

***THE INFLUENCE OF PROFESSIONALISM AND WORK EXPERIENCE OF
AUDITORS ON COMPETENCY ASPECTS OF PERFORMANCE
(STUDY AT THE INSPECTORATE GENERAL OF THE AIR FORCE)***

**PENGARUH PROFESIONALISME DAN PENGALAMAN KERJA PERWIRA
AUDITOR PADA ASPEK KOMPETENSI TERHADAP KINERJA
(STUDI PADA INPEKTORAT JENDERAL TNI ANGKATAN UDARA)**

Gusti Gede Made Dwita Putra¹, Widya Arti Anggraini²

¹ Universitas Marsekal Dirgantara Suryadarma

²Magister Manajemen, Universitas Dirgantara Suryadarma Magister Manajemen

Universitas Sahid

made9396@yahoo.co.id¹, widyaart@gmail.com²

ABSTRACT

Implementation of TNI AU accountability performance system was implemented to produce a quality performance report. The purpose of this writing is to analyze the influence of professionalism and work experience on the auditor's civil competency aspect which impacts on the performance of auditor officers in the ranks of the Indonesian Air Force Inspectorate General (Itjenau). The research method uses quantitative with a descriptive approach, a total population of 48 auditor officers was used as samples in the research. The research results show that there is a direct and significant influence on the professionalism variable on performance, a significant influence on the work experience variable on performance, a significant influence on the competency variable on performance, a significant influence on the professionalism variable on competence, a significant influence on the work experience variable on competence. There is no influence and significance on the professionalism variable on competence and its impact on performance. However, there is a direct and significant influence on the work experience variable on competence and its impact on performance. Professionalism, work experience and competence are an inseparable part of an organization to achieve the performance of its members, so they need to be improved optimally.

Keywords: *Professionalism; Work Experience; Competence; Performance.*

ABSTRAK

Penerapan sistem kinerja akuntabilitas TNI AU dilaksanakan untuk menghasilkan sebuah laporan kinerja yang berkualitas. Tujuan penulisan adalah untuk menganalisis pengaruh profesionalisme dan pengalaman kerja pada aspek kompetensi perwira auditor yang berdampak pada kinerja para perwira auditor di Inspektorat Jenderal TNI AU (Itjenau). Metode penelitian menggunakan kuantitatif dengan pendekatan deskriptif, total populasi 48 orang perwira auditor yang secara keseluruhan dijadikan sampel pada penelitian. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh langsung dan signifikan pada variabel profesionalisme terhadap kinerja, pengaruh signifikan pada variabel pengalaman kerja terhadap kinerja, pengaruh signifikan pada variabel kompetensi terhadap kinerja, pengaruh signifikan pada variabel profesionalisme terhadap kompetensi, pengaruh signifikan pada variabel pengalaman kerja terhadap kompetensi. Tidak terdapat pengaruh dan signifikansi pada variabel profesionalisme terhadap kompetensi dan berdampak pada kinerja. Namun, terdapat pengaruh langsung dan signifikan pada variabel pengalaman kerja terhadap kompetensi dan berdampak pada kinerja. Profesionalisme, pengalaman kerja dan kompetensi menjadi bagian tidak terpisahkan dari sebuah organisasi untuk mencapai kinerja anggotanya, sehingga perlu ditingkatkan secara optimal.

Kata Kunci: Profesionalisme; Pengalaman Kerja; Kompetensi; Kinerja.

PENDAHULUAN

Pelaksanaan akuntabilitas pada sektor publik diharapkan mampu

meningkatkan *good government* di Indonesia. Pada sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah, khususnya TNI AU bertujuan menciptakan

pemerintahan yang bersih dan terpercaya melalui pertanggungjawaban kinerja yang sistematis. Petunjuk teknis implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah diatur melalui Peraturan Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 yang menjelaskan secara detail mengenai perjanjian kinerja, pelaporan kinerja dan tata cara review atas laporan kinerja instansi Pemerintah. Auditor memiliki peran penting dalam menjalankan fungsi pengawasan. Oleh karena itu seorang auditor harus mampu menerapkan kemampuan, pengetahuan, dan pengalaman (Marganingsih dan Martani, 2019). Fungsi audit akan efektif dan optimum apabila kinerja auditor ditentukan oleh perilaku auditor tersebut. Kinerja auditor merupakan kemampuan dari seorang auditor dalam menghasilkan temuan atau hasil pemeriksaan atas pengelolaan dan pertanggungjawaban keuangan negara yang dilakukan dalam satu tim audit. Salah satu kriteria profesionalisme adalah ketepatan waktu penyampaian laporan auditnya, (Moniq dan Nasution, 2020).

Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) memegang peranan penting dalam meyakinkan masyarakat bahwa penyelenggaraan dan pertanggungjawaban keuangan pemerintah telah dilaksanakan sesuai harapan di tubuh instansi Kementerian Pertahanan khususnya di Unit Organisasi TNI AU. Perwira Auditor mendapat kepercayaan dari TNI AU melalui Itjenau untuk membuktikan kewajaran laporan kinerja yang disajikan oleh auditi/entitas. Laporan kinerja yang telah dibuat perlu diaudit oleh auditor eksternal di luar auditi, karena laporan kinerja kemungkinan mengandung kesalahan baik yang disengaja maupun yang tidak disengaja. Besarnya kepercayaan pengguna laporan kinerja pada auditor, mengharuskan auditor memperhatikan profesionalismenya

yang akan mempengaruhi kualitas auditnya. Oleh karena itu, seorang auditor dituntut untuk profesional dalam setiap tugasnya, dengan memiliki pandangan profesionalisme yang tinggi akan memberikan kontribusi yang dapat dipercaya oleh para pengambil keputusan.

Profesionalisme yang belum sesuai dan pemahaman fungsi tugas yang belum memadai berdampak pada kemampuan auditor untuk menganalisa permasalahan yang terjadi menjadi tidak optimal/komprehensif. Selain itu pengalaman kerja Perwira Auditor juga sangat menentukan kinerja Itjenau di bidang pengawasan. Dengan adanya pengalaman kerja yang baik, maka Perwira Auditor akan memiliki keahlian audit dalam mendeteksi masalah yang diperiksanya. Permasalahan pengalaman kerja dapat terjadi karena adanya perpindahan tugas dengan lingkup yang sama dan belum pernah memiliki pengalaman sebagai pihak yang berhubungan tugas dengan fungsi sebelumnya, sedikit banyak berpengaruh pada kemampuan Auditor dalam menganalisa permasalahan yang terjadi sehingga pengamatan yang terjadi hanya bersifat sepihak yang menyebabkan laporan hasil audit yang disusun belum utuh yang berakibat pada rekomendasi yang dimunculkan belum sepenuhnya menghilangkan penyebab terjadinya permasalahan.

Dukungan profesionalisme dan pengalaman kerja Perwira Auditor dalam melaksanakan tugas, tentu sangat dibutuhkan dalam menjalankan tugas Itjenau. Selain itu Perwira Auditor dituntut mempunyai keahlian dan kompetensi yang memadai agar kinerja organisasi terpenuhi. Seorang auditor yang tidak kompeten, dapat bertindak tidak independen dalam melaksanakan tugas auditnya. Kompetensi diperlukan agar auditor memiliki pengetahuan, keahlian, pengalaman, dan keterampilan dalam melaksanakan audit (Utami dkk, 2023). Auditor yang tidak berkompeten cenderung bergantung pada pendapat orang lain dalam menyelesaikan

tugas auditnya karena keterbatasan pengetahuan dan keahlian yang dimiliki. Sementara Perwira Auditor dalam melaksanakan audit harus bertindak sebagai seorang ahli dalam bidang auditing.

Pencapaian keahlian Perwira Auditor dimulai dari pendidikan formal yang selanjutnya didukung pengalaman dan praktik audit. Selain itu Perwira Auditor dituntut mengikuti pelatihan teknis yang cukup mencakup aspek teknis maupun pendidikan umum. Adanya pelatihan khusus bagi Perwira Auditor bertujuan untuk meningkatkan mutu personal dan meningkatkan keahlian khusus di salah satu bidang audit yang dihasilkan dengan kualitas yang baik. Kompetensi merupakan kualifikasi yang dibutuhkan oleh Perwira Auditor untuk melaksanakan audit dengan benar dan juga bermanfaat untuk menjaga objektivitas dan integritas auditor.

