



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 4 Nomor 3 Tahun 2024 Page 1635-1650

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Pengaruh Pelatihan, Tunjangan Kinerja Dan Etika Profesi Terhadap Kinerja Auditor Pada Inspektorat Jenderal Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset Dan Teknologi

Lazuardi Adlitama^{1✉}, Ayatulloh Michael Musyaffi², Petrolis Nusa Perdana³
Program Studi Akuntansi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta

Email: latama88@gmail.com^{1✉}

Abstrak

Tujuan dalam penelitian ini adalah menguji dan menganalisis pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Auditor, menguji dan menganalisis pengaruh Tunjangan Kinerja terhadap Kinerja Auditor, menguji dan menganalisis pengaruh Etika Profesi terhadap Kinerja Auditor. Teknik Pengambilan Sampel yang peneliti gunakan untuk memilih sampel yaitu menggunakan Teknik Tabel Krejcie. Penelitian ini menggunakan sumber data primer yaitu melalui kuesioner yang dikumpulkan dari 152 pegawai yang berstatus auditor di Itjen Kemendikbudristek. . Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis statistik deskriptif, uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, Analisis Regresi Linear Berganda dengan menggunakan SPSS versi 29. Penelitian ini memperoleh hasil sebagai berikut: (a) Pelatihan secara signifikan memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Auditor; (b) Tunjangan Kinerja secara signifikan memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Auditor; (c) Etika Profesi tidak memiliki pengaruh terhadap Kinerja Auditor.

Kata Kunci: *Pelatihan, Tunjangan Kinerja, Etika Profesi, dan Kinerja Auditor*

Abstract

The purpose of this study is to test and analyze the effect of Training on Auditor Performance, test and analyze the effect of Performance Allowances on Auditor Performance, test and analyze the effect of Professional Ethics on Auditor Performance. The sampling technique that researchers use to select samples is using the Krejcie Table Technique. This study used primary data sources, namely through questionnaires collected from 152 employees who had auditor status at the Itjen Kemendikbudristek. The data analysis techniques used in this study are descriptive statistical analysis, validity and reliability tests, classical assumption tests, Multiple Linear Regression Analysis using SPSS version 29. This study obtained the following results: (a) Training significantly has a positive influence on Auditor Performance; (b) Performance Allowances significantly have a positive influence on Auditor Performance; (c) Professional Ethics has no influence on Auditor Performance.

Keywords: Training, Performance Allowance, Professional Ethics, and Auditor Performance

PENDAHULUAN

Sebagai salah satu instansi pemerintahan, Inspektorat Jenderal Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi atau yang disingkat Itjen Kemendikbudristek memiliki peran dan tanggung jawab penting terhadap pemeriksaan dan pengawasan di lingkungan Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi.

Menurut Peraturan Presiden Nomor 7 Tahun 2015 tentang Organisasi Kementerian Negara, Inspektorat Jenderal (Itjen) adalah unsur pengawas pada kementerian yang mempunyai tugas menyelenggarakan pengawasan internal di lingkungan kementerian. Itjen berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Menteri. Kemendikbudristek harus diawasi oleh Itjen sesuai dengan Permendikbudristek Nomor 28 Pasal 216 tahun 2021 yang menyatakan Inspektorat Jenderal mempunyai tugas menyelenggarakan pengawasan intern di lingkungan kementerian ini.

Meskipun Auditor di Itjen Kemendikbudristek bertugas untuk pemeriksaan dan pengawasan di lingkungan kemendikbudristek, dalam prosesnya tidak jarang ditemukan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja mereka. Oleh karena itu, ada tuntutan yang penting terhadap kinerja auditor yang baik sebagai kebutuhan para pemangku kepentingan. Kasus-kasus di masa lalu telah menciptakan citra negatif dan oleh karena itu, penelitian lebih lanjut mengenai kinerja auditor di Itjen kemendikbudristek penting untuk mengidentifikasi dan mengatasi faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja mereka.

Salah satu contoh kasus Itjen Kementerian yang ada di Indonesia, dilansir dari Hukumonline.com (2017). KPK menetapkan Inspektur Jenderal (Irjen) di Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi (Kemendes PDTT) Sugito dan Auditor Utama BPK Rochmadi Saptogiri sebagai tersangka kasus dugaan tindak pidana korupsi.

