

**PENGARUH KOMPETENSI DAN BEBAN KERJA SDM TERHADAP  
KUALITAS HASIL AUDIT DANA DESA DI INSPEKTORAT  
KABUPATEN LAMPUNG UTARA**

***THE EFFECT OF HUMAN RESOURCE COMPETENCY AND  
WORKLOAD ON THE QUALITY OF VILLAGE FUND AUDIT  
RESULTS IN THE INSPECTORATE OF LAMPUNG UTARA REGENCY***

**Ardansyah<sup>1)</sup>, Haninun<sup>2)</sup>, Hepiana Patmarina<sup>3)</sup>, Haradian Albessy<sup>4)</sup>**

Program Studi Manajemen, Universitas Bandar Lampung

Program Studi Manajemen, Universitas Bandar Lampung

Email; ardansyah@ubl.ac.id; haninun@ubl.ac.id; hepiana@ubl.ac.id;

[haradian\\_miner01unsri@yahoo.com](mailto:haradian_miner01unsri@yahoo.com)

Dikirim 20 Januari 2023, Direvisi 12 Februari 2023, Disetujui 28 Maret 2023

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kompetensi dan beban kerja sumber daya manusia secara parsial dan simultan terhadap kualitas hasil audit dana desa di Inspektorat Kabupaten Lampung Utara. Responden penelitian ini adalah 75 dari 76 orang pegawai di Inspektorat Kabupaten Lampung Utara. Metode pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini dilakukan dengan metode utama/pokok dan metode pendukung. Metode utama menggunakan kuisioner, sedangkan metode pendukungnya menggunakan metode wawancara dan dokumentasi. Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif menggunakan uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda dan uji determinasi dengan alat bantu analisis software IBM SPSS Statistics Version 26. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel bebas yaitu kompetensi (X1) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen kualitas hasil audit, beban kerja (X2) berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel kualitas audit, dan kompetensi dan beban kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kualitas hasil audit.

**Kata Kunci:** *Kompetensi; Beban Kerja; Kualitas Hasil Audit; Dana Desa; Inspektorat Kabupaten Lampung Utara.*

**Abstract:** *This study aims to examine the effect of the competence and workload of human resources partially and simultaneously on the quality of the audit results of village funds at the Inspectorate of North Lampung Regency. The respondents of this study were 75 of 76 employees at the Inspectorate of North Lampung Regency. The data collection method used in this study was carried out with the main/principal method and supporting methods. The main method uses a questionnaire, while the supporting method uses interviews and documentation. The research approach used in this study is a quantitative approach using validity and reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis and determination using IBM SPSS Statistics Version 26 software analysis tools. The results show that the independent variable is competence (X1), significant effect on the variable depending on the quality of audit results, workload (X2) has no significant effect on the audit quality variable, and competence and workload simultaneously have a significant effect on the quality of audit results.*

**Keywords:** *Competence; Workload; Quality of Audit Results; Village Funds; North Lampung Regency Inspectorate.*

## **PENDAHULUAN**

Dana desa yang telah digelontorkan oleh pemerintah sejak tahun 2015 ternyata telah mencapai angka yang fantastis yaitu sebesar Rp 400,1 triliun dengan total 74.961 desa di 434 kabupaten/kota se Indonesia. Untuk tahun 2022 saja pemerintah telah menetapkan dana desa sebesar Rp. 68 triliun. Jumlah penyaluran

dana desa tersebut sudah membuat pemerintah memiliki tugas yang cukup besar dalam aktivitas pengawasannya, karena semakin besar dana yang dikucurkan akan membuat kemungkinan besar pula penyalahgunaannya. Hal ini dibuktikan dengan maraknya pemberitaan diberbagai media terkait dengan penyalahgunaan dana desa.

Fenomena penyalahgunaan dana desa menimbulkan kegundahan bagi masyarakat dan pemerintah pada umumnya, karena jika ingin dianalisis lebih lanjut sebenarnya pemerintah telah menetapkan berbagai aturan dan pedoman terkait dana desa yang harapannya memudahkan dalam pelaksanaan pengelolaan dana desa sehingga tidak menimbulkan multi tafsir dan bahkan menimbulkan potensi kecurangan dalam pelaksanaannya.

Oleh karena itu salah satu fungsi dari Inspektorat Daerah selaku Aparat Pengawas Intern Pemerintah (APIP) atau perwakilan Bupati dalam melakukan pengawasan terhadap dana desa tersebut. Dimana salah satunya dengan melakukan peningkatan kinerja terhadap kualitas hasil audit agar bisa dijadikan dasar bagi bupati selaku kepala pemerintah daerah untuk mengambil suatu keputusan ataupun kebijakan daerah.

