



e-ISSN: 2654-8488

Jurnal Riset Akuntansi Aksioma

<https://aksioma.unram.ac.id>
Vol. 22 No. 2, Desember 2023



PENGARUH PENGALAMAN KERJA, PELATIHAN KERJA DAN KODE ETIK TERHADAP KINERJA AUDITOR

I Gusti Ayu Ketut Berliana Deasusanti¹, Wirawan Suhaedi², Iman Waskito³

¹Ekonomi dan Bisnis, Universitas Mataram, Indonesia

deasusanti968@gmail.com

²Ekonomi dan Bisnis, Universitas Mataram, Indonesia

wirawan.suhaedi@unram.ac.id

³Ekonomi dan Bisnis, Universitas Mataram, Indonesia

waskitoiman@unram.ac.id

Riwayat Artikel:

Received: 06 September 2023

Revised: 27 September 2023

Accepted: 05 Oktober 2023

Published: 13 Oktober 2023

Corresponding Author:

Nama: I Gusti Ayu Ketut Berliana
Deasusanti

Email: deasusanti968@gmail.com

DOI: [10.29303/aksioma.v22i2.236](https://doi.org/10.29303/aksioma.v22i2.236)

© 2023 The Authors. This open access article is distributed under a (CC-BY License)



Abstract. *The study aims to test and determine the effect Work Experience, Work Training, Code Of Ethics on Auditor Performance. This study uses a quantitative approach. The populations in this study are all auditors who work in office West Lombok District Inspecorate and Mataram City Inspectorate. The sampling technique used is a saturated sample where all members are used as samples, with a total sample of 46 auditors. Data collection was carried out by giving questionnaires directly to all sample, and 44 questionnaires wer returned. Data analysis techniques in this study using Partial Last Square (PLS). The results of this study indicate that Work Experience, Work Training, Code of Ethics have a positive and significant effect on auditor performance. The contribution of this research for auditors, can be to prioritize the principles of a code of ethics to prevent unethical behavior, follor the training provided and kearn fron previous experiences when carrying out tasks, including inspection tasks, reviews and othertasks that can improve auditor performance as a whole individual and overall organizational performance.*

Keywords: *Auditors Performance; Code of Ethics; Work Experience; Work Training*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan mengetahui pengaruh Pengalaman Kerja, Pelatihan Kerja dan Kode Etik terhadap Kinerja Auditor. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi pada penelitian ini yaitu seluruh auditor yang bekerja dikantor Inspektorat Kabupaten Lombok Barat dan Inspektorat Kota Mataram. sample jenuh digunakan sebagai teknik sampling dimana seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Dengan total sample sebanyak 46 auditor, pengambilan data dilakukan dengan cara memberikan kuisisioner secara langsung kepada seluruh sample dan kuisisioner yang

kembali sebanyak 44 kuisioner. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan *Partial Last Square* (PLS). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Pengalaman Kerja, Pelatihan Kerja dan Kode Etik mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Auditor. Kontribusi dari penelitian ini bagi auditor dapat mendepankan prinsip kode etik untuk mencegah terjadinya tingkah laku yang tidak etis, mengikuti pelatihan yang diberikan dan belajar dari pengalaman-pengalaman yang sudah ada sebelumnya disaat melakukan tugas baik tugas pemeriksaan, reuiu dan tugas lainnya yang dapat meningkatkan kinerja auditor secara individual maupun kinerja organisasi secara keseluruhan.

Kata kunci: Kinerja Auditor; Kode Etik; Pengalaman Kerja; Pelatihan Kerja;

PENDAHULUAN

Berbagai masalah kecurangan, penyimpangan, penyalahgunaan wewenang dan meningkatnya Korupsi, Kolusi dan Nepotisme (KKN) yang terjadi dari berbagai sektor di Indonesia. Dilansir melalui *Indonesia Corruption Watch* (ICW) sektor anggaran dana desa merupakan sektor yang tindak pidana nya mencapai 154 kasus di tahun 2021 hal ini menyebabkan negara rugi mencapai Rp233 miliar. Salah satu Kasus korupsi dilingkungan Desa yaitu kasus penanganan Dana Desa dan Alokasi Dana Desa yang terjadi di desa Selat Kecamatan Narmada dan Kedaro Kecamatan Sekotong Lombok Barat. Kasus ini diketahui bermula Inspektorat Lombok Barat Barat menemukan indikasi penyimpangan pada tahun anggaran 2017 dan 2018 (Redaksi 1, 2021).

