (Y).
- 2) Hasil perhitungan diperoleh nilai t hitung untuk variabel kesesuaian peran (X2) adalah sebesar 4,375 dan dengan menggunakan *level significance* (taraf signifikansi) sebesar 5% diperoleh t tabel sebesar 2,051. Dimana t tabel didapat dari $dk = n - k$ ($31 - 4$) = 27 yang berarti

bahwa nilai t hitung lebih besar dari t tabel yaitu $4,375 > 2,051$ Sedangkan nilai sig pada tabel sebesar 0,000 karena sig lebih kecil atau kurang dari 0,05 yaitu menunjukkan bahwa kesesuaian peran (X2) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor (Y).

Analisis Regresi Model Moderasi

Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi model moderasi. Model regresi yang digunakan sebagai berikut:

Tabel 2. Analisis Regresi Model Moderasi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig
	B	Std. Error			
1 (Constant)	6.229	26.372		0.236	0.815
X1M	0.002	0.046	0.072	0.037	0.971
X2M	0.009	0.043	0.401	0.205	0.839

a. Dependent Variable: kinerja auditor

Dari table 2 dapat diketahui bahwa:

- 1) Hasil perhitungan diperoleh nilai t hitung untuk variabel interaksi kompetensi dan komitmen kerja (X1M) adalah sebesar 0,037 dan dengan menggunakan *level significance* (taraf signifikansi) sebesar 5% diperoleh t tabel sebesar 2,051. Dimana t tabel didapat dari $dk = n - k (31 - 4) = 24$ yang berarti bahwa nilai t hitung lebih kecil dari t tabel yaitu $0,037 < 2,051$. Sedangkan nilai sig pada tabel sebesar 0,971 karena sig lebih besar dari 0,05 yaitu menunjukkan bahwa komitmen kerja tidak mampu memoderasi hubungan antara kompetensi terhadap kinerja auditor, yang berarti bahwa meskipun komitmen kerja diterapkan, hal itu tidak memperkuat atau memperlemah pengaruh kompetensi terhadap kinerja auditor. Kompetensi tetap berperan secara independen terhadap kinerja auditor dan keberadaan komitmen kerja tidak memberikan dampak signifikan dalam memperkuat hubungan tersebut.
- 2) Hasil perhitungan diperoleh nilai t hitung untuk variabel interaksi kesesuaian peran dan komitmen kerja (X2M) adalah sebesar 0,205 dan dengan menggunakan *level significance* (taraf signifikansi) sebesar 5% diperoleh t tabel sebesar 2,051. Dimana t tabel didapat dari $dk = n - k (31 - 4) = 24$ yang berarti bahwa nilai t hitung lebih kecil dari t tabel yaitu $0,205 < 2,051$. Sedangkan nilai sig pada tabel sebesar 0,839 karena sig lebih besar dari 0,05 yaitu menunjukkan bahwa komitmen kerja tidak mampu memoderasi hubungan antara kesesuaian peran terhadap kinerja auditor, yang berarti bahwa meskipun komitmen kerja diterapkan, hal itu tidak memperkuat atau memperlemah pengaruh kesesuaian peran terhadap kinerja auditor. Kesesuaian peran tetap berpengaruh secara independen terhadap kinerja auditor tapi keberadaan komitmen kerja tidak memberikan dampak signifikan dalam memperkuat hubungan tersebut

Pengaruh kompetensi terhadap kinerja auditor

Hubungan antara kompetensi dengan kinerja auditor adalah salah satu aspek penting dalam dunia audit yang sangat menentukan kualitas dan efektivitas hasil audit. Kompetensi mencakup berbagai elemen, seperti pengetahuan, keterampilan, sikap, dan pengalaman, yang semuanya diperlukan oleh seorang auditor untuk menjalankan tugasnya secara profesional. Kompetensi ini membantu auditor untuk lebih memahami peraturan, standar, dan prosedur yang berlaku, sehingga hasil audit yang dihasilkan lebih akurat dan terpercaya. Kompetensi yang baik juga memungkinkan auditor untuk menjalankan tanggung jawabnya dengan integritas tinggi,

meminimalisasi kesalahan dalam audit, dan memberikan rekomendasi yang lebih tepat kepada pihak yang diaudit.

