

PENGARUH INDEPENDENSI DAN INTEGRITAS TERHADAP KINERJA PENGAWASAN DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

¹Okta Adi Saputra, ²Sri Rahayu, ³Susfa Yetti

^{1 2 3}Accounting Study Program, Faculty of Economics and Business, Jambi University–Indonesia

oktaadisaputra011@gmail.com¹

ABSTRACT

A high level of voluntary disclosure can indeed increase the transparency of the his study aims to determine the influence of independence and integrity on the performance of supervision through motivation as an intervening variable at the Provincial Inspectorate of Jambi. The approach used in this research is a quantitative approach. The data used in this study are the results of questionnaires filled out by auditors and P2UPD (Regional Government Internal Supervisory Apparatus). The data collection technique employed is the distribution of written statement questionnaires. Subsequently, the data analysis technique used is SmartPLS version 4. The results of this study indicate that the variables of independence and integrity affect the performance of supervision. However, the motivation variable does not affect the performance of supervision. Furthermore, the variable of independence through motivation on the performance of supervision and the variable of integrity through motivation do not affect the performance of supervision.

Keywords: *Independence, Integrity, Supervision performance, Motivation*

PENDAHULUAN

Pemerintah yang bersih bisa diciptakan dengan mengaplikasikan pandangan yang sanggup menunjang kinerja pemerintah serta didukung oleh pihak-pihak yang menyangkal untuk berbuat kecurangan demi kepentingan individu. Auditor pemerintah yaitu salah satu unsur penting guna menciptakan sistem pemerintahan yang bersih dikarenakan banyaknya ke tidak beres, ke tidak benaran, dan juga ke tidak ter aturan dalam pengelolaan serta tanggung jawab aparat pemerintah terhadap keuangan daerah dan juga aset negara yang dikelola secara tidak layak serta dilaporkan secara tidak wajar pada laporan keuangan yang dapat merugikan negara (Hotimah, 2023).

Peraturan menteri dalam negeri nomor 64 tahun 2007, membahas mengenai peranan dan fungsionalitas inspektorat baik itu tingkat provinsi maupun di tingkat kabupaten atau kota. Di mana pada pasal 4 menerangkan dalam melaksanakan tugas pengawasan urusan pemerintahan, inspektorat mempunyai fungsi pertama, perencanaan program pengawasan; kedua, perumusan kebijakan dan fasilitas pengawasan; dan ketiga, pemeriksaan, pengusutan, pengujian dan penilaian tugas pengawasan (hidayat fahrul,2023).

Menurut Angkutan et al., (2015) Pengawas Penyelenggaraan Urusan Pemerintahan di Daerah yang selanjutnya disebut P2UPD adalah Pegawai Negeri Sipil yang diberi tugas, tanggung jawab, wewenang. dan hak

secara penuh oleh pejabat yang berwenang untuk melakukan kegiatan pengawasan atas penyelenggaraan teknis urusan pemerintahan di daerah sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Inspektorat merupakan unsur penunjang Pemerintah Daerah dibidang Pengawasan yang dipimpin oleh seorang Kepala Badan yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Daerah (Gubernur/ Bupati/ Walikota) melalui Sekretaris Daerah. Dalam lingkungan pemerintah daerah inspektorat berfungsi sebagai auditor internal untuk melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan pemerintahan di daerah provinsi. Untuk menjalankan fungsi audit tersebut, Inspektorat didukung oleh kinerja pengawasan.

Berdasarkan Laporan Hasil Pemeriksaan dari BPK disebutkan bahwa Pemerintah Provinsi (Pemprov) Jambi menjadi pemerintah daerah terendah yang menyelesaikan tindaklanjut (LHP) BPK. Berdasarkan progres tahun 2022, berdasarkan rilis yang disampaikan BPK, persentase penyelesaian Pemerintah Provinsi Jambi hanya 57,43 persen. Sehingga mendapat agregat peringkat terendah di semua Pemda yang ada di Jambi, yaitu peringkat 12 dari 12 entitas. Di lansir dari metro.com 31/03/2023.

Fenomena terkait dengan menurunnya integritas berdasarkan berita yang di lansir dari metro jambi.com 17/04/2023 ada 88 temuan BPK yaitu: Pertama, Kerja sama pemanfaatan aset dengan PT GCT juga dinilai tidak sesuai ketentuan dan pengelolaan barang medis habis pakai (BMHP) yang tidak dikendalikan oleh Instalasi Farmasi RSUD dinilai menyalahi peraturan. Kedua, Dinas Kesehatan, Dinas Pendidikan dan unit kerja di Kementerian/Lembaga/ Pemerintah Daerah yang menjadi pusat

keunggulan Pengadaan Barang/Jasa (UKPBJ) dengan 21 temuan.

Berdasarkan temuan kerugian daerah, dapat disimpulkan bahwa pimpinan Permasalahan tersebut umumnya terjadi karena pejabat yang bertanggung jawab lalai dan tidak cermat dalam menaati dan memahami ketentuan yang berlaku, belum optimal melaksanakan tugas dan tanggung jawab, lemah dalam melakukan pengawasan dan pengendalian, serta sengaja tidak mempertanggung jawabkan pengelolaan dana.

Fenomena terkait dengan menurunnya independensi dari Pengawasan Inspektorat Provinsi Jambi dalam melakukan pengawasan yang di lansir dari seruting.id pada tanggal 12 Maret 2024 menggambarkan fenomena penurunan independensi dalam pengawasan oleh Inspektorat Provinsi Jambi. Meskipun kepala Inspektorat Jambi berjanji akan segera mengumumkan perusahaan-perusahaan yang diduga terlibat dalam pelanggaran untuk dimasukkan ke dalam daftar hitam (Blacklist) dalam waktu 1-2 hari, namun hingga saat ini, janji tersebut belum diwujudkan. Media yang berharap akan informasi yang fair dan sportif merasa kecewa dengan kinerja Inspektorat Kota Jambi yang dianggap hanya memberikan janji kosong.