Pada pelaksanaan tugas auditor di lapangan, masih ditemukan kinerja auditor yang belum optimal dikarenakan standar diklat kompetensi yang dimiliki Perwira Auditor Itjenau belum menyeluruh, sedangkan salah satu standar kerja auditor adalah telah tersertifikasi. Selain permasalahan standarisasi diklat, hal lain yang juga menjadi permasalahan pokok kinerja auditor adalah pengalaman tugas, dimana masa tugas, area tugas satuan dan jenjang penugasan yang seringkali belum memenuhi kualifikasi penugasan. Hal ini tentunya memberi hambatan pada tim kerja auditor dan berdampak pada kualitas hasil audit yang dilaksanakan Para Perwira Auditor Itjenau dan mempengaruhi kinerja Inspektorat Jenderal TNI AU.

METODE PENELITIAN

Keberhasilan kegiatan audit dari sebuah instansi tidak lepas dari profesionalisme, pengalaman kerja serta kompetensi auditornya. Auditor yang

profesional, berpengalaman serta berkompeten tentu akan memberi dampak baik bagi instansi. Profesionalisme adalah pemahaman atau keyakinan bahwa mentalitas dan aktivitas aparatur dalam menyelesaikan latihan pelayanan senantiasa didasarkan pada informasi dan nilai-nilai yang dibuat oleh karyawan yang fokus pada kepentingan normal, (Bolung et.al, 2018).

Sedangkan Imelda dkk (2022), mengemukakan bahwa profesionalisme kerja dapat diartikan sebagai kapasitas dan kemampuan individu dalam menjalankan bisnis sesuai bidang dan jenjangnya masing-masing. Lima ciri profesionalisme dikemukakan oleh Suwirdi (2017), yaitu: a) Profesionalisme memerlukan sifat kesempurnaan hasil (*perfect result*), yang bertujuan untuk meningkatkan mutu; b) Profesionalisme membutuhkan kesungguhan dan ketelitian kerja yang dapat diperoleh dari pengalaman dan kebiasaan; c) Profesionalisme mewajibkan sifat ketekunan dan ketabahan, dalam artian sifat yang tidak pernah merasa puas dan mudah putus asa; d) Profesionalisme membutuhkan integritas tinggi yang tidak dapat tergoyahkan oleh keadaan dan godaan iman seperti harta dan kenikmatan hidup; e) Profesionalisme membutuhkan keutuhan fikiran dan perbuatan, sehingga terjaganya efektivitas kerja yang tinggi.

Pengalaman kerja merupakan hal mengenai ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang sudah ditempuh seseorang sehingga memahami tugas-tugas dalam pekerjaannya dan sudah terlaksana dengan baik, Kurniawan dkk (2021). Indikator yang menentukan pengalaman kerja adalah: a) Lama waktu atau masa kerja; b) Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki; c) penguasaan terhadap tugas dan peralatan, Foster (2019).

Kompetensi dibangun melalui pengetahuan (*knowledge*) yang dipunyai seorang karyawan untuk melakukan tugas serta tanggung jawabnya, ketrampilan (*skill*) ialah upaya pada melakukan tugas serta tanggung jawab yang diberikan organisasi, serta sikap (*attitude*) karyawan

pada pada melakukan tugas dan tanggung jawabnya sinkron menggunakan peraturan organisasi, Sukamdani & Anggraini, (2023).

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai baik individu maupun kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan organisasi dalam mencapai visi misi dan tujuan organisasi dengan kemampuan menyelesaikan masalah sesuai dengan waktu yang ditentukan dan tidak melanggar hukum, Busro (2018). Indikator dalam mengukur kinerja (Mangkunegara) : a) Kualitas kerja; b) Kuantitas kerja; c) Pelaksanaan tugas; d) Tanggung jawab terhadap pekerjaan.