Kompetensi lain yang tidak kalah penting adalah keterampilan komunikasi interpersonal. Seorang auditor harus mampu berkomunikasi secara efektif dengan berbagai pihak yang terkait dalam proses audit, seperti manajemen, tim internal, dan pihak auditee. Komunikasi yang baik sangat penting untuk menyampaikan temuan audit dengan jelas, memberikan rekomendasi yang dapat dimengerti, serta mendapatkan informasi yang akurat dari pihak auditee. Tanpa kemampuan komunikasi yang baik, auditor mungkin mengalami kesulitan dalam menyampaikan temuan atau memperoleh dukungan dari pihak terkait.

dari pihak yang diaudit dan pemangku kepentingan lainnya.

Penting bagi auditor dan lembaga audit untuk terus mengembangkan kompetensi, baik melalui pelatihan, pengalaman kerja, maupun pengembangan profesional lainnya. Upaya ini tidak hanya akan meningkatkan kinerja individu auditor, tetapi juga akan berkontribusi pada peningkatan kualitas dan kredibilitas lembaga audit secara keseluruhan. Dengan kompetensi yang memadai, auditor dapat memberikan kontribusi nyata terhadap pencapaian tujuan organisasi dan membantu menciptakan lingkungan lebih transparan dan akuntabel.

Berdasarkan hasil penelitian, ditemukan fakta empiris bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor Inspektorat Kabupaten Paniai. Ini menunjukkan bahwa peningkatan kompetensi, baik dari segi pengetahuan, keterampilan, maupun sikap profesional auditor, secara langsung meningkatkan efektivitas dan kualitas kinerja mereka dalam melaksanakan tugas pengawasan dan pemeriksaan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu dari Djou & Lukiasuti, (2020) yang menyatakan bahwa variabel kompetensi mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja auditor.

Pengaruh kesesuaian peran terhadap kinerja auditor

Hubungan antara kesesuaian peran dengan kinerja auditor sangat penting dan memiliki pengaruh yang signifikan. Kesesuaian peran mengacu pada sejauh mana seorang auditor merasa bahwa tugas, tanggung jawab, dan ekspektasi yang diberikan kepadanya sesuai dengan keterampilan, pengetahuan, kepribadian, dan minat yang dimilikinya. Ketika auditor merasa perannya sesuai, mereka cenderung lebih nyaman, termotivasi, dan mampu memberikan kinerja terbaik.

Kesesuaian peran dalam hal pengetahuan dan keterampilan sangat mempengaruhi kinerja auditor. Seorang auditor yang ditempatkan dalam peran yang sesuai dengan latar belakang pendidikan dan keterampilannya akan memiliki rasa percaya diri yang lebih tinggi (Wondiwoy et al., 2022). Hal ini memungkinkan auditor untuk bekerja dengan lebih efektif dan efisien, karena mereka memiliki pemahaman yang baik tentang tugas yang harus dilakukan. Ketika auditor memiliki kecocokan antara pengetahuan dan tugasnya, mereka akan lebih mudah mengikuti standar audit dan menyelesaikan pemeriksaan dengan baik.

Auditor yang merasa bahwa tugas dan peran mereka dapat memenuhi kebutuhan mereka akan pengembangan diri atau penghargaan sosial cenderung akan lebih termotivasi (Amran & Selvia, 2019). Ketika kebutuhan pribadi ini terpenuhi, auditor akan merasa lebih dihargai dan bernilai dalam organisasi, yang pada akhirnya berdampak positif pada kinerja mereka. Auditor yang ditempatkan pada peran yang sesuai dengan minat atau ketertarikannya akan merasa lebih antusias dalam menjalankan tugasnya. Minat yang sesuai ini akan memicu kreativitas, inovasi dan keterlibatan yang lebih tinggi dalam pekerjaan, sehingga hasil yang dicapai akan lebih optimal.