Fenomena terkait dengan menurunnya kinerja pengawasan berdasarkan berita yang di lansir dari tribun jambi.com 02/12/2023. Frasa dari Fraksi Partai Demokrat di DPRD Provinsi Jambi menggambarkan keprihatinan mereka terhadap kinerja Inspektorat Provinsi Jambi dalam mengawasi pelaksanaan urusan pemerintahan Provinsi Jambi. Sebagaimana diatur dalam Undang-Undang No. 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, Inspektorat memiliki peran penting dalam

membantu gubernur dalam pembinaan dan pengawasan pelaksanaan urusan pemerintahan daerah. Namun, Fraksi Partai Demokrat menyoroti bahwa fungsi Inspektorat tersebut belum optimal dilaksanakan, terutama dalam hal pemeriksaan, investigasi, review, monitoring, evaluasi, dan kegiatan pengawasan lainnya.

Berdasarkan beberapa penelitian terdahulu Independensi yang dilakukan oleh (Lismaita et al., 2017) dan (Agustina & Sulardi, 2018) yang mengemukakan bahwa independensi berpengaruh terhadap kinerja auditor. Namun, menurut (Salju et al., 2016) independensi tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor. Menurut (Audit et al., 2015) Integritas merupakan sebuah dasar dalam membangun kepercayaan publik. Integritas dijadikan sebagai tolak ukur bagi individu untuk menganalisis semua keputusan. Seorang auditor yang memiliki integritas yang tinggi akan mencapai kinerja yang baik di setiap pekerjaannya.

Hal tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan (Kurniawan et al., 2017) yang menyatakan bahwa integritas auditor berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Namun penelitian yang dilakukan oleh (Abdillah et al., 2019) menyatakan bahwa integritas tidaklah berpengaruh terhadap kinerja auditor karena integritas merupakan sifat dasar yang memang harus dimiliki oleh auditor sejak awal ia diangkat menjadi auditor dan tidak akan berpengaruh terhadap kinerjanya dimasa yang akan datang.

Menurut penelitian dari (Christiyanto, 2014) mengungkapkan bahwa motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja auditor. Menurut (Dan et al., 2016) motivasi kerja dari seorang auditor akan membantu untuk mendukung semangat dan juga kecepatan auditor dalam

menyelesaikan tugasnya sehingga tingkat kesalahan akan semakin berkurang.

Adapun peneliti sebelumnya di lakukan di BPKPD perwakilan provinsi Riau yang berkaitan dengan kinerja auditor dengan motivasi sebagai variabel intervening pernah dilakukan oleh (Ngorantutul et al., 2019) dengan menggunakan variabel integritas, kepemimpinan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap auditor kinerja sedangkan Integritas dan kepemimpinan secara tidak langsung melalui motivasi juga mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja auditor.

Melihat beberapa kasus dan gap dalam penelitian sebelumnya, Penelitian fokus sekarang adalah menguji kembali variabel-variabel tersebut serta menambahkan 1 variabel yaitu independensi menggunakan instrumen pengukuran kinerja Pengawasan dengan motivasi sebagai variabel intervening. Menurut Sugiyono (2019:39) variabel intervening (penghubung) adalah variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antar variabel independen dan dependen menjadi hubungan yang tidak langsung dan tidak dapat diamati dan diukur. namun dalam lingkup kerja yang berbeda, yaitu kinerja pengawasan Pemerintah Daerah di inspektorat Daerah Provinsi Jambi. peneliti tertarik untuk mengangkat judul penelitian “Pengaruh Independensi Dan Integritas Terhadap Kinerja Pengawasan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris Pada Inspektorat Daerah Provinsi Jambi)”

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Penelitian ini dilakukan pada kantor Inspektorat Daerah Provinsi Jambi. Waktu penelitian dilakukan

selama 2 bulan, yakni pada bulan Februari sampai dengan Maret 2024. Populasi dalam penelitian ini adalah Auditor dan Pengawas Penyelenggaraan Urusan Pemerintahan di Daerah (P2UPD) Inspektorat Daerah Provinsi Jambi yaitu sebanyak 67 Pegawai.

Teknik yang akan digunakan untuk memilih sampel adalah dengan mengambil sampel yang memiliki data yang lengkap. Dalam penelitian ini populasi dan sampel jenuh yang diambil adalah seluruh auditor dan Pengawas Penyelenggaraan Urusan Pemerintahan di Daerah (P2UPD) inspektorat Daerah Provinsi Jambi, yang jumlah populasi sebanyak 67

Pegawai yang akan dijadikan sampel jenuh dalam penelitian ini, di antaranya 14 Auditor ahli madya, 10 Auditor ahli muda, 3 Auditor ahli pertama dan 1 Auditor pelaksanaan

lanjutan, serta 17 P2UPD ahli madya, 17 P2UPD ahli muda dan 5 P2UPD ahli muda

Menurut Sugiyono (2019) Sampling Jenuh adalah teknik pemilihan sampel apabila semua anggota populasi dijadikan sampel. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan Teknik Sampling Jenuh, di mana semua populasi dalam penelitian ini dijadikan sampel.

Metode yang diterapkan dalam mengumpulkan data untuk penelitian ini adalah melalui penggunaan angket atau kuesioner yang mengandung sejumlah pertanyaan yang relevan dengan objek penelitian

Penelitian ini menggunakan metode analisis Structural Equation Modeling jenis Partial Least Modeling (PLS-SEM) yang di analisa menggunakan software SmartPLS Versi 4.0.8.7. PLS-SEM merupakan pendekatan model kausal yang tujuan utamanya memaksimalkan varians

yang dijelaskan dalam konstruk dependen, serta mengevaluasi kualitas data berbasis karakteristik measurement model (Budiarsi, 2020).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Statistik Deskriptif

Statistik Deskriptif digunakan untuk memberikan deskripsi suatu data yang dilihat dari rata-rata (mean), standar deviasi (standard deviation), dan maksimum- minimum. Mean digunakan untuk memperkirakan besar rata-rata populasi yang diperkirakan dari sampel. Standar deviasi digunakan untuk menilai dispersi rata-rata dari sampel.