Dalam suatu organisasi atau instansi pemerintah baik yang besar maupun kecil, keberhasilan bukan semata-mata ditentukan oleh sumber daya alam (SDA) yang tersedia, akan tetapi banyak ditentukan juga oleh kualitas sumber daya manusia (SDM) yang berperan dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengendalikan suatu organisasi atau instansi pemerintah yang bersangkutan. Oleh karena itu, sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang paling vital. Terdapat dua alasan dalam hal ini, pertama sumber daya manusia mempengaruhi efisiensi dan efektifitas, organisasi sumber daya manusia merancang dan memproduksi barang dan jasa, mengawasi kualitas, memasarkan produk, mengalokasikan sumber daya finansial serta menentukan seluruh tujuan dan strategi organisasi. Kedua, sumber daya manusia merupakan pengeluaran utama organisasi dalam menjalankan bisnis (Rachmawati, 2008). Dalam pengembangan organisasi, setiap karyawan termasuk auditor diharapkan memiliki kinerja dan perilaku yang baik terhadap interaksi sosial serta kolaborasi di lingkungan kerja

organisasi. Sesuai pendapat Thongpapanl et al., (2018) dalam Atlantika, dkk., (2022) bahwa dengan interaksi dan kolaborasi yang baik, karyawan dapat memiliki kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan yang berbeda dari tugas serta tanggung jawabnya.

Pada dasarnya kualitas hasil audit sangat penting agar laporan hasil audit yang dihasilkan dapat dipercaya sebagai dasar pengambilan keputusan. Dalam laporan hasil audit dapat diketahui apa yang menjadi permasalahan pada setiap organisasi perangkat daerah. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja auditor dan pengawas inspektorat untuk mendapatkan hasil audit yang berkualitas. Salah satu faktor yang sangat berperan penting adalah kompetensi dari Sumber Daya Manusia (SDM) atau pegawai yang ada di Inspektorat Daerah selaku Aparat Pengawas Intern Pemerintah (APIP).

Pengawasan merupakan salah satu fungsi manajemen yang harus dilakukan untuk menjaga agar pelaksanaan kegiatan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan dalam rangka pencapaian tujuan (Canalldhy, 2018). Pengawasan atas penyelenggaraan pemerintahan daerah adalah proses kegiatan yang ditujukan untuk menjamin agar pemerintahan berjalan secara efisien dan efektif sesuai dengan rencana dan ketentuan peraturan perundang-undangan berlaku. Oleh karena itu dengan pelaksanaan dan pembentukan aparatur pemerintahan, maka ditunjuklah inspektorat selaku badan pengawasan internal pemerintah, yang berfungsi untuk mengawasi kinerja pemerintah.

Lembaga inspektorat merupakan suatu lembaga pengawas di lingkungan pemerintah daerah. Inspektorat daerah memainkan peran yang sangat penting untuk kemajuan dan keberhasilan pemerintah daerah dan perangkat daerah dalam menyelenggarakan pemerintahan di daerah. Dalam kenyataannya, inspektorat di daerah (bahkan juga mungkin di tingkat kementerian/lembaga) belum dapat berfungsi sebagaimana yang diharapkan.

Bahkan di beberapa daerah, inspektorat belum berfungsi dengan maksimal.

Nama dan Jumlah Pegawai Fungsional Bersertifikat Pengawas pada Inspektorat Kabupaten Lampung Utara pada Tahun 2022 baru terdapat 46 pegawai pengawas fungsional bersertifikat yang dikeluarkan oleh BPKP dan Kemendagri dan berhak untuk melakukan pengawasan. Berarti dari total jumlah pegawai inspektorat 76 pegawai berarti masih ada terdapat 30 pegawai fungsional lainnya yang belum berhak untuk melakukan pengawasan dikarenakan mereka belum mendapatkan sertifikat sebagai pengawas.

Selain itu, permasalahan pada kompetensi pegawai adalah masih adanya beberapa pegawai yang kurang memiliki kemampuan yang cukup dalam bidang yang digelutinya, seperti pemahaman tentang bahasa komputer. Kompetensi pegawai turut menentukan keberhasilan tugas yang dibebankan kepadanya. Pegawai yang memiliki kompetensi yang cukup akan meningkatkan kualitas hasil audit dana desa.

Tugas dan kegiatan inspektorat yang beragam serta banyaknya tuntutan/pengaduan dari masyarakat menjadi beban kerja bagi aparat pengawas inspektorat. Tingginya beban kerja seorang auditor atau pengawas inspektorat dapat menyebabkan kelelahan sehingga dapat mengakibatkan menurunnya kemampuan auditor/pemeriksa untuk menganalisa adanya penyimpangan atau kesalahan dalam menemukan permasalahan. Konflik peran inilah yang mesti diperhatikan sebagai faktor pembentuk terjadinya beban kerja aparat pengawas inspektorat. Seharusnya pimpinan organisasi memperhatikan beban kerja yang merupakan salah satu fungsi manajemen yang harus dilakukan untuk menjaga agar tugas dan fungsi inspektorat dapat dilakukan dan menghasilkan kualitas hasil audit yang baik.

Proses perolehan kompetensi (*competency acquisition process*) menurut Surya Dharma (2002) telah dikembangkan

untuk meningkatkan tingkat kompetensi meliputi :

1. *Recognition*; suatu simulasi atau studi kasus yang memberikan kesempatan peserta untuk mengenali satu atau lebih kompetensi yang dapat memprediksi individu berkinerja tinggi di dalam pekerjaannya sehingga seseorang dapat berjalan dari pengalaman simulasi tersebut.
2. *Understanding*; intruksi kasus termasuk modeling perilaku tentang apa itu kompetensi dan bagaimana penerapan kompetensi tersebut.
3. *Assesment*; umpan balik kepada peserta tentang berapa banyak kompetensi yang dimiliki peserta (membandingkan skor peserta). Cara ini dapat memotivasi peserta mempelajari kompetensi sehingga mereka sadar adanya hubungan antara kinerja yang aktual dan kinerja yang ideal.
4. *Feedback*; suatu latihan dimana peserta dapat mempraktekkan kompetensi dan memperoleh umpan balik bagaimana peserta dapat melaksanakan pekerjaan tertentu dibanding dengan seseorang yang berkinerja tinggi.
5. *Job Application*, agar dapat menggunakan kompetensi didalam kehidupan nyata.