Berdasarkan temuan di lapangan, ditemukan fakta empiris bahwa kesesuaian peran berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor di Inspektorat Kabupaten Paniai. Ini menunjukkan bahwa auditor yang ditempatkan pada peran yang sesuai dengan kompetensi, minat, dan kebutuhan mereka cenderung memiliki kinerja yang lebih baik, sehingga

optimalisasi peran sangat penting untuk meningkatkan efektivitas kerja auditor. Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu dari (Geofanny & Yuni, 2021) yang menyatakan adanya pengaruh positif pada kesesuaian peran terhadap kinerja auditor internal pemerintah daerah. Berikut adalah teori-teori yang relevan untuk menjelaskan pengaruh kesesuaian peran terhadap kinerja auditor berdasarkan hasil penelitian:

1) Teori Role Fit (*Person-Role Fit Theory*)

Teori ini menyatakan bahwa keselarasan antara karakteristik individu (kompetensi, minat, dan kepribadian) dengan tuntutan peran kerja dapat meningkatkan kinerja. Dalam konteks auditor, ketika auditor ditempatkan pada peran yang sesuai dengan kemampuan dan minat mereka, mereka merasa lebih percaya diri dan termotivasi untuk bekerja lebih baik. Kesesuaian ini juga mengurangi stres kerja dan meningkatkan produktivitas, karena auditor dapat bekerja dalam lingkungan yang mendukung keahlian dan preferensi mereka.

2) Teori Motivasi Dua Faktor (*Herzberg's Two-Factor Theory*)

Teori ini menjelaskan bahwa faktor motivasi, seperti pengakuan dan tanggung jawab yang sesuai, dapat meningkatkan kinerja. Ketika auditor ditempatkan dalam peran yang sesuai dengan kompetensi dan minat mereka, mereka merasa dihargai dan termotivasi untuk memberikan yang terbaik. Sebaliknya, ketidaksesuaian peran dapat menjadi faktor pemicu ketidakpuasan, yang pada akhirnya menurunkan kinerja.

Pengaruh komitmen kerja sebagai variabel moderasi antara hubungan kompetensi terhadap kinerja auditor

Hubungan antara kompetensi dan kinerja auditor sering kali tidak berdiri sendiri, melainkan dipengaruhi oleh berbagai faktor lain yang dapat memperkuat atau memperlemah hubungan tersebut. Salah satu faktor moderasi yang sering diteliti adalah komitmen kerja. Komitmen kerja berperan penting dalam membangun motivasi auditor untuk bekerja dengan baik, tetapi jika hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen kerja tidak memoderasi hubungan antara kompetensi dan kinerja auditor secara signifikan, ada beberapa penjelasan mendasar yang perlu dipahami.

Kompetensi auditor yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap profesional adalah fondasi utama dalam menentukan kinerja auditor. Jika seorang auditor memiliki komitmen kerja yang tinggi tetapi kompetensinya tidak mencukupi, maka kinerja yang diharapkan sulit dicapai. Dalam kondisi seperti ini, komitmen kerja tidak mampu sepenuhnya mengimbangi kekurangan kompetensi auditor. Ini menunjukkan bahwa kompetensi dasar masih menjadi faktor kunci dalam menentukan kinerja auditor.

Sifat pekerjaan auditor yang sangat teknis dan spesifik membutuhkan kompetensi yang kuat dalam analisis data, pemahaman regulasi, dan kemampuan pengambilan keputusan. Komitmen kerja tidak dapat sepenuhnya menggantikan keterampilan teknis yang diperlukan dalam pekerjaan auditor. Jika seorang auditor tidak memiliki kompetensi yang memadai dalam tugas-tugas teknis ini, maka komitmen kerja yang tinggi tidak akan dapat mengatasi kekurangan tersebut.

Keselarasan antara kompetensi dan komitmen kerja adalah kunci untuk mencapai kinerja yang optimal. Ketika auditor memiliki kompetensi yang baik, komitmen kerja dapat memperkuat dampak kompetensi tersebut terhadap kinerja. Namun, jika auditor memiliki komitmen yang tinggi tetapi kompetensinya kurang, maka keselarasan ini tidak tercapai, dan hasilnya adalah komitmen kerja yang tidak signifikan dalam memoderasi hubungan antara kompetensi dan kinerja.