Peneliti mengkategorikan kepada jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang bersumber pada filsafat positivisme yang dipakai untuk mempelajari populasi atau sampel tertentu, pengumpulan informasi menggunakan instrumen riset, analisa data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk mencoba hipotesis yang sudah ditetapkan, (Sugiyono, 2018), sedangkan metode deskriptif dapat uraikan sebagai

metode yang dipakai untuk memberi pandangan maupun mendeskripsikan informasi-informasi yang sudah dianalisa sebelumnya sehingga menghasilkan sebuah kesimpulan, (Sugiyono, 2018).

Teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner kepada 48 responden, dengan tingkat kesalahan yang ditoleransi 10%, dengan pangkat Perwira menengah yang terdiri dari Mayor, Letnan Kolonel dan Kolonel yang bertugas di Inspektorat TNI AU. Analisa data penelitian dilanjutkan dengan program *SmartPLS* Versi 3.0. Uji Hipotesis dilakukan dengan metode *bootstrapping*, dengan ketentuan sebagai berikut: (1) Jika nilai t -statistik $> t$ -tabel, nilai p value $< 0,1$ maka H_a diterima dan H_o ditolak. (2) Jika nilai t -statistik $< t$ -tabel, p value $> 0,1$ maka H_o diterima dan H_a ditolak. Dengan menerapkan taraf signifikansi 10%, sehingga dengan rumus $df = n - k$ dan signifikansi 10%, maka diperoleh nilai t -tabel sebesar 1,680.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Adapun hasil Analisis statistik deskriptif untuk masing-masing konstruk dapat dilihat pada tabel 1. berikut:

Tabel 1. Statistik Deskriptif

Variabel	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation
Profesionalisme	48	7	20	15.83	3.921
Pengalaman Kerja	48	12	25	19.48	3.358
Kompetensi	48	10	25	20.06	3.569
Kinerja	48	11	30	19.65	4.962
Valid N (listwise)	48				

Sumber: Pengolahan data Primer dengan *SPSS 20*, 2024

Berdasarkan data tersebut, diketahui konstruk profesionalisme, pengembangan kerja, kompetensi dan kinerja memiliki nilai standar deviasi yang baik. Standar deviasi atau simpangan baku merupakan ukuran penyebaran yang paling baik karena menggambarkan besarnya penyebaran tiap-tiap unit observasi (Ghozali dan

Latan, 2015). semakin kecil *standard deviation* maka semakin serupa nilai-nilai pada item atau semakin akurat dengan *mean*.

Pengujian Model Pengukuran (*Outer Model*)

Convergen validity

Convergent Validity dilakukan dengan melihat item *reliability* (indikator validitas) yang ditunjukkan oleh nilai *loading factor* (Tabel 1). *Loading factor* adalah angka yang menunjukkan korelasi antara skor suatu

item pertanyaan dengan skor indikator konstruk yang mengukur konstruk tersebut. Nilai *loading factor* lebih besar 0,7 dikatakan valid. untuk penelitian tahap awal dari pengembangan skala pengukuran, nilai loadings factor 0,5-0,6 masih dianggap cukup (Ghozali dan Latan, 2015).

Tabel 2. Nilai *Loading Factor*

Variabel	Indikator	Outer Loading
Profesionalisme	P1	0,952
	P2	0,943
	P3	0,910
	P4	0,953
	P5	0,951
Pengalaman Kerja	PK1	0,797
	PK2	0,869
	PK3	0,863
	PK4	0,872
	PK5	0,870
Kompetensi	K1	0,948
	K2	0,957
	K3	0,964
	K4	0,965
	K5	0,952
Kinerja	KJ1	0,871
	KJ2	0,869
	KJ3	0,909
	KJ4	0,906
	KJ5	0,874
	KJ6	0,920

Sumber: Hasil olah data dengan *SmartPLS 3.0*, 2024

Discriminant Validity

Discriminant Validity dilakukan dengan cara melihat nilai *cross loading* pengukuran konstruk. Suatu model

pengukuran memiliki *discriminant validity* yang baik apabila korelasi antara konstruk dengan indikatornya lebih tinggi daripada korelasi dengan indikator dari konstruk blok lainnya.