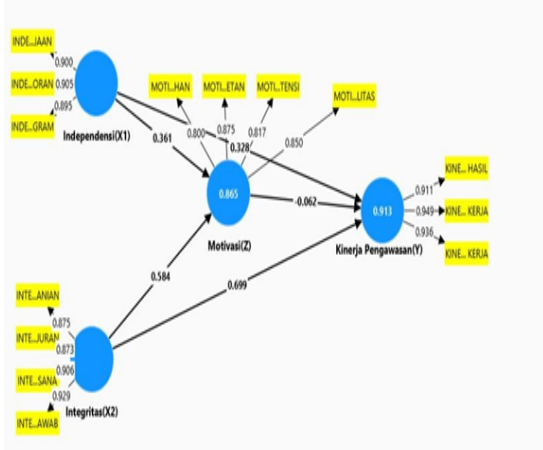
| Indikator | Mean | Median | min | max | Standard deviation |
|---|-------|--------|-------|-------|--------------------|
| Independensi penyusunan program | 2.771 | 3.000 | 1.000 | 4.000 | 0.894 |
| Independensi pelaksanaan perkerjaan | 2.861 | 3.333 | 1.000 | 4.000 | 0.879 |
| Independensi pelaporan | 2.910 | 3.000 | 1.000 | 4.000 | 0.869 |
| Integritas kejujuran | 3.037 | 3.500 | 1.000 | 4.000 | 0.971 |
| Integritas keberanian | 2.925 | 3.333 | 1.000 | 4.000 | 0.89 |
| Integritas sikap bijaksana | 2.896 | 3.333 | 1.000 | 4.000 | 0.878 |
| Integritas tanggung jawab | 2.910 | 3.200 | 1.200 | 3.800 | 0.752 |
| Kinerja pengawasan kualitas kerja | 3.078 | 3.400 | 1.200 | 4.000 | 0.804 |
| Kinerja pengawasan kuantitas kerja | 2.928 | 3.200 | 1.200 | 3.800 | 0.772 |
| Kinerja pengawasan ketepatan waktu dari hasil | 2.877 | 3.250 | 1.000 | 4.000 | 0.882 |
| Motivasi urgensi audit yang berkualitas | 2.918 | 3.000 | 1.000 | 4.000 | 0.976 |
| Motivasi ketangguhan | 2.910 | 3.000 | 1.000 | 4.000 | 1.047 |
| Motivasi keuletan | 2.858 | 3.500 | 1.000 | 4.000 | 0.938 |
| Motivasi konsistensi | 3.134 | 3.000 | 1.000 | 4.000 | 1.035 |

Sumber: Pengolahan data dengan PLS, 2024

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan Partial Least Square (PLS). PLS merupakan metode alternatif analisis dengan Structural Equation Model (SEM) yang berbasis variance. Alat bantu yang digunakan berupa program Smart PLS Versi 4 yang dirancang khusus untuk mengestimasi persamaan struktural dengan basis

variance. Evaluasi
Measurement(Outer) Model

Adapun model pengukuran untuk uji validasi dan reabilitas, koefisien determinansi model dan koefisien jalur untuk model persamaan, dapat dilihat pada gambar 5.1 berikut:



Gambar 5.1 Evaluasi Measurement (Outer) Model

Gambar 5.1 menunjukkan model jalur penelitian, nilai yang berada diantara konstruk dan indikator merupakan nilai outer loadings, nilai yang berada pada panah menuju ke konstruk Y dan Z adalah nilai path coefficient, sedangkan nilai yang berada didalam konstruk Y dan Z adalah nilai R² model.

Tabel 5.3 Outer loadings

| | Independensi(X1) | Integritas(X2) | Kinerja Pengawasan(Y) | Motivasi(Z) |
|---|------------------|----------------|-----------------------|-------------|
| Independensi pelaksanaan pekerjaan | 0.900 | 0.838 | 0.841 | 0.828 |
| Independensi pelaporan | 0.905 | 0.877 | 0.827 | 0.833 |
| Independensi penyusunan program | 0.895 | 0.811 | 0.833 | 0.786 |
| Integritas keberanian | 0.825 | 0.875 | 0.804 | 0.831 |
| Integritas kejujuran | 0.782 | 0.873 | 0.826 | 0.805 |
| Integritas sikap bijaksana | 0.87 | 0.906 | 0.878 | 0.779 |
| Integritas tanggung jawab | 0.876 | 0.929 | 0.892 | 0.884 |
| Kinerja pengawasan ketepatan waktu dari hasil | 0.846 | 0.852 | 0.911 | 0.808 |

| | Independensi(X1) | Integritas(X2) | Kinerja Pengawasan(Y) | Motivasi(Z) |
|---|------------------|----------------|-----------------------|-------------|
| Kinerja pengawasan kualitas kerja | 0.878 | 0.914 | 0.949 | 0.822 |
| Kinerja pengawasan kuantitas kerja | 0.867 | 0.888 | 0.936 | 0.831 |
| Motivasi ketangguhan | 0.735 | 0.724 | 0.66 | 0.800 |
| Motivasi keuletan | 0.804 | 0.825 | 0.795 | 0.875 |
| Motivasi konsistensi | 0.686 | 0.679 | 0.662 | 0.817 |
| Motivasi urgensi audit yang berkualitas | 0.798 | 0.836 | 0.807 | 0.85 |

Sumber: Pengolahan data dengan PLS, 2024

Nilai outer loading antar indikator dan konstraknya harus berjumlah >0,50. Pada tabel 5.3 menunjukkan bahwa semua indikator telah memenuhi convergent validity dimana nilai factor loadingnya berada di atas 0,50.