Lingkungan kerja juga dapat menjadi faktor yang menjelaskan mengapa komitmen kerja tidak signifikan sebagai moderasi. Jika lingkungan kerja tidak mendukung pengembangan kompetensi auditor atau jika beban kerja terlalu tinggi, auditor mungkin merasa kewalahan meskipun memiliki komitmen kerja yang tinggi. Akibatnya, komitmen kerja tidak mampu

memperkuat hubungan antara kompetensi dan kinerja dalam situasi lingkungan yang kurang kondusif.

Penting untuk memperhatikan bahwa ketidaksignifikanan hubungan moderasi komitmen kerja dapat menunjukkan adanya kebutuhan untuk mengembangkan program pengembangan kompetensi yang lebih kuat bagi auditor. Pelatihan dan pengembangan profesional harus menjadi fokus utama untuk meningkatkan kompetensi dasar sebelum memperkuat komitmen kerja. Tanpa kompetensi yang memadai, komitmen kerja hanya akan menjadi motivasi yang tidak terarah.

Komitmen kerja tidak selalu mampu memoderasi hubungan antara kompetensi dan kinerja auditor secara signifikan. Jika auditor memiliki kompetensi yang rendah, komitmen kerja saja tidak cukup untuk meningkatkan kinerja mereka. Kompetensi tetap menjadi fondasi utama dalam menentukan kinerja auditor, sementara komitmen kerja dapat memperkuat dampak kompetensi hanya jika auditor memiliki keterampilan dan pengetahuan yang memadai. Oleh karena itu, pengembangan kompetensi harus menjadi prioritas utama dalam peningkatan kinerja auditor, dengan komitmen kerja sebagai faktor pendukung yang memperkuat fondasi tersebut.

Berdasarkan temuan di lapangan, ditemukan fakta empiris bahwa komitmen kerja tidak dapat memoderasi hubungan antara kompetensi dan kinerja auditor. Ini menunjukkan bahwa meskipun auditor memiliki tingkat komitmen kerja yang tinggi, hal tersebut tidak dapat memperkuat pengaruh kompetensi terhadap kinerja mereka. Kompetensi tetap menjadi faktor utama yang secara langsung mempengaruhi kinerja auditor tanpa dipengaruhi oleh tingkat komitmen kerja. Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian terdahulu dari (Rifai & Mardijuwono, 2020) yang menyatakan ada bukti empiris yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi dapat memoderasi hubungan antara kompetensi dan kinerja auditor secara signifikan.

Hasil penelitian ini dapat dikaitkan dengan teori sumber daya manusia (*human capital theory*), yang menekankan bahwa kompetensi individu, termasuk pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman, merupakan elemen utama yang menentukan kinerja tanpa harus dipengaruhi oleh faktor-faktor lain seperti komitmen kerja. Kompetensi berfungsi sebagai dasar kemampuan teknis dan profesional auditor dalam menjalankan tugas, yang secara langsung memengaruhi hasil kerja mereka.

Pengaruh komitmen kerja sebagai variabel moderasi antara hubungan kesesuaian peran terhadap kinerja auditor

Komitmen kerja sebagai variabel moderasi dalam hubungan antara kesesuaian peran dan kinerja auditor memiliki peran yang penting. Kesesuaian peran mengacu pada seberapa sesuai tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada auditor dengan kemampuan, minat, dan karakteristik pribadi mereka. Ketika auditor merasa bahwa perannya sesuai, hal ini cenderung meningkatkan motivasi dan kinerja mereka. Namun, dampak dari kesesuaian peran ini dapat dipengaruhi oleh tingkat komitmen kerja auditor.

Kesesuaian peran yang baik memungkinkan auditor untuk merasa nyaman dan yakin dalam menjalankan tugasnya. Hal ini dapat meningkatkan produktivitas, karena auditor mampu bekerja sesuai dengan keterampilan dan pengetahuan yang mereka miliki. Kesesuaian peran juga meningkatkan rasa percaya diri auditor dalam menjalankan tugas yang telah ditetapkan, sehingga menghasilkan kinerja yang lebih baik.