Efek dari kasus penyalahgunaan wewenang maupun tindak korupsi di lingkungan pemerintahan membuat masyarakat menjadi kurang percaya terhadap pemerintah dalam mengelola laporan keuangan, dengan adanya pemikiran tersebut masyarakat Indonesia menginginkan Indonesia memiliki penyelenggara pemerintah yang baik yang sesuai dengan *Good Governance Government* (GCG). Untuk mewujudkan keinginan tersebut penyelenggara pemerintah menerbitkan dua undang-undang yang berkaitan, yang pertama Undang-Undang No 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara serta yang kedua Undang-Undang No 32 Tahun 2004 tentang pemerintahan daerah. Diterbitkannya Undang-Undang tersebut dapat dijadikan upaya konkrit dalam mewujudkan transparansi serta akuntabilitas dengan cara menyampaikan laporan pertanggungjawaban berupa laporan keuangan secara transparan.

Selain menerbitkan undang-undang, pemerintah daerah membentuk satuan pengawas internal yang disebut dengan Inspektorat Daerah. Inspektorat merupakan instansi pemerintahan yang fungsinya sebagai lembaga pengawasan di daerah. Pada lingkungan pemerintah, inspektorat memiliki fungsi sebagai auditor internal dalam melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan pemerintahan disetiap provinsi, kabupaten dan kota. Profesi auditor di Indonesia berkembang pesat sejalan dengan berkembangnya perusahaan nasional dan internasional Yendrawati and Narastuti (2014). Sehingga dalam menjalankan tugas pemeriksaan, auditor harus meperhatikan kualitas serta kuantitas kinerja yang dapat diwujudkan oleh auditor, kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja yang dicapai seseorang setelah menyelesaikan suatu pekerjaan (Chairunnisah et al, 2021). Namun tidak dapat dipungkiri bahwa kasus penyalahgunaan wewenang maupun tindak pidana korupsi tidak hanya terjadi pada sektor pemerintahan namun kasus korupsi juga terjadi dilingkungan profesi auditor, salah satu kasus yang menyeret profesi auditor yaitu kasus penyelewengan hasil pengauditan laporan kuangan PT Garuda Indonesia. Kasus ini mengakibatkan kerugian

negara mencapai 8,8 triliun (Nurul, 2019) selain itu juga terdapat Kasus manipulasi laporan keuangan PT Kereta Api Indonesia (KAI) dimana Kantor Akuntan Publik (KAP) melakukan window dressing untuk mempercantik portofolio dan melakukan pelanggaran seperti pajak pihak ketiga selama tiga tahun tidak ditagih, namun dicatat sebagai penghasilan PT KAI dalam laporan keuangan tahun 2005, tidak membebankan persediaan suku cadang pada tahun 2002 yang seharusnya dibebankan pada tahun 2005 sebesar Rp24 milyar, dan PT KAI tidak melakukan penyisihan kerugian (Sharah, 2023).

Dengan adanya kasus yang melibatkan profesi auditor di Indonesia, dapat disimpulkan bahwa masih terdapat auditor yang belum dapat melaksanakan serta bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan dan profesi yang dijalankan belum sesuai dengan kode etik pada profesi auditor itu sendiri. Permenpan nomor: PER/05/M.PAN/03.2008 mendefinisikan kode etik sebagai pernyataan mengenai prinsip moral yang digunakan pedoman oleh auditor dalam bertingkahtaku disaat melaksanakan tugas pengawasan. Oleh karena itu adanya kode etik ini juga dapat dijadikan sebagai penilaian masyarakat untuk mengetahui sejauh mana kinerja seorang auditor apakah sudah sesuai dengan etika yang telah ditetapkan. Etika profesi (kode etik) pada auditor juga dapat dijadikan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi dalam mengambil suatu keputusan, hal ini dikarenakan auditor dituntut untuk memiliki kecakapan profesional, kecakapan profesional diartikan sebagai auditor yang memiliki pengetahuan, keahlian serta pengalaman untuk dapat melakukan audit secara objektif dan hendaknya seorang auditor juga mengutamakan prinsip-prinsip kode etik yang terdiri dari integritas, objektivitas, kompetensi dan kerahasiaan. Apabila seorang auditor memiliki etika profesi yang tinggi dan selama bekerja selalu mengedepankan kode etik maka pengambilan keputusan yang dihasilkan akan semakin baik (Tiara, 2021). Selain melakukan pekerjaan yang dilandasi dengan kode etik, setiap organisasi dan perusahaan diharapkan mempunyai tenaga kerja yang berkualitas, kualitas disini dimaksud sebagaimana pegawai yang kinerjanya telah mencapai target perusahaan.