Tindak pidana korupsi itu berupa pemberian hadiah atau janji terkait pemeriksaan laporan keuangan Kemendes PDDT tahun 2016 untuk mendapat opini Wajar Tanpa Pengecualian (WTP).

Sebagai pihak pemberi Sugito dan Jarot disangkakan pasal 5 ayat 1 huruf b atau pasal 13 UU No. 31 Tahun 1999 sebagaimana telah diubah dengan UU No. 20 Tahun 2001 Tentang Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi. Pasal itu yang mengatur mengenai memberi sesuatu kepada pegawai negeri atau penyelenggara negara dengan maksud supaya pegawai negeri atau penyelenggara negara tersebut berbuat atau tidak berbuat sesuatu dalam jabatannya, yang bertentangan dengan kewajibannya.

Dari kejadian diatas, peneliti melihat bahwa kasus suap di instansi seperti Itjen Kementerian desa, memberikan pandangan negatif dari Masyarakat tentang kinerja auditor internal pemerintah khususnya di inspektorat jenderal kementerianana. Oleh karena itu, peneliti mengangkat kasus suap tersebut sebagai salah satu fenomena masalah dalam kinerja auditor internal pemerintah, untuk melakukan penelitian di Itjen Kemendikbudristek.

Untuk menunjang tugas dan fungsi Auditor Itjen Kemendikbudristek, setiap tahunnya disusun laporan kinerja. Laporan Kinerja Itjen Kemendikbudristek dinilai setiap tahun dan dapat diakses di laman Itjen Kemendikbudristek yang ada di internet. Hasil kinerja Inspektorat Jenderal Kemendikbudristek tahun 2020, 2021 dan 2022 sebagai berikut:

IKP pertama yaitu, Presentase hasil reuiu laporan keuangan kemendikbudristek sesuai standar dan akuntabel. IKP pertama terdapat perubahan dari tahun-tahun sebelumnya, jika tahun 2020 IKP ini berupa Opini laporan keuangan WTP pada tahun 2021 IKP tersebut dihapus dan diganti pada tahun 2022 menjadi Presentase hasil reuiu laporan keuangan kemendikbudristek sesuai standar dan akuntabel. Hal tersebut sejalan dengan Permendikbudristek Nomor 13 tahun 2022 tentang Perubahan atas Renstra Kemendikbud tahun 2020-2024. Dari laporan kinerja Itjen kemendikbudristek dapat diketahui bahwa IKP pertama ini meskipun pencapaiannya 100 persen dan tidak mengalami penurunan capaian, tetapi IKP ini mengalami hambatan diantaranya, Pada saat melakukan reuiu LK, CaLK masih dalam proses penyusunan, dan Waktu untuk mereuiu sangat singkat serta minimnya anggaran reuiu.

IKP kedua yaitu, Persentase pengawasan atas pemerintah daerah yang mengelola dana transfer daerah dengan risiko tinggi. IKP kedua ini mengalami perubahan dari tahun-tahun sebelumnya, jika tahun 2020 dan 2021 IKP ini berupa Presentase pengawasan teknis oleh itjen terhadap urusan Pendidikan dan kebudayaan yang dikelola oleh pemerintah provinsi dan pada tahun 2022 IKP tersebut telah diganti menjadi IKP Persentase pengawasan atas pemerintah daerah yang mengelola dana transfer daerah dengan risiko

tinggi. Hal ini sejalan dengan adanya revisi Renstra sesuai Permendikbudristek Nomor 13 tahun 2022 tentang Perubahan atas Renstra Kemendikbud tahun 2020-2024.

Dari laporan kinerja itjen kemendikbudristek dapat dilihat penurunan capaian dari tahun 2020 capaiannya adalah 500 persen, tahun 2021 capaiannya adalah 285,71 persen dan di tahun 2022 capaiannya hanya 250 persen, hal ini disebabkan karena adanya kendala diantaranya, Belum optimalnya koordinasi dan komunikasi dengan petugas eksternal Itjen dalam pelaksanaan pengawasan khususnya terkait penyesuaian jadwal dengan petugas eksternal Itjen, Adanya perubahan kebijakan terhadap pagu anggaran yang dinamis sehingga mengharuskan revisi anggaran dalam waktu yang singkat, Program, kegiatan dan jadwal tahun anggaran 2022 harus dilakukan penyesuaian signifikan karena adanya pengawasan program prioritas kementerian yang harus segera dilakukan, dan Aplikasi CEGAH BOS sebagai perangkat pendukung Audit Dana BOS belum siap secara maksimal.