Komitmen kerja berperan sebagai faktor tambahan yang memperkuat hubungan ini (Sari, 2019). Komitmen kerja yang tinggi menunjukkan bahwa auditor memiliki dedikasi dan loyalitas terhadap organisasi. Ketika auditor merasa bahwa perannya sesuai dan pada saat yang sama memiliki komitmen yang tinggi, mereka akan lebih bertekad untuk memberikan kinerja terbaik. Komitmen kerja memperkuat dorongan auditor untuk memaksimalkan peran mereka

di dalam organisasi. Komitmen kerja berperan sebagai pelindung dalam kondisi ketidaksesuaian peran (Sari, 2019).

Keselarasan antara kesesuaian peran dan komitmen kerja menciptakan sinergi yang positif. Ketika auditor memiliki kesesuaian peran yang baik dan tingkat komitmen kerja yang tinggi, mereka cenderung lebih produktif dan fokus dalam menjalankan tugas. Sinergi ini tidak hanya meningkatkan kinerja individu auditor, tetapi juga berdampak positif pada tujuan organisasi secara keseluruhan.

Dukungan dari manajemen dan budaya organisasi juga dapat memperkuat komitmen kerja auditor. Kebijakan yang mendorong pengakuan terhadap kinerja, kesempatan pengembangan karir, dan lingkungan kerja yang mendukung dapat meningkatkan komitmen kerja. Dengan demikian, organisasi perlu menciptakan lingkungan yang memupuk kesesuaian peran dan komitmen kerja auditor.

Berdasarkan hasil penelitian, ditemukan fakta empiris bahwa komitmen kerja tidak mampu memoderasi secara signifikan hubungan antara kesesuaian peran dan kinerja auditor di Inspektorat Kabupaten Paniai. Ini menunjukkan bahwa meskipun auditor memiliki tingkat komitmen kerja yang tinggi, hal tersebut tidak memperkuat pengaruh kesesuaian peran terhadap kinerja auditor. Kesesuaian peran tetap berperan sebagai faktor utama yang mempengaruhi kinerja secara langsung tanpa dipengaruhi oleh komitmen kerja. Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian terdahulu dari (Amiruddin, 2019) yang menyatakan komitmen kerja dapat memoderasi hubungan antara kesesuaian peran dan kinerja auditor dengan tidak memperkuat pengaruh kesesuaian peran terhadap kinerja.

Hasil penelitian ini dapat dikaitkan dengan teori kontingensi (*Contingency Theory*), yang menyatakan bahwa efektivitas suatu hubungan atau variabel dipengaruhi oleh konteks atau kondisi tertentu. Dalam hal ini, meskipun komitmen kerja biasanya dianggap sebagai faktor yang dapat memperkuat hubungan antara kesesuaian peran dan kinerja auditor, hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh kesesuaian peran terhadap kinerja auditor tetap signifikan tanpa bergantung pada tingkat komitmen kerja. Hal ini mungkin disebabkan oleh karakteristik spesifik pekerjaan auditor di Inspektorat Kabupaten Paniai, di mana kesesuaian peran menjadi faktor utama yang secara langsung menentukan kinerja.

Teori motivasi intrinsik (*intrinsic motivation theory*) juga relevan, karena kesesuaian peran dapat memotivasi auditor untuk bekerja lebih baik melalui rasa pencapaian dan kepuasan kerja, terlepas dari faktor eksternal seperti komitmen kerja. Dengan demikian, komitmen kerja tidak selalu menjadi moderator yang signifikan, tergantung pada konteks organisasi dan sifat pekerjaan yang dilakukan.

KESIMPULAN

Kesimpulan dari penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi dan kesesuaian peran memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor di Inspektorat Kabupaten Paniai. Kompetensi yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap, serta kesesuaian peran dengan kemampuan dan kebutuhan individu terbukti menjadi faktor utama yang langsung memengaruhi efektivitas kinerja auditor. Namun, komitmen kerja tidak mampu memediasi hubungan antara kompetensi maupun kesesuaian peran terhadap kinerja auditor. Hal ini menegaskan bahwa meskipun komitmen kerja merupakan faktor penting dalam dunia kerja, pengaruhnya tidak cukup signifikan untuk menjembatani hubungan antara variabel kompetensi dan kesesuaian peran terhadap kinerja auditor dalam konteks penelitian ini. Dengan demikian, penguatan kompetensi dan penyesuaian peran harus menjadi prioritas utama dalam upaya meningkatkan kinerja auditor di Inspektorat.