1. Convergent Validity

Tabel 5.4 Convergent Validity

| | Average variance extracted (AVE) | Communality |
|--------------------------------|----------------------------------|-------------|
| Independensi (X ¹) | 0.810 | 0.810 |
| Integritas (X ²) | 0.803 | 0.803 |
| Kinerja Pengawasan (Y) | 0.869 | 0.869 |
| Motivasi (Z) | 0.699 | 0.699 |

Sumber: Pengolahan data dengan PLS, 2024

Validitas konvergen dari model pengukuran dengan menggunakan indikator reflektif dinilai berdasarkan loading factor indikator-indikator yang mengukur konstruk tersebut. Dalam penelitian ini terdapat 4 konstruk dengan jumlah indikator antara 3 sampai dengan 4 indikator dengan skala 1 sampai 4. Berdasarkan hasil pengujian model pengukuran yang terlihat pada gambar 5.1 dan tabel 5.7 dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Konstruk Independensi diukur dengan menggunakan 3 indikator . Semua indikator memiliki faktor loading diatas 0,7, AVE 0,5 dan communality >0,5.
- Konstruk Integritas diukur dengan menggunakan 4 indikator. Semua indikator memiliki faktor loading diatas 0,7, AVE 0,5 dan communality >0,5.

- c. Konstruk Kinerja Pengawasan diukur dengan menggunakan 3 indikator. Semua indikator memiliki faktor loading diatas 0,7, AVE 0.5 dan communality >0.5.
- d. Konstruk Motivasi diukur dengan menggunakan 4 indikator. Semua indikator memiliki faktor loading diatas 0,7. AVE 0,5 dan communality >0,5.

Berdasarkan hasil faktor loading diatas maka dapat disimpulkan bahwa konstruk mempunyai convergent validity yang baik.

2. Discriminate Validity

Pengujian Discriminate Validity dilakukan untuk membuktikan apakah indikator pada suatu kontruk akan mempunyai loading factor terbesar pada kontruk yang dibentuknya dari pada loading factor dengan kontruk yang lain.Dapat di lihat cross loading pada tabel 5.9 berikut:

Tabel 5.5 Cross loading

| | Independensi(X1) | Integritas(X2) | Kinerja Pengawasan(Y) | Motivasi(Z) |
|---|------------------|----------------|-----------------------|-------------|
| Independensi pelaksanaan pekerjaan | 0.900 | 0.838 | 0.841 | 0.828 |
| Independensi pelaporan | 0.905 | 0.877 | 0.827 | 0.833 |
| Independensi penyusunan program | 0.895 | 0.811 | 0.833 | 0.786 |
| Integritas keberanian | 0.825 | 0.875 | 0.804 | 0.831 |
| Integritas kejujuran | 0.782 | 0.873 | 0.826 | 0.805 |
| Integritas sikap bijaksana | 0.87 | 0.906 | 0.878 | 0.779 |
| Integritas tanggung jawab | 0.876 | 0.929 | 0.892 | 0.884 |
| Kinerja pengawasan ketepatan waktu dari hasil | 0.846 | 0.852 | 0.911 | 0.808 |
| Kinerja pengawasan kualitas kerja | 0.878 | 0.914 | 0.949 | 0.822 |
| Kinerja pengawasan kuantitas kerja | 0.867 | 0.888 | 0.936 | 0.831 |
| Motivasi ketangguhan | 0.735 | 0.724 | 0.66 | 0.8 |
| Motivasi keuletan | 0.804 | 0.825 | 0.795 | 0.875 |
| Motivasi konsistensi | 0.686 | 0.679 | 0.662 | 0.817 |
| Motivasi urgensi audit yang berkualitas | 0.798 | 0.836 | 0.807 | 0.85 |

Sumber: Pengolahan data dengan PLS, 2024

Berdasarkan tabel 5.9 di atas, menunjukkan nilai cross loading juga menunjukkan adanya discriminate

validity yang baik oleh karena nilai korelasi indikator terhadap konstruknya lebih tinggi dibandingkan nilai kolerasi indikator dengan konstruk lainnya. Sebagai ilustrasi loading factor Independensi pelaksanaan pekerjaan adalah sebesar (0.900) yang lebih tinggi dari pada loading factor dengan konstruk lain, yaitu Integritas (0.838), Kinerja Pengawasan (0.841) dan Motivasi (0,828).

Tabel tersebut juga menunjukkan bahwa indikator-indikator komitmen organisasi juga mempunyai nilai loading factor yang lebih tinggi daripada loading factor dengan konstruk yang lain. Hal serupa juga tampak pada indikator akuntabilitas Dengan demikian, konstruk laten memprediksi indikator pada blok mereka lebih baik dibandingkan dengan indikator di blok yang lain.