Tabel 3. Nilai *Cross Loading*

Indikator	Profesionalisme	Kinerja	Kompetensi	Pengalaman Kerja
KJ1	0,728	0,871	0,799	0,580
KJ2	0,603	0,869	0,638	0,572
KJ3	0,752	0,909	0,563	0,605
KJ4	0,707	0,906	0,586	0,704

KJ5	0,589	0,874	0,609	0,701
KJ6	0,567	0,920	0,646	0,600
P1	0,952	0,653	0,515	0,516
P2	0,943	0,691	0,547	0,442
P3	0,910	0,746	0,618	0,595
P4	0,953	0,705	0,556	0,515
P5	0,951	0,687	0,585	0,562
K1	0,536	0,690	0,948	0,594
K2	0,614	0,679	0,957	0,634
K3	0,658	0,714	0,964	0,696
K4	0,552	0,686	0,965	0,562
K5	0,505	0,678	0,952	0,583
PK1	0,656	0,544	0,641	0,797
PK2	0,480	0,712	0,542	0,869
PK3	0,417	0,576	0,501	0,863
PK4	0,393	0,565	0,503	0,872
PK5	0,435	0,595	0,553	0,870

Sumber: Hasil olah data dengan *SmartPLS 3.0*, 2024

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai korelasi konstruk dengan indikatornya lebih besar daripada nilai korelasi dengan konstruk lainnya. Dengan demikian bahwa semua konstruk atau variabel laten sudah memiliki *discriminant validity* yang baik, dimana indikator pada blok indikator konstruk tersebut lebih baik daripada indikator di blok lainnya.

Composite Reliability

Outer model selain diukur dengan menilai *convergent validity* dan *discriminant validity* juga dapat dilakukan dengan melihat reliabilitas konstruk atau variabel laten yang diukur dengan nilai *composite reliability*. Konstruk dinyatakan reliabel jika *composite reliability* mempunyai nilai > 0.7 , maka konstruk dinyatakan reliabel.

Tabel 4. Nilai *Composite reliability*

Variabel	<i>Composite Reliability</i>
Profesionalisme	0,975
Kinerja	0,959
Kompetensi	0,982
Pengalaman Kerja	0,931

Sumber: Hasil olah data dengan *SmartPLS 3.0*, 2024

Data di atas menunjukkan nilai *composite reliability* untuk semua konstruk berada diatas nilai 0,70. Dengan nilai yang dihasilkan tersebut, semua konstruk memiliki reliabilitas yang baik sesuai dengan batas nilai minimum yang telah disyaratkan.

Average Variance Extracted (AVE)

Evaluasi selanjutnya, yaitu dengan

membandingkan nilai akar AVE dengan korelasi antar konstruk. Model memiliki *discriminant validity* yang lebih baik apabila akar kuadrat AVE untuk masing-masing konstruk lebih besar dari korelasi antara dua konstruk di dalam model. Nilai AVE yang baik disyaratkan memiliki nilai lebih besar dari 0,50. Dalam penelitian ini, nilai AVE dan akar kuadrat AVE untuk masing-masing konstruk dapat ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 5. Nilai AVE dan Akar Kuadrat AVE

Variabel	AVE	Kuadrat AVE
Profesionalisme	0,887	0,942
Kinerja	0,795	0,892
Kompetensi	0,916	0,957
Pengalaman Kerja	0,731	0,855

Sumber: Hasil olah data dengan *SmartPLS 3.0*, 2024

Berdasarkan tabel 5 semua konstruk menunjukkan nilai AVE yang lebih besar dari 0,50 yaitu dengan nilai terkecil 0,731 untuk pengalaman kerja (PK) dan terbesar 0,916 untuk variabel Kompetensi(K). Tabel di atas juga menunjukkan bahwa nilai akar kuadrat AVE untuk masing-masing konstruk lebih besar daripada nilai korelasinya sehingga konstruk dalam model penelitian ini masih dapat dikatakan

memiliki *discriminant validity* yang baik.