Inovasi mengembangkan kompetensi ini sangat penting, karena menurut pendapat Rozikin dkk., dalam Hutama dkk., (2022), bahwa pemerintah diharapkan dapat memiliki inovasi sebagai alat yang digunakan dalam melakukan perbaikan terhadap kebijakan, serta diharapkan juga selalu berupaya mencari solusi untuk menghasilkan konsep kebijakan yang baru.

### Tinjauan Pustaka

Menurut pendapat Wibowo (2016), kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan

dan pengalaman serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerja. Menurut Edison dkk., (2016), kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan, keterampilan dan sikap.

Rahayu & Suhayati (2013), mendefinisikan kompetensi yaitu seorang auditor harus mempunyai kemampuan, ahli dan berpengalaman dalam memahami kriteria dalam menentukan jumlah bahan bukti yang dibutuhkan untuk dapat mendukung kesimpulan yang akan diambilnya.

Menurut Mc Clelland dalam Sedarmayanti (2014) menjelaskan bahwa kompetensi adalah karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap atau dapat memprediksikan kinerja yang sangat baik.

Menurut Arens *et.al.* (2015) mendefinisikan kompetensi sebagai keharusan bagi auditor untuk memiliki pendidikan formal dibidang auditing dan akuntansi, pengalaman praktik yang memadai bagi pekerjaan yang sedang dilakukan, serta mengikuti pendidikan profesional yang berkelanjutan.

Menurut Standar kompetensi Auditor (BPKP 2011), dalam Putra (2017) disebutkan bahwa auditor harus memiliki kemampuan yang mencakup uraian sebagai berikut:

1) Pengetahuan (*knowledge*).

Pengetahuan merupakan fakta, informasi, dan keahlian yang diperoleh seseorang melalui pendidikan, baik secara teori maupun pemahaman praktis.

2) Keterampilan/Kemampuan.

Keterampilan merupakan kemampuan untuk melakukan tugas dengan baik atau lebih baik dari rata-rata.

3) Sikap Perilaku (*attitude*).

Sikap perilaku mewakili rasa suka atau tidak seseorang pada suatu hal.

4) Pengetahuan tentang standar pemeriksaan secara kolektif.

Pemeriksa yang ditugasi untuk melaksanakan pemeriksaan menurut

Standar Pemeriksaan harus secara kolektif memiliki pengetahuan tentang standar.

5) Mengikuti pendidikan dan pelatihan profesional yang berkelanjutan.

Auditor harus melakukan pendidikan dan pelatihan lanjut terkait kompetensi yang dimilikinya.

Definisi beban kerja menurut Munandar (2014), beban kerja adalah tugas-tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja. Indikator beban kerja menurut teori dari Tarwaka (2015), yaitu:

1. Beban Fisik.

Beban fisik adalah beban kerja yang berdampak pada gangguan kesehatan seperti pada sistem kesehatan tubuh, jantung, pernapasan serta alat indera pada tubuh seseorang yang disebabkan oleh kondisi pekerjaan.

2. Beban Mental.

Beban mental adalah beban kerja yang timbul saat karyawan melakukan aktivitas mental/psikis dilingkungan kerjanya.

3. Beban Waktu.

Beban waktu adalah beban kerja yang timbul saat karyawan dituntut untuk menyelesaikan tugas-tugasnya sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.

Kualitas hasil audit adalah output atau hasil audit yang telah dilakukan berdasarkan ketentuan-ketentuan tertentu dan standar pengauditan yang menjadi pedoman bagi seorang auditor dalam melaksanakan tugasnya.

Menurut Wooten (2013) untuk mengukur kualitas hasil audit, digunakan indikator sebagai berikut :

1. Deteksi salah saji.

Dalam mendeteksi salah saji, auditor harus memiliki sikap skeptisme profesional. Laporan keuangan mengandung salah saji material apabila laporan keuangan tersebut mengandung salah saji yang dampaknya secara individual atau keseluruhan cukup

signifikan sehingga dapat mengakibatkan laporan keuangan tidak disajikan secara wajar dalam semua hal yang material sesuai standar akuntansi keuangan. Salah satu dapat terjadi akibat dari kekeliruan atau kecurangan.

## 2. Kesesuaian dengan Standar Umum yang Berlaku.

Dalam paragraf 1 SPAP SA seksi 161 dijelaskan bahwa dalam perusahaan audit, auditor bertanggung jawab untuk mematuhi standar auditing yang ditetapkan Ikatan Akuntan Indonesia.

## 3. Kepatuhan terhadap SOP.

Standar operasional perusahaan adalah penetapan tertulis mengenai apa yang harus dilakukan, kapan, dimana, oleh siapa, bagaimana cara melakukan, apa saja yang diperlukan, dan lain-lain yang semuanya itu merupakan prosedur kerja yang harus ditaati dan dilakukan.