3. Composite Reliability dan Cronbach's Alpha

Disamping uji validitas konstruk, dilakukan juga uji reliabilitas konstruk yang diukur dengan composite reliability dan cronbach's alpha dari blok indikator yang mengukur konstruk. Berikut ini adalah hasil pengujian composite reliability dan cronbach's alpha dari Smart PLS:

Tabel 5.6 Composite Reliability dan Cronbach's Alpha

| | Cronbach's alpha | Reabilitas (>0.70) | Composite reliability | Reabilitas (>0.70) | AVE | Validitas (>0.50) |
|------------------------|------------------|--------------------|-----------------------|--------------------|-------|-------------------|
| Independensi (X1) | 0.883 | Reliabel | 0.927 | Reliabel | 0.810 | Valid |
| Integritas (X2) | 0.918 | Reliabel | 0.942 | Reliabel | 0.803 | Valid |
| Kinerja Pengawasan (Y) | 0.925 | Reliabel | 0.952 | Reliabel | 0.869 | Valid |
| Motivasi (Z) | 0.857 | Reliabel | 0.903 | Reliabel | 0.699 | Valid |

Sumber: Pengolahan data dengan PLS, 2024

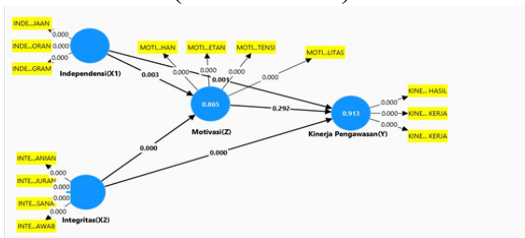
Konstruk dinyatakan reliabel jika memiliki nilai composite reliability di atas 0,70 dan cronbach's alpha di atas 0,60. Dari hasil output SmartPLS di atas semua konstruk memiliki nilai composite reliability di atas 0,80 dan

cronbach's alpha di atas 0,90. Jadi dapat disimpulkan bahwa konstruk memiliki reliabilitas yang baik.

Pengujian Model Struktural (Inner Model)

Model struktural dalam PLS dievaluasi dengan menggunakan R untuk variabel dependen dan nilai koefisien path untuk variabel independen yang kemudian dinilai signifikansinya berdasarkan nilai 1-statistic setiap path. Adapun model struktural penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut:

Gambar 5.2 Pengujian Model Struktural (Inner Model)



Sumber: Pengolahan data dengan PLS, 2024.

Nilai R-Square dapat di gunakan untuk mengetahui Explanatory power dari varibel penelitian yang di sajikan dalam tabel 5.11 berikut:

Tabel 5.7 Uji Koefisien Determinasi

| | R-square | R-square adjusted |
|-----------------------|----------|-------------------|
| Kinerja Pengawasan(Y) | 0.913 | 0.909 |
| Motivasi(Z) | 0.865 | 0.861 |

Sumber: Pengolahan data dengan PLS, 2024.

Tabel 5.11 di atas menunjukan bahwa nilai R (Adjusted) dari model kinerja pengawasan yang di peroleh adalah 0.909 dan motivasi di peroleh 0.861 yang di artikan bahwa konstruk kinerja pengawasan dan motivasi dapat di jelaskan oleh konstuk Independensi dan integerits adalah sebesar 90,1% dan 86,1%

Untuk menilai signifikansi model predeksi dalam pengujian model struktural, dapat dilihat dari nilai t-statistic antara variabel independen ke variabel dependen dalam parth

coefficient pada output smartPls dibawah ini:

Tabel 5.8 Path Coeffients

| | Original sample (O) | Sample mean (M) | Standard deviation (STDEV) | T statistics (O/STDEV) | P values |
|--|---------------------|-----------------|----------------------------|------------------------|----------|
| Independensi(X1) -> Kinerja Pengawasan(Y) | 0.328 | 0.332 | 0.108 | 3.031 | 0.001 |
| Integritas(X2) -> Kinerja Pengawasan(Y) | 0.699 | 0.693 | 0.128 | 5.468 | 0.000 |
| Motivasi(Z) -> Kinerja Pengawasan(Y) | -0.062 | -0.06 | 0.113 | -0.062 | 0.292 |
| Independensi(X1) -> Motivasi(Z) -> Kinerja | -0.022 | -0.022 | 0.043 | 0.516 | 0.303 |
| Integritas(X2) -> Motivasi(Z) -> Kinerja | -0.036 | -0.034 | 0.069 | 0.522 | 0.301 |

Sumber: Pengolahan data dengan PLS, 2024

Pengaruh Independensi Terhadap Kinerja Pengawasan

Dari tabel 5.12 di atas dapat dilihat nilai original sample estimate Independensi (X1) -> Kinerja Pengawasan (Y) adalah sebesar 0.415 dengan signifikansi dibawah 5% yang ditunjukkan dengan nilai t- statistik 3.710 lebih besar dari nilai 1-tabel sebesar 0.000. Nilai original sample estimate positif.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama dapat disimpulkan bahwa variabel Independensi berpengaruh positif terhadap kinerja Pengawasan. Independensi memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kinerja pengawasan. Melalui objektivitasnya, independensi memastikan bahwa proses pengawasan dilakukan secara jujur dan tanpa bias, memperkuat integritas dalam evaluasi dan keputusan.

Pada hubungannya dengan Kinerja Pengawasan , seorang auditor yang memiliki sikap independen tinggi dalam melakukan audit, maka hasil pemeriksaannya akan sesuai dengan fakta-fakta yang ada sehingga kinerja auditor diharapkan semakin baik. Auditor yang menegakkan independensinya, tidak akan terpengaruh dan tidak dipengaruhi oleh berbagai

kekuatan yang berasal dari luar diri auditor dalam mempertimbangkan fakta yang dijumpainya dalam pemeriksaan. Masyarakat akan dapat menilai sejauh mana auditor telah bekerja sesuai dengan standar-standar etika yang telah ditetapkan oleh profesinya.

Hal ini sesuai dengan hipotesis yang menyamakan bahwa Independensi berpengaruh terhadap kinerja Pengawasan yang dikembangkan dari hasil penelitian Lismaita et al.,(2017) yang menemukan bahwa yang mempengaruhi kinerja Pengawasan adalah perilaku Independensi, dengan korelasi yang sangat kuat.

Pengaruh Integritas Terhadap Kinerja Pengawasan

Berdasarkan hasil penelitian, analisis pengujian hipotesis (H2) membutuhkan bahwa nilai original sample estimate sebesar 0.688 dengan nilai t-statistik 6.556 dengan signifikansi sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis 2 dalam penelitian ini di terima yang artinya bahwa variabel integritas mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengawasan.