Pengujian Model Stuktur (*Inner Model*)

Inner model dapat dievaluasi dengan melihat *r-square* (reliabilitas indikator) untuk konstruk endogen dan nilai t-statistik dari pengujian koefisien jalur (*path coefficient*). Semakin tinggi nilai *R-square* berarti semakin baik model prediksi dari model penelitian yang diajukan, seperti pada tabel berikut:

Tabel 6. Nilai R-Square

Variabel	R Square
Kinerja	0,713
Kompetensi	0,498

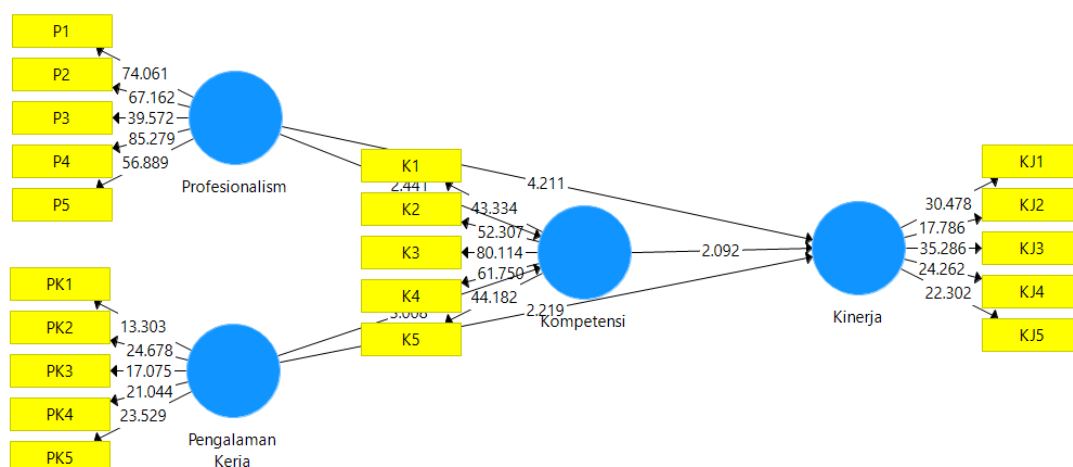
Sumber: Hasil olah data dengan *SmartPLS 3.0*, 2024

Berdasarkan nilai *R-square* pada tabel di atas, dijelaskan bahwa profesionalisme dan pengalaman kerja mampu menjelaskan variabilitas konstruk kinerja sebesar 71,3% dan sisanya sebesar 28,7% diterangkan oleh konstruk lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Sedangkan profesionalisme dan pengalaman kerja mampu menjelaskan variabilitas konstruk kompetensi sebesar 49,8 %, dan sisanya sebesar 50,2 % diterangkan oleh konstruk lainnya diluar penelitian ini.

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis penelitian ini dilakukan dengan bantuan software *SmartPLS (Partial Least Square)* 3.0. Pengujian hipotesis menggunakan nilai statistik maka untuk alpha 5% nilai tstatistik yang digunakan adalah 1,96 (Muniarti et al., 2013).

Rules of thumb yang digunakan pada penelitian ini adalah t-statistik >1,3 dengan tingkat signifikansi p-value 0,1 (10%) dengan t tabel 1,680 dan koefisien beta bernilai positif. Hasil pengujian hipotesis dengan metode *bootstrapping* dapat dilihat pada gambar berikut:

**Gambar 1.** Hasil Pengujian *Boostrapping*

Sumber: Data diolah (2024)

Adapun kriteria yang digunakan dalam menerima atau menolak hipotesis adalah: (1) Jika nilai t -statistik $> t$ -tabel, nilai p value $< 0,1$ maka H_a diterima dan

H_0 ditolak. (2) Jika nilai t -statistik $< t$ -tabel, p value $> 0,1$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Berikut adalah hasil pengujian hipotesis langsung dan tidak langsung.

Tabel 7. Nilai Path Coefficient Pengaruh Langsung

Hipotesis	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Profesionalisme -> Kinerja	0,404	0,387	0,122	3,326	0,001
Profesionalisme-> Kompetensi	0,350	0,346	0,155	2,259	0,024
Kompetensi -> Kinerja	0,291	0,264	0,143	2,032	0,043
Pengalaman kerja -> Kinerja	0,290	0,332	0,143	2,030	0,043
Pengalaman kerja -> Kompetensi	0,447	0,456	0,162	2,764	0,006

Sumber: Hasil olah data dengan *SmartPLS 3.0*, 2024**Tabel 8.** Nilai Path Coefficient Pengaruh Tidak Langsung