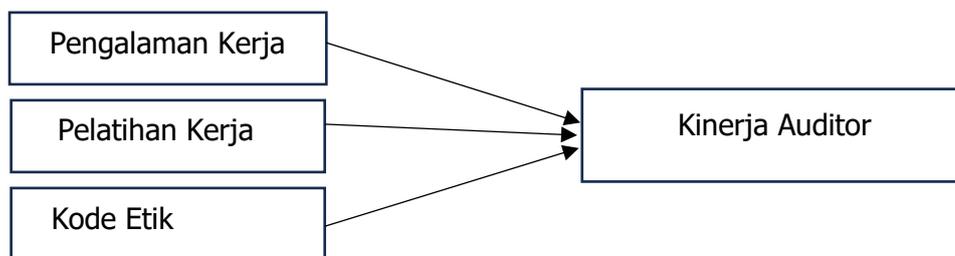
Di dalam instansi pemerintahan (Inspektorat) kinerja pegawai di instansi ini diharapkan telah memperoleh hasil atau *outcome* yang baik dan tentunya sesuai dengan harapan masyarakat. Selain itu untuk menilai apakah seorang auditor sudah bekerja dan memiliki kinerja yang baik maka diperlukannya pelatihan kerja. Untuk seorang auditor pelatihan kerja sangat diperlukan, adanya pelatihan kerja untuk auditor ini nantinya diharapkan dapat memberikan manfaat kepada auditor itu sendiri maupun organisasi audit secara keseluruhan. Seorang auditor wajib meningkatkan pengetahuan, keahlian serta keterampilan dan kompetensi yang dapat di tempuh dengan cara mengikuti pendidikan serta pelatihan profesional yang berkelanjutan (*Continuing Professional Education*) hal ini dilakukan agar kompetensi yang dimiliki oleh setiap auditor khususnya dibidang pemerintahan sesuai dengan kebutuhan Aparat Pengawas Intern Pemerintah (APIP) (AAIPI,2013). Seorang auditor yang mengikuti pelatihan akan mendapatkan berbagai ilmu yang nantinya dapat digunakan disaat melakukan pekerjaan dan nantinya dapat membantu dalam mengambil suatu keputusan oleh karena itu teori pengambilan keputusan dapat dikaitkan dengan penelitian ini.

Selain pelatihan bekerja, pengalaman bekerja juga sangat diperlukan oleh perusahaan khususnya dibidang auditor pemerintahan. Pengalaman kerja diartikan sebagai pengetahuan serta keterampilan yang diperoleh auditor disaat melakukan pekerjaan yang berulang-ulang. Auditor yang memiliki pengetahuan dan pengalaman yang cukup akan lebih memahami berbagai permasalahan dan mudah memahami perkembangan yang semakin kompleks khususnya dalam lingkungan audit (Efendi, 2022). Dengan adanya penjelasan tersebut menjelaskan bahwa pengalaman yang dimiliki oleh auditor dapat dijadikan sebagai petunjuk bahwa semakin baik pekerjaan yang telah dilakukan maka dapat diberikan peluang untuk mengerjakan pekerjaan yang lebih baik lagi nantinya. Pengalaman kerja juga dapat dijadikan sebagai ukuran pada

kinerja auditor tersebut, semakin lama seorang auditor bekerja maka semakin baik juga kinerja yang dihasilkan. Pengalaman juga dapat dijadikan dasar dalam mengambil keputusan untuk seorang auditor, hal ini dikemukakan oleh George R. Terry dan Brincklo. Pengambilan keputusan yang didasari dengan pengalaman akan memiliki banyak manfaat sehingga orang yang memiliki pengalaman akan lebih bijak lagi dalam mengambil keputusan. Dengan adanya pengalaman juga akan dapat menaksir keadaan yang akan terjadi kedepannya dan dapat memprediksikan untung rugi dalam menghasilkan keputusan (Hayati, 2019).