IKP Ketiga yaitu, Predikat SAKIP Inspektorat Jenderal merupakan IKP yang baru ditetapkan sesuai Renstra revisi Itjen 2020-2024. Pada tahun 2020 dan 2021, IKP ini tidak masuk dalam Renstra awal.. Tahun 2020 dan 2021 IKP Predikat SAKIP Inspektorat Jenderal tidak ada. Sebagai perbandingan, predikat SAKIP Itjen pada tahun 2020 dan 2021 juga memperoleh predikat A. Capaian tahun 2022 telah mencapai target jika dibandingkan dengan target Renstra 2024. IKP ini mempunyai kriteria nonkumulatif dengan target capaian menggunakan satuan predikat, bukan skor. Meskipun mendapat predikat A, dalam laporan kinerja itjen kemendikbudristek dapat dilihat IKP ini memiliki hambatan diantaranya, Aplikasi E-PLANNING untuk penginputan RKT belum bisa mengakomodasi semua usulan baru (KRO, RO dan Komponen), yang tersedia hanya struktur kinerja eksisting tahun 2022, Belum meratanya kesamaan persepsi antara tim pengelola SAKIP dengan evaluator terkait perubahan LKE AKIP sesuai dengan Peraturan Menteri PAN-RB Nomor 88 Tahun 2021 dan data dukung yang harus dilampirkan untuk setiap komponen pertanyaan/ Pernyataan penilaian AKIP, dan Data dukung yang diunggah pada folder dokumen lainnya di aplikasi SPASIKITA, tidak dapat diakses oleh evaluator pada saat penilaian SAKIP, sehingga harus menyampaikan kembali kepada tim evaluator. IKP keempat yaitu, Persentase Satker di lingkungan Kemendikbudristek mendapatkan predikat ZI-WBK/WBBM Apabila dibandingkan dengan capaian tahun 2021 yang tercapai sebesar 18.28%, capaian tahun 2022 mengalami peningkatan. Namun jika dibandingkan dengan periode awal Renstra di tahun 2020 yang tercapai 26,15%, capaian tahun 2022 ini mengalami penurunan. Hal ini disebabkan adanya hambatan diantaranya, Pelaksanaan kegiatan penilaian yang dilakukan oleh TPI bergantung pada proses pengajuan satker yang diusulkan sebagai satker ZI WBK oleh Unit Utama yang dikoordinasikan oleh Biro Ortala Setjen Kemendikbudristek mengacu

pada jadwal yang ditetapkan KemenPAN-RB, Adanya pembatasan jumlah satker yang dapat diusulkan ke TPN berdasarkan Surat Edaran MenPAN-RB Nomor 15 Tahun 2022 Hal: Pengusulan Unit Kerja dalam Evaluasi Zona Integritas Menuju Wilayah WBK dan WBBM dan surat KemenPAN-RB NomorB/14/PW.00/2022 tanggal 24 Mei 2022, Hal: Ketentuan Tambahan Pengusulan Unit/Satuan Kerja Menuju WBK/WBBM Tahun 2022, Terdapat beberapa catatan Desk Evaluasi dari KemenPAN-RB yang perlu ditindaklanjuti oleh satker, dan Masih terdapat perbedaan persepsi terkait pemenuhan data dukung oleh satker. Namun demikian Itjen optimis dapat mencapai target akhir Renstra tahun 2024 yang telah ditetapkan.