Pengaruh integritas terhadap kinerja pengawasan adalah faktor krusial dalam memastikan efektivitas dan kepercayaan dalam proses pengawasan. Integritas menjadi pondasi yang penting dalam membangun kepercayaan pemangku kepentingan terhadap hasil dan rekomendasi pengawasan. Ketika entitas pengawasan menjalankan tugas mereka dengan integritas, hal ini memastikan bahwa standar etika dan hukum diikuti dengan ketat, menghindarkan mereka dari praktik-praktik yang meragukan.

Oleh karena itu apabila kinerja pengawasan memiliki integritas yang tinggi, pemeriksaan akan dilakukan secara jujur, bijaksana dan bertanggungjawab untuk membangun

kepercayaan guna memberikan dasar bagi pengambilan keputusan yang andal. Keputusannya akan mencerminkan kondisi yang sebenarnya dari bukti-bukti yang dikumpulkan. Dengan demikian jaminan atas keluaran yang diberikan dapat dipercaya oleh semua pihak yang berkepentingan. Keluaran yang memiliki mutu yang baik mencerminkan kinerja internal auditor baik.

Menurut Audit et al., (2015) Integritas merupakan sebuah dasar dalam membangun kepercayaan publik. Integritas dijadikan sebagai tolak ukur (Benchmark) bagi individu untuk menganalisis semua keputusan. Seorang auditor yang memiliki integritas yang tinggi akan mencapai kinerja yang baik di setiap pekerjaannya.

Hal tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan Kurniawan et al., (2017) yang menyatakan bahwa integritas auditor berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pengawasan

Pengujian hipotesis ketiga ditujukan untuk melihat pengaruh motivasi terhadap kinerja pengawasan. Berdasarkan hasil pengujian Motivasi (Z) -> Kinerja Pengawasan (Y) adalah -0.062 dengan signifikansi di atas 5% yang ditunjukkan dengan nilai t- statistik -0.062 yang berarti mengindikasikan bahwa motivasi berpengaruh negatif sebesar 0.292 terhadap Kinerja Pengawasan. Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis 3 dalam penelitian ini tidak dapat di terima, yang artinya bahwa variabel motivasi tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja pengawasan.

Pada pegawai pengawasan yang berkerja di Inspektorat Daerah Provinsi Jambi dimana umur pengawainya di antaranya usia 20-30 ada sebesar 1,49%, usia 31-40

ada 20,90%, usia 41-50 ada 29,85%, dan usia 51-60 ada 47,76%. Artinya pegawai pengawasan yang berkerja di Inspektorat Daerah Jambi di dominasi usia 51-60 dimana usia tersebut merupakan usia lanjut, maka dari itu motivasi untuk berkerja menurun.

Seiring bertambahnya usia, kebutuhan dan prioritas individu dapat berubah. Karyawan yang lebih tua mungkin lebih termotivasi oleh stabilitas pekerjaan dan keseimbangan kehidupan kerja, sementara karyawan yang lebih muda cenderung lebih termotivasi oleh peluang pengembangan karir dan tantangan baru. Teori siklus hidup karir menunjukkan bahwa motivasi dapat berfluktuasi pada berbagai tahap karir. Pada tahap awal karir, individu mungkin sangat termotivasi untuk belajar dan berkembang, sementara pada tahap tengah dan akhir, motivasi mungkin bergeser ke arah stabilitas dan kontribusi jangka panjang.

Secara keseluruhan, meskipun ada situasi di mana motivasi mungkin tampak tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pengawasan, ini tidak berarti bahwa motivasi secara umum tidak penting. Penting untuk mempertimbangkan berbagai faktor yang mempengaruhi hubungan antara motivasi dan kinerja dalam konteks tertentu.

Pengaruh Independensi Terhadap Kinerja Pengawasan Motivasi Sebagai Variabel Intervening

Pengujian hipotesis keempat ditujukan untuk melihat pengaruh independensi melalui motivasi terhadap kinerja pengawasan. Berdasarkan hasil pengujian Independensi (X1) x Motivasi (Z) → Kinerja Pengawasan (Y) memperoleh nilai original sample estimate sebesar -0.022 dengan nilai t-statistik 0.516 yang berarti variabel independensi melalui motivasi

berpengaruh negatif sebesar 0.303 terhadap kinerja pengawasan).

Hasil penelitian pengaruh Independensi melalui motivasi terhadap kinerja

Pengawasan pada Inspektorat Daerah Provinsi Jambi diperoleh tidak berpengaruh yang signifikan. Artinya motivasi dapat mempengaruhi hubungan integritas terhadap kinerja pengawasan menjadi hubungan yang tidak langsung. Ketika independensi melalui motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor, terdapat beberapa alasan yang dapat menjelaskan fenomena ini. Pertama, budaya dan struktur organisasi yang tidak mendukung independensi dapat menghambat auditor dalam menjalankan fungsi mereka dengan efektif. Kedua, tekanan dari regulasi dan kepatuhan yang ketat bisa membuat auditor merasa terikat oleh aturan yang membatasi ruang gerak mereka, sehingga motivasi individu tidak berpengaruh signifikan. Ketiga, perbedaan dalam motivasi personal dan tingkat kompetensi juga berperan; auditor dengan motivasi atau pengalaman yang berbeda mungkin tidak mampu memanfaatkan independensi dengan maksimal. Selain itu, pengukuran kinerja yang tidak tepat, yang lebih menekankan aspek kuantitatif daripada kualitas kerja, dapat mengaburkan dampak independensi dan motivasi. Terakhir, tekanan manajemen dan konflik kepentingan internal juga bisa mengurangi efektivitas kinerja auditor, meskipun mereka merasa termotivasi. Organisasi perlu menciptakan lingkungan yang mendukung independensi dan memotivasi auditor agar dapat berkontribusi secara optimal terhadap kinerja. Pengawasan yang memiliki sikap komitmen saat bekerja akan menampilkan sikap loyal dan positif serta merasa keterlibatannya yang besar

pada proses berjalannya organisasi dan secara tidak langsung akan memberikan peningkatan terhadap hasil kinerja pengawasan.