## METODOLOGI

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan asosiatif. Definisi metode penelitian deskriptif menurut Sugiyono (2013) adalah sebagai berikut : “Penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan dengan variabel yang lain.” Penelitian ini menggunakan analisa deskriptif untuk menggambarkan data melalui pendekatan teori serta menarik kesimpulan dengan beberapa metode penelitian seperti pengujian hipotesis, analisa linier berganda serta uji t dan uji F. Metode asosiatif digunakan untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan beban kerja sumber daya manusia terhadap kualitas hasil audit di inspektorat kabupaten lampung utara.

Metode pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini dilakukan dengan metode utama/pokok dan metode pendukung. Metode utama menggunakan kuisisioner, sedangkan metode pen-

dukungannya menggunakan metode wawancara dan dokumentasi.

### 1. Kuisisioner

Metode kuisisioner digunakan untuk mendapatkan data tentang kompetensi, beban kerja dan kualitas hasil audit dana desa di Inspektorat Kabupaten Lampung Utara. Kuisisioner disusun dalam bentuk pernyataan yang berdasarkan dengan indikator-indikator yang ada, dengan menyertakan alternatif jawaban Sangat Baik, Baik, Kurang Baik, Tidak Baik dan Sangat Tidak Baik.

### 2. Wawancara

Yaitu pengumpulan data untuk mendapatkan informasi secara langsung dengan mengungkapkan pertanyaan-pertanyaan pada responden penelitian.

### 3. Dokumentasi

Yaitu mengumpulkan data sekunder dari berbagai sumber atau referensi yang terkait dengan penelitian seperti buku, majalah atau literatur lainnya.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik responden digunakan untuk mengetahui keragaman dari responden berdasarkan jenis kelamin, usia, masa kerja, tingkat pendidikan dan klasifikasi jabatan. Hal tersebut diharapkan dapat memberikan gambaran yang cukup jelas mengenai kondisi dari responden dan kaitannya dengan masalah dan tujuan dari penelitian ini.

Uji instrumen yang dilakukan adalah meliputi uji validitas dan reliabilitas dengan 30 pernyataan, yaitu terdiri dari 10 pernyataan pada variabel kompetensi (variabel  $X_1$ ), 10 pernyataan pada variabel beban kerja (variabel  $X_2$ ), dan 10 pernyataan pada variabel kualitas hasil audit (variabel  $Y$ ). Pengujian validitas dilakukan dengan membandingkan nilai korelasi ( $r$  hitung) setiap item pernyataan dengan nilai kritik korelasi ( $r$  tabel). Pengujian reliabilitas dilakukan dengan

membandingkan nilai alfa dengan nilai r tabel dengan 75 orang responden dan taraf kepercayaan 95% yaitu 0,227. Untuk melakukan pengujian validitas dan reliabilitas kuisioner dilakukan dengan menggunakan *Software Statistical Package for Social Sciences* (SPSS) versi 24.

Berdasarkan hasil pengujian dapat diketahui bahwa sebanyak 30 item pernyataan pada variabel kompetensi, beban kerja dan kualitas hasil audit di Inspektorat Kabupaten Lampung Utara adalah valid dan reliabel atau dapat diandalkan.

### Analisis Deskriptif

#### Variabel Kompetensi

Diperoleh sebanyak 23 (30,7%) responden menyatakan kompetensi di Inspektorat Kabupaten Lampung Utara adalah masuk dalam kategori sangat baik, sebanyak 50 (66,7%) responden menyatakan kompetensi adalah masuk dalam kategori baik, sebanyak 2 (2,6%) responden yang menyatakan kompetensi adalah masuk dalam kategori cukup baik, tidak ada atau nol (0%) responden yang menyatakan kompetensi masuk dalam kategori tidak baik dan sangat tidak baik. Hasil tersebut dapat dikatakan bahwa sebagian besar responden menilai kompetensi yang dimiliki oleh Inspektorat Kabupaten Lampung Utara adalah masuk dalam kategori baik.

#### Variabel Beban Kerja

Diperoleh sebanyak 6 (8%) responden menyatakan beban kerja pada pegawai Inspektorat Kabupaten Lampung Utara masuk dalam kategori sangat baik, sebanyak 20 (26,7%) responden menyatakan beban kerja pegawai adalah masuk dalam kategori baik, sebanyak 49 (65,3%) responden menyatakan beban kerja pegawai adalah masuk kategori cukup baik, sebanyak 0 (0%) responden menyatakan beban kerja pegawai adalah masuk dalam kategori tidak baik, dan tidak ada atau nol (0%) responden yang menyatakan beban kerja pegawai masuk

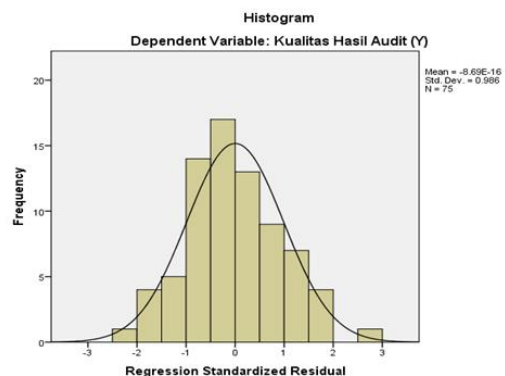
dalam kategori sangat tidak baik. Hasil tersebut dapat dikatakan bahwa sebagian besar responden menilai beban kerja yang dimiliki oleh pegawai Inspektorat Kabupaten Lampung Utara adalah masuk dalam kategori cukup baik.