Sedangkan, IKP kelima yaitu, Nilai maturitas Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) Kemendikbudristek pada tahun-tahun sebelumnya IKP yaitu, Meningkatnya Nilai Maturitas Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) Kemendikbud yang digunakan pada tahun 2020-2021. Pada tahun 2022 IKP ini mengalami perubahan, Perubahan IKP mengikuti perubahan sesuai Renstra revisi Itjen 2020-2024. Pada tahun 2020 capaian sebesar 100,32 persen sedangkan tahun 2021 capaian sebesar 122,81 persen dan pada tahun 2022 capaian sebesar 117,42 persen. Jika dilihat dari tahun 2020, pada tahun 2022 capaian mengalami peningkatan, namun jika dilihat dari tahun 2021, pada tahun 2022 capaian mengalami penurunan. Hal ini disebabkan karena hambatan diantaranya, Karena SPIP terintegrasi masih baru, sehingga pemahaman satker atas KKE belum maksimal, Aplikasi SPIP terintegrasi dengan BPKP masih belum siap, sehingga masih menggunakan KKE manual dengan aplikasi MS. EXCELL, dan Terdapat data dukung yang masih perlu dilengkapi oleh unit utama yang menjadi sampel penilaian.

Dari penjelasan mengenai laporan kinerja itjen kemendikbudristek yang telah dijabarkan diatas, peneliti menyimpulkan bahwa masih terdapat penurunan kinerja itjen kemendikbudristek yang dapat dilihat dari beberapa IKP yang ada pada laporan kinerja itjen kemendikbudristek tahun 2022, beberapa IKP memperlihatkan capain yang menurun dari tahun-tahun sebelumnya. Oleh karena itu, peneliti menggunakan laporan kinerja Itjen kemendikbudristek sebagai salah satu fenomena masalah untuk melakukan penelitian di Itjen kemendikbudristek.

Untuk menunjang kinerja auditor diperlukan pendidikan dan pelatihan (Diklat) secara berkala. Untuk menciptakan sumberdaya manusia aparatur yang memiliki kompetensi tersebut diperlukan mutu profesionalisme, sikap pengabdian dan kesetiaan pada perjuangan bangsa dan negara, semangat kesatuan dan persatuan, serta pengembangan wawasan pegawai negeri sipil melalui Pendidikan dan pelatihan yang merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari usaha pembinaan pegawai negeri sipil secara menyeluruh.

Pendidikan dan pelatihan pegawai negeri sipil yang biasa disebut diklat adalah proses penyelenggaraan belajar mengajar dalam rangka meningkatkan kemampuan pegawai negeri sipil.

Selain Pendidikan dan pelatihan bagi auditor untuk menunjang kinerja auditor, pemerintah juga memberikan tunjangan kinerja bagi auditor. Tunjangan kinerja auditor di lingkungan Itjen Kemendikbudristek diatur sesuai Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 49 Tahun 2020 Tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Menteri Pendidikan Dan Kebudayaan Nomor 14 Tahun 2016 Tentang Ketentuan Teknis Pelaksanaan Pemberian Tunjangan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan.

Dari Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 49 Tahun 2020 dapat diketahui bahwa tunjangan kinerja auditor semakin tinggi jabatannya semakin besar tunjangan yang diterima. Untuk memperoleh tunjangan kinerja tersebut, auditor dipersyaratkan harus lulus Diklat berkala sesuai jabatan. Semakin tinggi tunjangan yang diberikan, maka semakin besar juga tanggung jawabnya.

Auditor Itjen Kemendikbudristek dalam melaksanakan tugasnya mempunyai kode etik profesi sesuai yang diatur dalam Keputusan Inspektur Jenderal Kementerian Pendidikan Nasional Nomor Kep.953/B/KP/2010 Tentang Kode Etik Auditor Inspektorat Jenderal Kementerian Pendidikan Nasional. Kode etik auditor antara mengatur kode etik auditor dengan auditor. Auditor dengan auditan, auditor dengan masyarakat, dan auditor dalam melaksanakan audit.

Karena sedikitnya penelitian terdahulu yang menguji pengaruh tunjangan kinerja terhadap kinerja auditor. Oleh karena itu, Peneliti ingin melakukan penelitian yang berjudul "Pengaruh Pelatihan, Tunjangan Kinerja, dan Etika Profesi Terhadap Kinerja Auditor di Inspektorat Jenderal Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi".