Hipotesis	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Profesionalisme -> Kompetensi -> Kinerja	0,102	0,107	0,081	1,262	0,208
Pengalaman kerja-> Kompetensi-> Kinerja	0,130	0,111	0,057	2,262	0,024

- 1) Hipotesis 1: Pengaruh langsung profesionalisme terhadap kinerja Perwira auditor Itjenau, hipotesis diterima. Nilai t statistic $3,326 > t$ tabel 1,680 dan p value $0,001 < 0,1$. Hal ini sejalan dengan Moniq & Nasution (2020), bahwa profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja auditor.
- 2) Hipotesis 2: Pengaruh langsung profesionalisme terhadap kompetensi Perwira auditor Itjenau, hipotesis diterima. Nilai t statistic $2,259 > t$ tabel 1,680 dan p value $0,024 < 0,1$.
- 3) Hipotesis 3: Pengaruh langsung kompetensi terhadap kinerja Perwira auditor Itjenau, hipotesis diterima. Nilai t statistic $2,2032 > t$ tabel 1,680 dan p value $0,043 < 0,1$. Sejalan dengan Fitran (2012) bahwa kompetensi terhadap kinerja karyawan pada level jabatan manajerial secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan. Kondisi serupa ditemukan juga oleh Ardianto et al. (2021) dimana peran kompetensi berpengaruh baik terhadap kinerja.
- 4) Hipotesis 4: Pengaruh langsung pengalaman kerja terhadap kinerja Perwira auditor Itjenau, hipotesis diterima. Nilai t statistic $2,030 > t$ tabel 1,680 dan p value $0,043 < 0,1$. Hasil penelitian sejalan dengan Saraswati & Badera (2018), yang menyebutkan bahwa profesionalisme dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja auditor.
- 5) Hipotesis 5: Pengaruh langsung pengalaman kerja terhadap kompetensi Perwira auditor Itjenau, hipotesis diterima. Nilai t statistic $2,764 > t$ tabel 1,680 dan p value $0,006 < 0,1$. Hal ini sejalan dengan penelitian Adyatma dan Nida (2021), yang menyebutkan bahwa pengalaman berpengaruh signifikan terhadap kompetensi. (Anggraini dkk, 2022) juga menyebutkan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap

- kinerja.
- 6) Hipotesis 6: Profesionalisme berpengaruh langsung terhadap kompetensi dan berdampak pada kinerja Perwira auditor Itjenau, hipotesis ditolak. Nilai t statistic $1,262 < t$ tabel 1,680 dan p value $0,208 > 0,1$.
- 7) Hipotesis 7: Pengalaman kerja berpengaruh langsung terhadap kompetensi dan berdampak pada kinerja Perwira auditor Itjenau, hipotesis diterima. Nilai t statistic $12,262 > t$ tabel 1,680 dan p value $0,024 < 0,1$.

KESIMPULAN

Kesimpulan yang dapat ditarik menunjukkan bahwa profesionalisme yang telah dijalankan mampu meningkatkan kinerja Perwira auditor Itjenau. Pengalaman kerja dapat dilihat dari masa kerja, pengetahuan, keterampilan, penguasaan tugas dan penguasaan peralatan mampu meningkatkan kinerja Perwira auditor Itjenau. Kompetensi dipengaruhi profesionalisme melalui pengabdian profesi, kewajiban sosial, kemandirian, keyakinan profesi dan menjaga hubungan profesi. Kompetensi juga dipengaruhi oleh pengalaman kerja Perwira auditor Itjenau. Profesionalisme tidak berdampak terhadap kinerja Perwira auditor Itjenau melalui kompetensi, namun berdampak melalui pengalaman kerja.

Profesionalisme yang sudah berjalan harus terus dijaga dan ditingkatkan demi tercapainya kinerja yang baik. Pengalaman kerja sangat penting untuk diperhatikan karena berkaitan dengan rotasi maupun mutasi anggota dalam organisasi, sehingga sering kali mempengaruhi kompetensi. Peningkatan kompetensi perlu dilakukan secara berkesinambungan melalui kegiatan pendidikan dan pelatihan yang sesuai dengan jenjang penugasan Perwira auditor Itjenau.