#### Variabel Kualitas Hasil Audit

Diperoleh sebanyak 34 (45,3%) responden menyatakan kualitas hasil audit pada pegawai Inspektorat Kabupaten Lampung Utara masuk dalam kategori sangat baik, sebanyak 38 (50,7%) responden menyatakan kualitas hasil audit pegawai adalah masuk dalam kategori baik, sebanyak 3 (4%) responden menyatakan kualitas hasil audit pegawai adalah masuk kategori cukup baik, tidak ada atau nol (0,0%) responden menyatakan kualitas hasil audit pegawai adalah masuk dalam kategori tidak baik, dan tidak ada atau nol (0%) responden yang menyatakan kualitas hasil audit pegawai adalah masuk dalam kategori sangat tidak baik. Hasil tersebut dapat dikatakan bahwa sebagian besar responden menilai kualitas hasil audit yang dimiliki oleh pegawai Inspektorat Kabupaten Lampung Utara adalah masuk dalam kategori baik.

#### Uji Asumsi Klasik

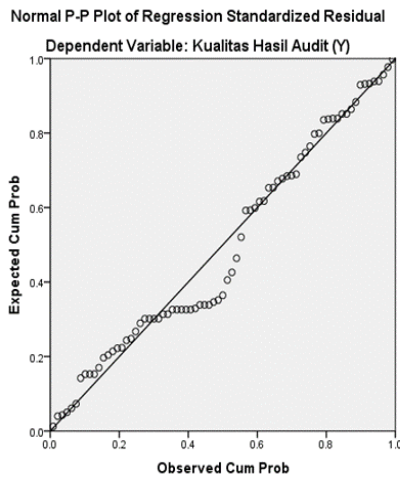
##### Hasil Uji Normalitas



**Gambar 1.** Uji Normalitas Dengan Grafik Histogram

Berdasarkan hasil uji normalitas didapatkan grafik histogram di atas membentuk lonceng dan tidak condong kekanan atau

kekiri maka grafik tersebut dinyatakan normal.



**Gambar 2.** Uji Normalitas Dengan P-P Plot

Hasil uji normalitas grafik P-P Plot dapat disimpulkan bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal tersebut, maka dikatakan bahwa model regresi berdistribusi normal atau memenuhi syarat asumsi normalitas.

**Tabel 1.** Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	18.273	4.816		3.795	0.000	
	Kompetensi (X1)	0.483	0.142	0.414	3.390	0.001	0.671 1.490
	Beban Kerja (X2)	0.134	0.098	0.167	1.367	0.176	0.671 1.490

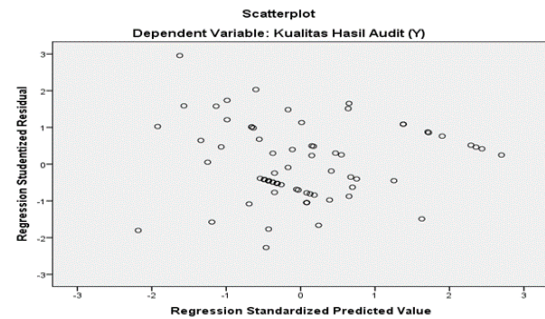
a. Dependent Variable: Kualitas Hasil Audit (Y)

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 24, 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai VIF (Variance Inflation Factor) untuk variabel independen yaitu Kompetensi (X1) dan Beban Kerja (X2) sebesar 1,490 berarti kurang dari 10 dan nilai tolerance variabel independen yaitu Kompetensi (X1) dan Beban Kerja (X2) sebesar 0,671 berarti lebih besar dari 0,10. Maka atas dasar hasil uji tersebut dapat disimpulkan bahwa semua variabel

independen Kompetensi SDM (X1), dan Beban Kerja (X2) di Inspektorat Kabupaten Lampung Utara tidak terdapat gejala multikolinearitas.

### Hasil Uji Heteroskedastisitas



**Gambar 3.** Uji Heteroskedastisitas Dengan Scatterplot

Berdasarkan gambar di atas dari grafik scatterplot dapat disimpulkan bahwa semua variabel yang diuji tidak mengandung heteroskedastisitas ditandai dengan tidak ada pola yang jelas (bergelombang, melebar kemudian menyempit), serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka nol (0) pada sumbu Y, dengan kata lain tidak ada korelasi antara besarnya data dengan residual sehingga bila data diperbesar tidak menyebabkan residual (kesalahan) semakin besar pula.

### Hasil Uji Persamaan Regresi Linier Berganda

Analisis data dimaksudkan untuk menguji pengaruh antara kompetensi (X<sub>1</sub>) dan beban kerja (X<sub>2</sub>) terhadap kualitas hasil audit pada pegawai Inspektorat Kabupaten Lampung Utara dengan menggunakan uji persamaan regresi linier berganda yang dilakukan secara simultan (bersama-sama) dan secara parsial.