METODE PENELITIAN

Peneliti menggunakan studi kausal dalam penelitian ini. Metode penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 239 yaitu, Seluruh pegawai yang berstatus auditor di Itjen Kemendikbudristek. Metode yang peneliti gunakan untuk memilih sampel yaitu menggunakan Teknik Tabel Krejcie. Dalam penelitian ini metode yang digunakan dalam menganalisis data adalah Teknik analisis kuantitatif dengan menggunakan SPSS versi 29 sebagai software untuk mengolah data. Dalam penelitian ini, Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif, uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, Analisis Regresi Linear Berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL

A. Hasil Analisis Deskriptif

Berikut penjelasan yang merupakan hasil analisis deskriptif terhadap seluruh variable Penelitian:

1. Pelatihan

Pada jawaban responden terhadap 10 pernyataan variabel Pelatihan memperoleh skor minimal 13 dan skor maksimal 50. Rerata (nilai rata-rata) pernyataan Variabel Pelatihan adalah 40,20. Nilai standar deviasi Variabel Pelatihan adalah 5,33.

2. Tunjangan Kinerja

Pada jawaban 4 pernyataan pada Variabel Tunjangan Kinerja telah terkumpul skor minimal 4 dan skor maksimal 20. Rerata (nilai rata-rata) pernyataan Variabel Tunjangan Kinerja adalah 14,87. Nilai standar deviasi Variabel Tunjangan Kinerja adalah 3,28.

3. Etika Profesi

Jawaban responden terhadap 14 pernyataan Variabel Etika Profesi telah mengumpulkan skor minimal 18 dan skor maksimal 70. Rerata (nilai rata-rata) pernyataan Variabel Etika Profesi adalah 55,69. Nilai standar deviasi Variabel Etika Profesi adalah 7,02.

4. Kinerja Auditor

Jawaban responden atas 6 pernyataan tentang Variabel Kinerja Auditor memperoleh skor minimal 9 dan skor maksimal 30. Rerata (nilai rata-rata) pernyataan Variabel Kinerja Auditor adalah 24,09. Nilai standar deviasi Variabel Kinerja Auditor adalah 3,45.

B. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Tabel 1. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		<i>Unstandardized Residual</i>
<i>N</i>		152
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	.0000000
	<i>Std. Deviation</i>	1.96634659
	<i>Absolute</i>	.079
	<i>Positive</i>	.044

<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Negative</i>		-.079
<i>Test Statistic</i>			.079
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)^c</i>			.022
<i>Monte Carlo Sig. (2-tailed)^d</i>	<i>Sig.</i>		.022
	<i>99% Confidence Interval</i>	<i>Lower Bound</i>	.018
		<i>Upper Bound</i>	.026

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

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

Sumber: Data diolah peneliti, 2024

2. Casewise

Casewise

Casewise Diagnostics^a

<i>Case Number</i>	<i>Std. Residual</i>	<i>Y</i>	<i>Predicted Value</i>	<i>Residual</i>
110	-3.227	18.00	24.4095	-6.40954

Tabel 2. Uji Normalitas ke dua
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		<i>Unstandardized Residual</i>
<i>N</i>		151
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	.0424473
	<i>Std. Deviation</i>	1.90173609
	<i>Absolute</i>	.070
	<i>Positive</i>	.045

Tabel 4. Uji *White*

Model Summary

Model	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	.301 ^a	.091	.032	5.06449

a. *Predictors: (Constant), X2X3, X1_kuadrat, X3_kuadrat, X3, X2_kuadrat, X2, X1, X1X2, X1X3*

Sumber: Data diolah peneliti, 2024

4. Uji Multikolinearitas

Tabel 5. Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients <i>Beta</i>	<i>t</i>	Sig.	Collinearity Tolerance	Statistics VIF
		<i>B</i>	Std. Error					
1	(Constant)	3.336	1.294		2.577	.011		
	Pelatihan	.367	.049	.573	7.564	<.001	.364	2.744
	Tunjangan Kinerja	.352	.058	.338	6.081	<.001	.676	1.479
	Etika Profesi	.014	.036	.030	.402	.689	.384	2.607

a. *Dependent Variable: Y*

Sumber: Data diolah peneliti, 2024

C. Analisis Regresi Linear Berganda (Uji Hipotesis)

1. Uji T

Tabel 6. Uji T

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients <i>Beta</i>	<i>t</i>	Sig.
		<i>B</i>	Std. Error			
1	(Constant)	3.336	1.294		2.577	.011
	Pelatihan	.367	.049	.573	7.564	<.001