Berdasarkan penjelasan tersebut diatas maka dapat disimpulkan analisis pengujian hipotesis (H4) membuktikan bahwa tidak ada pengaruh variabel independensi melalui motivasi terhadap kinerja Pengawasan.

Pengaruh Integritas Kinerja Pengawasan Motivasi Sebagai Variabel Intervening

Pengujian hipotesis kelima ditujukan untuk melihat pengaruh Integritas melalui motivasi terhadap kinerja pengawasan.. Berdasarkan hasil pengujian Integritas(X2)-> Motivasi(Z) -> Kinerja Pengawasan(Y) memperoleh nilai original sample estimate sebesar -0.036 dengan nilai t-statistik 0.522 yang berarti variabel Integritas melalui motivasi sebagai variabel intervening berpengaruh negatif sebesar 0.301 terhadap kinerja pengawasan.

Hasil penelitian pengaruh integritas melalui motivasi terhadap kinerja Pengawasan pada Inspektorat Daerah Provinsi Jambi diperoleh tidak berpengaruh yang signifikan. Artinya motivasi dapat mempengaruhi hubungan integritas terhadap kinerja pengawasan menjadi hubungan yang tidak langsung. Berdasarkan teori motivasi yang dikembangkan oleh Maslow yang mengemukakan bahwa kebutuhan manusia ini dapat diklasifikasikan ke dalam lima hierarki kebutuhan yaitu kebutuhan aktualisasi diri yang merupakan tingkat kebutuhan yang paling tinggi dan untuk memenuhi kebutuhan. puncak ini biasanya seorang bertindak bukan atas dorongan orang lain, tetapi karena kesadaran dan keinginan diri sendiri.

Integritas adalah faktor krusial dalam menilai kinerja seorang pengawasan karena mencerminkan

kemampuan mereka untuk bertindak dengan kejujuran dan moralitas yang tinggi dalam pekerjaannya. Meskipun demikian, pengaruh integritas terhadap kinerja auditor tidak selalu terjadi secara langsung melalui motivasi. Motivasi, sebagai faktor internal, dipengaruhi oleh berbagai variabel seperti pengalaman kerja, pelatihan profesional, dan dukungan manajerial. Integritas yang tinggi dapat mempengaruhi persepsi auditor terhadap pentingnya tugas mereka, tetapi faktor-faktor eksternal ini juga berperan penting dalam menentukan seberapa baik mereka menjalankan tugas audit mereka. Selain itu, budaya organisasi dan kebijakan manajemen juga dapat memoderasi hubungan antara integritas, motivasi, dan kinerja auditor dalam konteks kerja sehari-hari.

Dengan demikian, meskipun integritas yang tinggi merupakan landasan moral yang penting, kinerja auditor melalui motivasi dapat bervariasi tergantung pada dinamika kompleks dari lingkungan kerja dan faktor lain yang mempengaruhi mereka.

Menurut Ngorantutul et al., (2019) Integritas secara tidak langsung melalui motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja auditor. Artinya motivasi dapat mempengaruhi hubungan integritas terhadap kinerja auditor menjadi hubungan yang tidak langsung.

Berdasarkan penjelasan tersebut diatas, maka dapat disimpulkan analisis pengujian hipotesis (H5) membuktikan bahwa tidak ada pengaruh variabel integritas melalui motivasi terhadap kinerja pengawasan.

PENUTUP KESIMPULAN

Berdasarkan tujuan penelitian dan pembahasan yang telah didapatkan maka peneliti mendapatkan kesimpulan sebagai berikut:

1. Independensi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pengawasan. Semakin tinggi tingkat independensi yang dimiliki oleh para pemimpin dalam tugas audit, semakin baik kinerja pengawasan yang dapat dicapai. Independensi yang baik mendukung kelancaran proses manajemen dan memotivasi pengawas untuk melaksanakan tugas mereka dengan penuh semangat. Hal ini membantu Inspektorat dalam mencapai misi, visi, dan tujuannya dengan lebih efektif.
2. Integritas juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja pengawasan. Semakin tinggi tingkat integritas seorang auditor, semakin tinggi pula kinerja yang dapat dicapai. Integritas mengacu pada konsistensi dan kejujuran dalam tindakan dan perkataan, sesuai dengan nilai-nilai dan kode etik yang berlaku. Di Inspektorat Daerah Provinsi Jambi, integritas yang tinggi berdampak positif terhadap kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu dalam menghasilkan laporan hasil pengawasan.
3. Motivasi berpengaruh negatif terhadap kinerja pengawasan. Meskipun sebagian besar pengawas berasal dari lulusan Sekolah Tinggi Akuntansi Negara, tingkat motivasi mereka cenderung rendah karena mereka merasa sudah cukup mendapatkan tunjangan kinerja. Selain itu, mayoritas pengawas berusia di atas 50 tahun, yang dapat mempengaruhi pola kerja dan semangat kerja di institusi tersebut.
4. Independensi secara tidak langsung melalui motivasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pengawasan. Faktor-faktor seperti budaya organisasi dan struktur yang tidak mendukung independensi, serta tekanan dari regulasi yang ketat, dapat menghambat pengaruh positif motivasi terhadap kinerja auditor.
5. Integritas secara tidak langsung melalui motivasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pengawasan. Meskipun integritas tinggi penting sebagai landasan moral, kinerja auditor melalui motivasi dipengaruhi oleh banyak faktor eksternal seperti pengalaman kerja, pelatihan profesional, dan dukungan manajerial, serta budaya organisasi dan kebijakan manajemen. Kesimpulan ini menunjukkan kompleksitas dalam hubungan antara independensi, integritas, motivasi, dan kinerja pengawasan di Inspektorat Daerah Provinsi Jambi, serta pentingnya untuk mempertimbangkan faktor-faktor ini dalam meningkatkan efektivitas pengawasan di institusi tersebut.