Uji persamaan dengan menggunakan regresi linier berganda bertujuan untuk mengetahui persamaan regresi yang dihasilkan dalam mengestimasi nilai variabel dependen (terikat), sehingga diperlukan pembuktian terhadap kebenaran hipotesis yang dirumuskan. Analisis data dalam penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan beban kerja



terhadap kualitas hasil audit di pegawai Inspektorat Kabupaten Lampung Utara. Hasil perhitungan tersebut dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 2.** Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients <sup>a</sup>			T	Sig.	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	18.273	4.816		3.795	0.000
	Kompetensi	0.483	0.142	0.414	3.390	0.001
	Beban Kerja	0.134	0.098	0.167	1.367	0.176

a. Dependent Variable: Kualitas Hasil Audit

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 24, 2022

Berdasarkan analisis data dengan menggunakan *software* SPSS 24 maka diperoleh hasil persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 18.273 + 0,483 X_1 + 0,134 X_2 + e$$

Persamaan regresi linear berganda di atas memperlihatkan hubungan antara variabel bebas (independen) dengan variabel terikat (dependen) secara parsial. Dari persamaan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa :

- a. Nilai *constant intercept* (a) adalah sebesar 18.273, menunjukkan nilai konstanta yang positif, artinya jika tidak terjadi perubahan variabel kompetensi dan beban kerja (nilai  $X_1$  dan  $X_2$  adalah 0) maka kualitas hasil audit di Inspektorat Kabupaten Lampung Utara akan tetap (konstan) yaitu memiliki nilai sebesar 18.273.
- b. Nilai koefisien regresi kompetensi ( $X_1$ ) adalah sebesar 0,483 mengandung arti jika variabel kompetensi ( $X_1$ ) meningkat 1% dengan asumsi variabel beban kerja ( $X_2$ ) dan konstanta (a) adalah 0 (nol), maka nilai kualitas hasil audit di Inspektorat Kabupaten Lampung Utara meningkat sebesar 0,483. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel kompetensi yang disediakan berkontribusi positif bagi kualitas hasil

audit, sehingga semakin meningkat kompetensi pegawai inspektorat Kabupaten Lampung Utara maka semakin tinggi kualitas hasil audit yang dihasilkan.

- c. Nilai koefisien regresi beban kerja ( $X_2$ ) adalah sebesar 0,134 mengandung arti jika variabel beban kerja meningkatkan 1% dengan asumsi variabel kompetensi ( $X_1$ ) dan konstanta (a) adalah 0 (nol) maka nilai kualitas hasil audit di Inspektorat Kabupaten Lampung Utara meningkat sebesar 0,134%. Hal tersebut menunjukkan bahwa beban kerja yang diberikan berkontribusi positif pada kualitas hasil audit, sehingga makin besar beban kerja maka makin tinggi kualitas hasil audit yang dihasilkan.

Dari hasil di atas didapatkan nilai koefisien regresi yang paling dominan adalah pada nilai regresi kompetensi, hal ini mempunyai artinya bahwa kontribusi terbesar dalam mempengaruhi kualitas hasil audit adalah tergantung pada kompetensi.

#### *Uji t Statistik*

Nilai t hitung digunakan untuk menguji pengaruh secara parsial kompetensi ( $X_1$ ) dan beban kerja ( $X_2$ ) terhadap variabel terikatnya yaitu kualitas hasil audit (Y). Apakah variabel tersebut memiliki pengaruh yang berarti terhadap variabel kualitas hasil audit (Y) atau tidak dengan tingkat kesalahan 5%. Uji ini dilakukan dengan metode kolom signifikansi pada masing-masing variabel independen (bebas) dengan taraf signifikan  $< 0,05$ . Hasil Uji t yang dilakukan dapat dilihat pada tabel berikut ini :



**Tabel 3.** Hasil Uji t Statistik

Coefficients <sup>a</sup>						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	18.273	4.816		3.795	0.000
	Kompetensi	0.483	0.142	0.414	3.390	0.001
	Beban Kerja	0.134	0.098	0.167	1.367	0.176

a. Dependent Variable: Kualitas Hasil Audit

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 24, 2022

Variabel kompetensi ( $X_1$ ) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kualitas hasil audit di Inspektorat Kabupaten Lampung Utara. Hal ini terlihat dari signifikan kompetensi ( $X_1$ ) 0,001 < 0,05 dan nilai t tabel =  $t(\alpha/2; n-k-1) = t(0,025; 75-2-1) = t(0,025; 72) = 1,99346$ . Berarti nilai t hitung lebih besar dari t tabel (3,390 > 1,99346), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima

Variabel beban kerja ( $X_2$ ) berpengaruh secara positif dan tidak signifikan terhadap kualitas hasil audit di Inspektorat Kabupaten Lampung Utara. Hal ini terlihat dari signifikan beban kerja ( $X_2$ ) 0,176 > 0,05 dan nilai t tabel =  $t(\alpha/2; n-k-1) = t(0,025; 72) = 1,99346$ . Berarti nilai t hitung lebih kecil dari t tabel (1,367 < 1,99346), maka  $H_0$  diterima dan  $H_2$  ditolak.