DAFTAR PUSTAKA

Amiruddin, A. (2019). Mediating effect of work stress on the influence of time pressure, work–

- family conflict and role ambiguity on audit quality reduction behavior. *International Journal of Law and Management*, 61(2), 434–454.
- Amran, E. F., & Selvia, F. (2019). Pengaruh etika auditor, pengalaman auditor dan motivasi auditor terhadap kualitas audit (studi empiris kantor akuntan publik Kota Padang). *COMPETITIVE Jurnal Akuntansi Dan Keuangan*, 3(2), 52–62.
- Djou, L. D. G., & Lukiastuti, F. (2020). The Influence of Competence and Locus of Control Towards Government Internal Auditors Performance Mediated by Job Satisfaction at Inspectorate Office of Ende Regency. *1st International Conference on Science, Health, Economics, Education and Technology (ICoSHEET 2019)*, 7–14.
- Geofanny, G., & Yuni, S. (2021). PENGARUH STRUKTUR AUDIT, PENGALAMAN, KESESUAIAN PERAN DAN INDEPENDENSI TERHADAP KINERJA AUDITOR INTERNAL PEMERINTAH DAERAH. *Balance: Media Informasi Akuntansi Dan Keuangan*, 13(2), 71–87.
- Ho, V. E. H. (2009). From contracts to compliance: An early look at implementation under China's new labor legislation. *Colum. J. Asian L.*, 23, 35.
- Jati, L. R. (2021). Pengaruh kompetensi, independensi, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja Auditor dengan budaya organisasi sebagai variabel moderasi pada Inspektorat Kepolisian Daerah Kalimantan Barat. *Maksi Untan*, 6(1).
- Neri, A. C., & Sánchez, L. E. (2010). A procedure to evaluate environmental rehabilitation in limestone quarries. *Journal of Environmental Management*, 91(11), 2225–2237.
- Pertiwi, C., Panorama, M., & Azwari, P. C. (2020). Pengaruh Independensi dan Kompetensi terhadap Kinerja Auditor dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Intelektualita: Keislaman, Sosial Dan Sains*, 9(2), 343–360.
- Putri, G. H. P. (2021). *PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA AUDITOR INTERNAL (Survey pada BUMN Sektor Industri Pengolahan di Kota Bandung)*. Perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unpas.
- Rahman, A., & Fauziah, D. A. (2024). Experience, Independence, Professional Commitment of Auditors, and Audit Quality (Study at the Sidoarjo Regency Inspectorate). *International Journal of Business and Applied Economics*, 3(1), 55–68.
- Rifai, M. H., & Mardijuwono, A. W. (2020). Relationship between auditor integrity and organizational commitment to fraud prevention. *Asian Journal of Accounting Research*, 5(2), 315–325.
- Sari, F. H. (2019). Pengaruh Role Stress, Komitmen Profesional dan Independensi Terhadap Kinerja Auditor Melalui Etika Kerja Islam. *ATESTASI: Jurnal Ilmiah Akuntansi*, 2(2), 111–134. <https://doi.org/10.33096/atestasi.v2i2.273>
- Wondiwoy, J. D. R., Lengkong, V. P. K., Saerang, R. T., Kerja, P., Kinerja, T., Studi, K., Pada, K., Sam, U., & Manado, R. (2022). Pengaruh Ambiguitas Peran, Konflik Peran Dan Keseuaian Pt. Pertamina Ru VII Kasim Sorong Papua Barat). *Jurnal EMBA*, 10(1), 675–685.
- Zahmatkesh, S., & Rezazadeh, J. (2017). The effect of auditor features on audit quality. *Tékhné*, 15(2), 79–87.