DAFTAR PUSTAKA

- Adyatma, I. W. C., & Nida, D. R. P. P. 2021. Analisis Pengaruh Pengalaman Terhadap Kompetensi Serta Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Ukm Di Kota Denpasar, Provinsi Bali. *WICAKSANA: Jurnal Lingkungan dan Pembangunan*, 5(1), 6-18.
- Anggraini, W. A., Sukamdani, N. B., & Sukwika, T. 2022. The Role of Leadership and Soft-Skills Competencies of The Performance at The Facility and Construction Unit Indonesian Armed Forces. *Jurnal Pertahanan: Media Informasi tentang Kajian dan Strategi Pertahanan yang Mengedepankan Identity, Nasionalism dan Integrity*, 8(3), 469-479.
- Anwar A. A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Ardianto, E. N., Sukwika, T., & Suesilowati, S. 2021. Pengaruh Kompetensi dan Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan Humas Fraksi DPR RI. *Journal of Applied Management Research*, 1(2), 119-127.
- Bob Foster, I. S. 2019. *Dasar-Dasar Manajemen*. Yogyakarta: Diandra Kreatif
- Bolungl, G. R., Tewal, B., & Sepang, J. 2018. Pengaruh Profesionalisme Dan Keterampilan Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(4). DOI: <https://doi.org/10.35794/emba.v6i4.21298>
- Busro, M. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenademia Group.
- Deasusanti, I. G. A. K. B., Suhaedi, W., & Waskito, I. 2023. Pengaruh Pengalaman Kerja, Pelatihan Kerja, dan Kode Etik Terhadap Kinerja Auditor. *Jurnal Riset Akuntansi Aksioma*, 22(2), 177-188.
- Fitran, M. A. 2012. *Kajian Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada Level Jabatan Manajerial: Studi Kasus pada PT Bank Syariah ABC*. Jakarta: Universitas Indonesia. <https://lib.ui.ac.id/>
- Gazali I., & Latan, H. 2015. *SmartPLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris* Semarang: Universitas Diponogoro.
- Imelda Sela, Muhammad Yusuf, dkk. 2022. Kualitas Sumber Daya Manusia, Profesionalisme Kerja, Dan Komitmen Sebagai Faktor Pendukung Peningkatan Kinerja Karyawan. *Jurnal ESCAF 1st* . Universitas Bina Insan, Lubuklinggau 2 Politeknik Negeri Sriwijaya, Palembang, 47-60.
- Kurniawan, I. S., & Saputra, Y. 2021. ANALISIS KOMPETENSI, DISIPLIN KERJA DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN Sukamdani – widya
- Marganingsih, A., & Martani, D. 2019. Anteseden Komitmen Organisasi Dan Motivasi: Konsekuensinya Terhadap Kinerja Auditor Intern Pemerintah. *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan Indonesia*, 7 (1), 79- 108. <https://doi.org/10.21002/jaki.2010.05>
- Monique, E. P., & Nasution, S. 2020. Pengaruh Profesionalisme, Independensi Auditor, Etika Profesional, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Auditor. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 8(2), 171-182.
- Murniati, M. P., Purnamasari, S. V., Ratnaningsih, S. D. A., Advensia, A., Sihombing, R. P., & Saraswati, A. A. S. D., & Badera, I. D. N. 2018. Pengaruh Profesionalisme, Pengalaman Kerja, Konflik Peran dan Ketidakjelasan Peran Pada Kinerja

- Auditor KAP di Bali. *E-Jurnal Akuntansi*, 23(2), 982-1007.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sukamdani, N. B. S., & Anggraini, W. A. 2023. *Kontribusi Kepemimpinan dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai: Pengembangan Karir sebagai Variabel Mediasi*. Penerbit NEM.
- Suwinardi, S. 2017. Profesionalisme dalam bekerja. *Orbith: Majalah Ilmiah Pengembangan Rekayasa dan Sosial*, 13(2).
- Utami, U. I., Kamaliah, K., & Rofika, R. 2015. *Pengaruh Integritas, Obyektivitas, Kerahasiaan, Kompetensi, Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Auditor Pada Inspektorat Provinsi Riau* (Doctoral dissertation, Riau University).