SARAN

Hal-hal yang dapat disarankan berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dari aspek praktis meliputi :

1. Kinerja pengawasan, hendaknya Inspektorat Daerah Provinsi Jambi untuk meningkatkan kinerja pengawasan mewajibkan setiap pengawas nya yang sudah mengikuti diklat teknis dan diklat penjenjangan untuk memaparkan materi nya kepada para auditor seluruhnya setelah kembali ke kantor.
2. Motivasi yang dimiliki pegawai Inspektorat Daerah Provinsi Jambi khususnya untuk mencapai jenjang sertifikasi auditor yang lebih tinggi lagi hendaknya sejalan dengan capaian kinerja yang diberikan kepada instansi.
3. Independensi, hendaknya para pemimpin di Inspektorat Daerah Provinsi Jambi mulai dari Kepala

Perwakilan, Koordinator Pengawasan, Pengendali Teknis dan Ketua Tim audit tetap menjaga komunikasi dan hubungan yang baik antara sesama pegawai demi dapat tercipta iklim kerja yang kondusif sehingga target kinerja dapat dicapai dengan baik.

4. Integritas, para auditor di Inspektorat Daerah Provinsi Jambi hendaknya tetap mempertahankan bahkan meningkatkan integritasnya sesuai dengan Visi Inspektorat yaitu " Visi yang tertera pada Kantor Inspektorat Provinsi Jambi adalah Terwujudnya Jambi Lebih Maju, Aman, Nyaman, Tertib, Amanah dan Profesional di bawah Ridho Allah SWT."

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, M. R., Ash-Shiddieqy, H., & Azizussalam, G. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis, Komitmen Organisasi Dan Integritas Terhadap Kinerja Auditor Pada Perwakilan Badan Pengawasan Keuangan Dan Pembangunan (BPKP) Provinsi Kalimantan Selatan. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Dinamika Ekonomi*, 12(2), 345–357.
- Agustina, L., & Sulardi, S. (2018). Kompetensi, Independensi, Dan Motivasi Sebagai Determinan Kinerja Auditor Internal Pemerintah. *Jurnal Reviu Akuntansi Dan Keuangan*, 8(1), 35.
<https://doi.org/10.22219/jrak.v8i1.25>
- Angkutan, T., Antar, P., Antar, K., Kelas, P., Tarif, P., Kelas, A., Penumpang, A., Kota, A., Provinsi, D., Ekonomi, K., Bali, D. T. I., Lembaran, T., Republik, N., Lembaran, T., & Republik, N. (2015). Berita Daerah Provinsi Nusa Tenggara Barat. 1–4.
- Audit, P. S. I., Meng, O. R., Et, G., Prof, I. K. A., Rudhat, A., Novit, T. I., Il, T., & Putri, S. A. (2015). PROGRAM.
- Christiyanto, D. (2014). Pengaruh Kemampuan, Motivasi, Dan Pengalaman Terhadap Kinerja Auditor Independen (Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik Di Kota Semarang). *Jurusan Akuntansi, Feb Universitas Brawijaya*, 1–13.
- Dan, M., Organisasi, B., Kinerja, P., Di, A., & Utama, I. M. K. (2016). KANTOR AKUNTAN PUBLIK I Putu Eka Arya Wedhana Temaja 1 Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali , Indonesia Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali , Indonesia Pesatnya Perkembangan Dunia Bi. 1711–1739.
- Hotimah, H. N. (2023). Pengaruh Independensi Kompetensi Dan Etika Auditor terhadap Kinerja Auditor Internal. *Jurnal Pijar*, 1(2), 214–222.
- Kureshi, N. I. (2014). *Management* : May.
- Kurniawan, D. S. A., Nadirsyah, & Abdullah, S. (2017). Pengaruh Independensi Auditor, Integritas Auditor, Profesionalisme Auditor, Etika Profesi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Auditor Di BPK Perwakilan Provinsi Aceh. *Jurnal Magister Akuntansi*, 6(3), 49–57.
- Lismaita, Basri, & Saputra. (2017). Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Independensi Pemeriksa Dan Kepatuhan Pada Kode Etik Terhadap Kinerja Auditor Pada Inspektorat Provinsi Aceh. *Jurnal Akuntansi*, 6(1), 31–40.

- Maduka, C. E., & Okafor, O. (2014). Effect Of Motivation On Employee Productivity: A Study Of Manufacturing Companies In Nnewi. *International Journal Of Managerial Studies And Research*, 2(7), 137–147. [Www.Arcjournals.Org](http://www.arcjournals.org)
- Ngorantutul, P., Hendriani, S., & Maulida, Y. (2019). Pengaruh Integritas Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Auditor Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Bpkp Perwakilan Provinsi Riau. *Jurnal Tepak Manajemenbisnis*, 11(4), 1–20. <https://jtmb.ejournal.unri.ac.id/index.php/jtmb/article/download/7843/6774>
- Omolo, P. A. (2015). Effect Of Motivation On Employee Performance Of Commercial Banks In Kenya: A Case Study Of Kenya Commercial Bank In Migori County. *International Journal Of Human Resource Studies*, 5(2), 87. <https://doi.org/10.5296/ijhrs.v5i2.704>
- Salju, S., Rismawati, R., & Bachtiar, M. D. (2016). Pengaruh Kompetensi Dan Independensi Terhadap Kinerja Auditor Pemerintah Kabupaten Luwu Timur. *Equilibrium : Jurnal Ilmiah Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 4(2), 100–123. <https://doi.org/10.35906/je001.v4i2.98>