	Tunjangan Kinerja	.352	.058	.338	6.081	<,001
	Etika Profesi	.014	.036	.030	.402	.689

a. *Dependent Variable:* Kinerja Auditor

T table = 1,975905

Sumber: Data diolah peneliti, 2024

2. Uji F

Tabel 7. Uji F
ANOVA

<i>Model</i>		<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
1	<i>Regression</i>	1224.914	3	408.305	110.650	<,001 ^b
	<i>Residual</i>	542.437	147	3.690		
	Total	1767.351	150			

a. *Dependent Variable:* Y

b. *Predictors:* (Constant), X3, X2, X1

F Tabel = 2,666149

Sumber: Data diolah Peneliti, 2024

3. Koefisien determinasi

Tabel 8. Koefisien Determinasi
Model Summary

<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	.833 ^a	.693	.687	1.92095

a. *Predictors:* (Constant), X3, X2, X1

Sumber: Data diolah Peneliti, 2024

DISKUSI

1. Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Auditor

Pada Analisis statistik deskriptif jawaban responden terhadap 10 pernyataan variabel Pelatihan memperoleh skor minimal 13 dan skor maksimal 50. Rerata (nilai rata-

rata) pernyataan Variabel Pelatihan adalah 40,20. Nilai standar deviasi Variabel Pelatihan adalah 5,33. Hipotesis Pertama (H1) Menguji hubungan pelatihan terhadap Kinerja Auditor menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap Kinerja Auditor. Sehingga hipotesis pertama (H1) dalam penelitian ini diterima. Pelatihan adalah proses penyelenggaraan belajar mengajar dalam rangka meningkatkan kemampuan Pegawai Negeri Sipil (Munawaroh et al., 2022).

Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja auditor yang bekerja pada Itjen Kemendikbudristek. Sebagai mana yang telah dijelaskan pada teori atribusi, Pelatihan menjadi kekuatan eksternal seseorang, yaitu sesuatu yang berasal dari luar diri seseorang berupa kesempatan atas Pendidikan dan pelatihan yang diberikan oleh Instansi.

Penelitian ini sejalan dengan Penelitian oleh Sanjaya et al., (2021), menunjukkan hasil bahwa Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja auditor. Menurut Sanjaya et al., (2021), Auditor dapat bekerja dengan lebih baik dengan memberikan pelatihan dan pendidikan yang berkelanjutan yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan dan kapasitas kerja mereka dengan lebih efisien dan efektif sehingga dapat meningkatkan kinerja auditor untuk melakukan pembinaan Sistem Pengendalian Internal Pemerintah pada subjek auditnya.

2. Pengaruh Tunjangan Kinerja terhadap Kinerja Auditor

Pada Analisis statistik deskriptif jawaban 4 pernyataan pada Variabel Tunjangan Kinerja telah terkumpul skor minimal 4 dan skor maksimal 20. Rerata (nilai rata-rata) pernyataan Variabel Tunjangan Kinerja adalah 14,87. Nilai standar deviasi Variabel Tunjangan Kinerja adalah 3,28. Hipotesis Kedua (H2) Menguji hubungan Tunjangan Kinerja terhadap Kinerja Auditor menunjukkan bahwa Tunjangan Kinerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Auditor. Sehingga hipotesis kedua (H2) dalam penelitian ini diterima. Tunjangan kinerja merupakan salah-satu implementasi pemberian kompensasi atau imbalan yang layak atas kinerja atau prestasi kerja atau dengan kata lain tunjangan kinerja adalah penghargaan berupa tambahan penghasilan yang diberikan kepada pegawai atas kinerjanya dengan tujuan untuk meningkatkan semangat kerja pegawai (Setianingsih & Matinni, 2021).

Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa Tunjangan Kinerja berpengaruh positif terhadap kinerja auditor yang bekerja pada Itjen Kemendikbudristek. Sebagai mana yang telah dijelaskan pada teori atribusi, tunjangan kinerja menjadi kekuatan eksternal Seseorang. berupa kesempatan dan lingkungan dalam memutuskan untuk melakukan perbuatan baik ataupun buruk. Dengan adanya tunjangan kinerja sebagai kompensasi

atau imbalan yang layak atas kinerja atau prestasi kerja, maka seseorang dapat termotivasi dalam meningkatkan kinerjanya atau juga bisa merasa kurang, yang menjadikan kinerjanya menurun.