*Uji f Statistik*

Uji F dapat digunakan untuk menguji pengaruh secara simultan terhadap variabel terikatnya (Y). Uji ini dilakukan dengan membandingkan signifikansi nilai F hitung > F tabel dengan melihat nilai F tabel =  $f(k; n - k)$ ,  $F = (2; 75 - 2)$ , F tabel =  $(2; 73) = 3,122$  dengan tingkat kesalahan 5%. Uji F yang dilakukan dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

**Tabel 4.** Hasil Uji f Statistik

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	411.029	2	205.514	13.918	.000 <sup>b</sup>
	Residual	1063.158	72	14.766		
	Total	1474.187	74			

a. Dependent Variable: Kualitas Hasil Audit

b. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Kompetensi

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 24, 2022

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel Anova di atas dapat dilihat pada nilai F hitung sebesar 13,918 dengan nilai F tabel = 3,122 sehingga nilai F hitung > F tabel atau 13,918 > 3,122, dan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05 maka  $H_0$  di tolak dan  $H_1$  diterima.

1. *Koefisien Korelasi*

2. Tabel interpretasi koefisien korelasi yang menjelaskan hubungan antara nilai interval koefisien terhadap tingkat hubungan.

**Tabel 5.** Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,00	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono (2013)

*Koefisien Korelasi Secara Parsial*

Analisis korelasi yang dilakukan secara parsial dimaksudkan untuk mengetahui hubungan antara kedua variabel yang diteliti. Nilai korelasi (r) ada dua arah, nilai positif menunjukkan hubungan searah (X naik maka Y naik) dan nilai negatif menunjukkan hubungan terbalik (X naik maka Y turun) yaitu sebagai berikut :

**Tabel 6.** Koefisien Korelasi Secara Parsial

		Kompetensi	Beban Kerja	Kualitas Hasil Audit
Kompetensi	Pearson Correlation	1	.574**	.510**
	Sig. (2-tailed)		0.000	0.000
	N	75	75	75
Beban Kerja	Pearson Correlation	.574**	1	.405**
	Sig. (2-tailed)	0.000		0.000
	N	75	75	75
Kualitas Hasil Audit	Pearson Correlation	.510**	.405**	1
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	
	N	75	75	75

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).  
 Sumber : Hasil Olah Data SPSS 24, 2022

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut maka dapat dijelaskan bahwa :

- Koefisien korelasi menunjukkan bahwa kompetensi dengan kualitas hasil audit memiliki nilai sebesar 0,510, hubungan antar kedua variabel tersebut adalah masuk dalam kategori “sedang” karena berada pada interval (0,40 – 0,599) dan arah korelasi positif (+) artinya jika kompetensi ditingkatkan dengan baik maka akan meningkatkan kualitas hasil audit dengan lebih baik.
- Koefisien korelasi menunjukkan bahwa beban kerja dengan kualitas hasil audit memiliki nilai sebesar 0,405, hubungan antar kedua variabel tersebut adalah masuk dalam kategori “sedang” karena berada pada interval (0,40 – 0,599) dan arah korelasi positif (+) artinya jika beban kerja ditingkatkan dengan baik maka akan meningkatkan kualitas hasil audit dengan lebih baik

#### *Koefisien Korelasi Secara Simultan*

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan *software* SPSS versi 24 diperoleh hasil uji nilai korelasi (*r correlation*) sebagaimana pada tabel *Model Summary* di bawah Ini :

**Tabel 6.** Koefisien Korelasi Secara Simultan

Tabel Koefisien Korelasi Secara Simultan

#### *Model Summary*

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.528 <sup>a</sup>	0.279	0.259	3.843

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Kompetensi  
 Sumber : Hasil Olah Data SPSS 24, 2022

Hasil tabel di atas diketahui bahwa besarnya nilai hubungan yang ditunjukkan pada kompetensi dan beban kerja secara bersama-sama terhadap kualitas hasil audit yaitu ditunjukkan oleh nilai R (*correlation*) sebesar 0,528 atau 52,8%. Nilai tersebut masuk dalam kategori hubungan yang tinggi karena berada pada nilai korelasi 0,500 – 0,799. Hal ini berarti bahwa variabel kompetensi ( $X_1$ ) dan beban kerja ( $X_2$ ) secara bersama-sama berhubungan dengan kualitas hasil audit ( $Y$ ) dan masuk dalam kategori positif dan erat. Artinya jika kompetensi ( $X_1$ ) dan beban kerja ( $X_2$ ) ditingkatkan maka kualitas hasil audit pada Pegawai Inspektorat Kabupaten Lampung Utara juga akan mengalami peningkatan.

#### *3. Hasil Uji Koefisien Determinasi*

Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang rendah berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Berdasarkan uji  $R^2$  yang dilakukan dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

**Tabel 6.** Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.528 <sup>a</sup>	0.279	0.259	3.843

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Kompetensi  
 Sumber : Hasil Olah Data SPSS 24, 2022

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa nilai R yaitu sebesar 0,528 menunjukkan tingkat hubungan variabel  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap Y berada pada rentang  $0,400 - 0,399 =$  sedang. Nilai R square yaitu sebesar 0,279 artinya variabel  $X_1$  dan  $X_2$  secara simultan dapat mempengaruhi perubahan variabel Y sebesar 0,279 (27,9%). Sedangkan sisanya 72,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas pada penelitian ini.