Penelitian ini sejalan dengan Penelitian oleh Setianingsih & Matinni, (2021), menunjukkan hasil bahwa Tunjangan Kinerja berpengaruh terhadap kinerja auditor. Menurut Setianingsih & Matinni, (2021), Tunjangan kinerja adalah salah satu bentuk kompensasi atau imbalan yang layak atas prestasi kerja atau kinerja. Dengan kata lain, tunjangan kinerja adalah penghargaan berupa penghasilan tambahan yang diberikan kepada pegawai karena kinerja mereka, yang dimaksudkan untuk meningkatkan semangat kerja mereka.

3. Pengaruh Etika Profesi terhadap Kinerja Auditor

Pada Analisis statik deskriptif Jawaban responden terhadap 14 pernyataan Variabel Etika Profesi telah mengumpulkan skor minimal 18 dan skor maksimal 70. Rerata (nilai rata-rata) pernyataan Variabel Etika Profesi adalah 55,69. Nilai standar deviasi Variabel Etika Profesi adalah 7,02. Hipotesis Ketiga (H3) Menguji hubungan Etika Profesi terhadap Kinerja Auditor menunjukkan bahwa Etika Profesi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Auditor. Sehingga hipotesis ketiga (H3) dalam penelitian ini ditolak. Etika Profesi merupakan suatu bentuk penilaian dari perilaku yang diterima dan dimiliki oleh profesi sebagai auditor, yaitu berperilaku, sikap profesional, akuntabilitas, penerapan kode etik, dan juga penafsiran dalam kode etik (Rahmat et al., 2022).

Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa Etika Profesi tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor yang bekerja pada Itjen Kemendikbudristek. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian (Rahmat et al., 2022), yang menghasilkan etika profesi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja auditor internal pemerintah. Hal tersebut dikarenakan kepatuhan pada kode etik memuat prinsip dalam kinerja yang dihasilkan dapat berintervensi antara urusan pribadi dan urusan entitas sehingga etika profesi tidak dapat mempengaruhi kinerja auditor dalam kaitannya dengan indikator kepribadian pada variabel etika profesi.

SIMPULAN

Penelitian ini merupakan penelitian yang dilakukan untuk mengetahui dan menguji faktor yang mempengaruhi Kinerja Auditor pada Inspektorat Jenderal Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi. Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan kuantitatif dengan menyebarkan kuesioner kepada Auditor yang bekerja di Inspektorat Jenderal Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi. Adapun, minimal

sampel pada penelitian ini sebanyak 148 responden, namun jumlah responden yang diterima setelah menyebar kuesioner adalah sebesar 152 responden.. Berdasarkan dari hasil analisis, pengujian hipotesis, dan interpretasi hasil pada bagian-bagian sebelumnya, dapat diperoleh kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Auditor pada Inspektorat Jenderal Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi.
2. Tunjangan Kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Auditor pada Inspektorat Jenderal Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi.
3. Etika Profesi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Auditor pada Inspektorat Jenderal Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi.

DAFTAR PUSTAKA

- Munawaroh, N., Mas, N., & Hermawati, A. (2022). Analisis Efek Pendidikan Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Auditor Yang Dimediasi Kompetensi. *Journal of Innovation Research and Knowledge*, 2(3).
- Rahmat, M. A. A., Prihatni, R., & Khairunnisa, H. (2022). Pengaruh Etika Profesi, Profesionalisme, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Auditor Internal Pemerintah. *Akuntansi, Perpajakan Dan Auditing*, 3(2).
- Sanjaya, A. K. W., Zamzam, F., & Rostiati, N. (2021). Pengaruh Iklim Organisasi, Pendidikan dan Pelatihan Serta Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Auditor Pada Kantor Perwakilan BPKP Provinsi Sumatera Selatan. *Integritas Jurnal Manajemen Profesional (IJMPro)*, 2(2).
- Setianingsih, A., & Matinni, N. (2021). Pengaruh Tunjangan Kinerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja. *Jurnal Tanah Pilih*, 1(1).
- Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi. 8 Desember 2020. *Profil kemendikbudristek*. itjen kemendikbudristek. <https://itjen.kemdikbud.go.id/web/profil/>
- Rafada, 7 Juni 2022.
- Inspektorat Jenderal Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Republik Indonesia*. Wiki Pedia. https://id.wikipedia.org/wiki/Inspektorat_Jenderal_Kementerian_Pendidikan,_Kebudayaan,_Riset,_dan_Teknologi_Republik_Indonesia
- Muliana, Chatarina. 2021. *Pedoman Sistem Manajemen Anti Penyuapan*. Itjen kemendikbudristek.

Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi. 2022. Putusan Menteri Nomor 258 O Tahun 2022 tentang kelas jabatan inspektorat jenderal kementerian pendidikan, kebudayaan, riset dan teknologi.

Peraturan Presiden. 2015.

Peraturan Presiden Nomor 7 Tahun 2015 tentang Organisasi Kementerian Negara Pemerintah Indonesia. 1945.

Undang-Undang Dasar Pasal 23 E ayat 1 Tahun 1945 yang berbunyi Untuk memeriksa pengelolaan dan tanggung jawab tentang keuangan negara diadakan satu badan Pemeriksa Keuangan yang bebas dan mandiri.

Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi. 2021.

Peraturan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi Nomor 28 Pasal 216 tahun 2021 yang menyatakan Inspektorat Jenderal mempunyai tugas menyelenggarakan pengawasan intern di lingkungan kementerian ini.

Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi. 2015.

Peraturan Menteri Pendidikan RI nomor 11 tahun 2015 yang menyatakan Inspektorat Jenderal Kemendikbudristek terdiri atas lima Inspektorat.

Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara. 2008. Peraturan Menpan Nomor 220 Pasal 7 Tahun 2008 yang menyatakan auditor inspektorat adalah jabatan yang mempunyai ruang lingkup, tugas, tanggung jawab, dan wewenang untuk melakukan pengawasan intern pada instansi pemerintah atau lembaga.

Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi. 2021. Laporan Kinerja Itjen Kemendikbudristek. Itjen Kemendikbudristek. [Buku-Laporan-Kinerja-inspektorat-jenderal-kemendikbudristek-TA-2021 \(1\).pdf](#)

Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi. 2023. Peta Komposisi Auditor Itjen dan Rencana Diklat Penjenjangan Auditor TA2023. Itjen Kemendikbudristek.

Pemerintah Indonesia. 2000. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil.

Pemerintah Indonesia. 2015. Peraturan Pemerintah Nomor 74 tahun 2015 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 23 tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum menyebutkan bahwa tunjangan kinerja diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil, Calon Pegawai Negeri Sipil, Mentri dan Staf Ahli.

Warren, J. 2011. Key performance indicators (KPI)-definition and action: integrating KPIs into your company's strategy. London: ATI.

- Parmenter, D. 2007. Pareto's 80/20 Rule for Corporate Accountants. John Wiley & Sons.
- Banerjee, J., & Buoti, C. 2012. General specifications of KPIs. International Telecommunication Union.
- Heider, F. 1958. Perceiving the other person.
- Kalbers, L. P., & Fogarty, T. J. 1995. Professionalism and its consequences: A study of internal auditors. *Auditing*, 14(1), 64.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. 1970. Determining sample size for research activities. *Educational and psychological measurement*, 30(3), 607-610.
- Wahyuni, A. S., & Waluyo, I. 2018. Pengaruh Independensi, Etika Profesi Dan Integritas Auditor Terhadap Kualitas Audit Di Kantor Akuntan Publik Wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta. *Jurnal Profita: Kajian Ilmu Akuntansi*, 6(5).
- Pratama, M. S. 2018. Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PIn (Persero) UPB Sulselrabar Makassar. *Jurnal Profitability Fakultas Ekonomi Dan Bisnis*, 2(2).
- Hidayati, L. N., & Sugiyono, S. 2018. Pengaruh harga, kepercayaan, keamanan, dan persepsi akan risiko terhadap keputusan pembelian sepatu Nike melalui instagram. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 7(11).