### KESIMPULAN

Berdasarkan hasil data yang diperoleh, maka kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian ini adalah :

- Terdapat pengaruh positif secara signifikan kompetensi SDM terhadap kualitas hasil audit di Inspektorat Kabupaten Lampung Utara.
- Terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan beban kerja terhadap kualitas hasil audit di Inspektorat Kabupaten Lampung Utara.
- Penerapan kompetensi dan beban kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas hasil audit di Inspektorat Kabupaten Lampung Utara

### SARAN

Salah satu manfaat teoritis dari penelitian ini adalah memberikan sumbangsih pemikiran kepada Pemerintah Kabupaten Lampung Utara dalam menentukan kebijakan demi peningkatan kualitas hasil audit dana desa di Inspektorat Kabupaten Lampung Utara :

- Sejumlah 75 orang responden pegawai di Inspektorat Kabupaten Lampung Utara dengan jenjang pendidikan terbanyak yaitu S2 (49,3%), dan jabatan fungsional terbanyak yaitu auditor (42,7%), namun jumlah pegawai fungsional bersertifikat pengawas di Inspektorat Kabupaten Lampung Utara pada Tahun 2022 hanya sejumlah 45 orang sedangkan 30 orang lainnya belum memiliki sertifikat pengawas. Oleh karena itu diharapkan agar inspektorat dapat terus meningkatkan pendidikan dan pelatihan bagi para auditor dan pengawasnya.
- Sebagian besar responden pada penelitian ini yaitu sebanyak 49 (65,3%) responden menyatakan beban kerja pegawai di Inspektorat Kabupaten Lampung Utara adalah masuk kategori cukup baik. Beban kerja adalah salah satu aspek yang harus diperhatikan oleh setiap organisasi, karena beban kerja adalah salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Oleh karena itu pihak pimpinan di Inspektorat Kabupaten Lampung Utara harus dapat membagi beban kerja kepada auditor secara proporsional.
- Sebagian besar responden yaitu sebanyak 38 (50,7%) menyatakan kualitas hasil audit pegawai adalah masuk dalam kategori baik. Berdasarkan hasil penelusuran variabel kualitas hasil audit, diperoleh item pernyataan terendah yaitu pada indikator deteksi salah saji dan indikator kesesuaian dengan standar umum yang berlaku.

Pernyataan deteksi salah saji yaitu pada point auditor tidak boleh mengasumsikan begitu saja bahwa manajemen adalah tidak jujur, tetapi auditor juga tidak boleh

mengasumsikan bahwa manajemen sepenuhnya jujur. Sedangkan pada pernyataan kesesuaian dengan umum yang berlaku yaitu pada saat menerima penugasan auditor menetapkan sasaran, ruang lingkup dan metodologi pemeriksaan dana desa.

4. Agar penelitian selanjutnya dapat memperluas variabel-variabel penelitiannya yang dapat mempengaruhi kualitas hasil audit yang tidak dibahas dalam penelitian ini.
5. Agar penelitian selanjutnya diharapkan dapat lebih mengembangkan metode penelitiannya seperti menambah kuantitas wawancara secara langsung kepada responden untuk memperoleh data yang lebih berkualitas.

#### Daftar Pustaka

- Atlantika, Yeremia Niaga dkk., 2022. Analisis Efektivitas Organizational Citizenship Behavior (Studi Kasus Kepolisian Negara Republik Indonesia di Polres Mempawah): Jurnal Kelitbangan, Vol.10, No.02, Agustus 2022, hal.124.
- Arens A. Alvin, Randal J. Elder dan Mark S. Beasley. 2015. Auditing dan Jasa Assurance Pendekatan Terintegrasi. Jilid 1. Edisi Lima Belas-Jakarta. Erlangga.
- Canalldhy, R. S. (2018). Efektivitas Fungsi Pengawasan Inspektorat Terhadap Kinerja Pegawai ( Studi Kasus Badan Kepegawaian Dan Diklat Kabupaten Ogan Komering Ilir Tahun 2016). 3(1), 5.
- Dharma, Surya. (2002). Paradigma Baru: Manajemen Sumber daya Manusia. Yogyakarta: Amara Books.
- Edison, Emron., dkk. 2016 Manajemen Sumber Daya Manusia. Alfabeta. Bandung.
- Hutama, Surya Tri Esthi Wira, dkk., 2022. Potensi Berkembangnya Inovasi Pembangunan Daerah Berdasarkan Aktivitas Penelitian Perguruan Tinggi di Kabupaten Pringsewu: Jurnal Kelitbangan, Vol.10, No.02, Agustus 2022, hal. 198.
- Munandar, Ashar Sunyoto. 2014. Psikologi Industri Dan Organisasi. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Putra & Juniariani, 2017. Analisis Rasio Keuangan Terhadap Nilai Perusahaan di Bursa Efek Indonesia, Jurnal Riset Akuntansi JUARA, 7(2), pp. 143 - 150.
- Rachmawati, Ike Kusdyah. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : ANDI.
- Rahayu dan Suhayati. 2013. Auditing: Konsep Dasar dan Pedoman Pemeriksaan Akuntan Publik. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sedarmayanti. 2014. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Jakarta: Mandar Maju.
- Sugiyono, (2013). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Alfabeta. Bandung.
- Tarwaka. 2015. Ergonomi Industri Dasar - Dasar Pengetahuan Ergonomi dan Aplikasi di Tempat Kerja. Surakarta: Harapan Press.
- Wibowo, 2016. Manajemen Kinerja, Edisi Kelima, PT.Rajagrafindo Persada Jakarta-14240.
- Wooten, T.G. 2013. It is Impossible to Know The Number of Poor-Quality Audits that simply go undetected and unpublized . The CPA Journal , Januari 2013, Hal 235-251

*Halaman Kosong*