Beberapa penelitian mengenai kinerja auditor terkait variabel pengalaman kerja dan kode etik telah dilakukan oleh Utami (2015) yang melakukan penelitian mengenai pengaruh integritas, obyektivitas, kerahasiaan, kompetensi dan pengalaman kerja terhadap kinerja auditor inspektorat Provinsi Riau, dengan hasil yang menunjukkan bahwa pengalaman kerja dapat meningkatkan kinerja auditor dan penelitian yang dilakukan oleh Lismaita et al (2017) mengenai kode etik penelitian ini menunjukkan bahwa kode etik memiliki pengaruh terhadap kinerja auditor. Penelitian ini dilakukan bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh Pengalaman Kerja, Pelatihan Kerja dan Kode Etik pada Kinerja Auditor. Adapun keterbaruan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu terletak pada obyek penelitian dimana peneliti menggunakan 2 obyek yaitu Inspektorat Kabupaten Lombok Barat dan Inspektorat Kota Mataram, dan peneliti menambahkan satu variabel yang jarang digunakan yaitu pelatihan kerja auditor.

Penelitian ini menganalisis pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen. Variabel independent terdiri dari pengalaman kerja (X1), pelatihan kerja (X2) dan kode etik (X3) dan (Y) kinerja auditor sebagai variabel dependent yang dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1 Kerangka Penelitian Teoritis

Berdasarkan kerangka pemikiran teoritis sebelumnya maka peneliti mengembangkan beberapa hipotesis diantaranya sebagai berikut:

H₁: Pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kinerja auditor

H₂: Pelatihan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja auditor

H₃: Kode etik berpengaruh positif terhadap kinerja auditor

METODE

Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian asosiatif diartikan sebagai penelitian yang digunakan untuk mengetahui hubungan dan pengaruh terhadap dua variabel atau lebih (Abdullah, 2015, p. 124). Pada penelitian ini bentuk hubungan yang dimaksud yaitu berupa adanya variabel yang berpengaruh (*Dependent*) yaitu kinerja auditor (Y) dan variabel yang memengaruhi (*Independent*) yaitu pengalaman kerja (X1), pelatihan kerja (X2), dan kode etik (X3). Variabel pada penelitian ini diukur dengan menggunakan Skala Likert dengan poin 1-5. Setiap variabel masing-masing memiliki indikator.

Populasi pada penelitian ini yaitu seluruh jabatan fungsional auditor Inspektorat Lombok Barat dan Inspektorat Kota Mataram dengan jumlah keseluruhan sebanyak 46

auditor. Pengumpulan data dan pengambilan data pada penelitian ini dilakukan dengan cara menyebarkan kuisioner penelitian secara langsung kepada responden. Adapun teknik sampling yang digunakan yaitu menggunakan sampling jenuh atau sensus yang dimana seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Dari 46 kuisioner yang disebar, kuisioner yang telah terisi lengkap dan dapat diolah sebanyak 44 kuisioner. Data yang telah dikumpulkan kemudian diolah dengan Analisis *Partial Least Square* (PLS). Analisis PLS ini terdiri dari evaluasi model pengukuran (*Outer Model*), evaluasi model struktural (*Inner Model*) dan pengujian hipotesis. Peneliti menggunakan software SmartPLS 3.2.9 sebagai alat bantu olah data.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model)

Uji *Validitas Konvergen*

Pada penelitian yang bersifat *explorative*, *Convergent Validity* akan dinyatakan baik apabila nilai loading factor yang terdapat dalam setiap konstruk laten ≥ 0.70 (Ghozali, 2014:39). Nilai loading factor yang dinyatakan valid pada penelitian ini dimana nilai loading harus mencapai 0.5 hal ini mengacu pada pendapat Chin (1998) dalam (Ghozali, 2014:39) bahwa untuk penelitian tahap awal nilai 0,50 sampai 0,60 dianggap cukup.

Tabel 1 Nilai Validitas Convergent $\geq 0,5$

Variabel	Indikator	Nilai Outer
Pengalaman Kerja (X1)	X1.1	0,669
	X1.2	0,893
	X1.3	0,878
Pelatihan Kerja (X2)	X2.2	0,720
	X2.3	0,756
	X2.4	0,868
	X2.5	0,787
	X2.6	0,843
	X3.1	0,573
	X3.2	0,721
	X3.3	0,664
	X3.4	0,689
Kode Etik (X3)	X3.8	0,665
	X3.9	0,722
	X3.13	0,670
	X3.14	0,685
	X3.15	0,669
	X3.16	0,711
	X3.18	0,665
	X3.19	0,762
	X3.20	0,752
	X3.21	0,732
Kinerja Auditor (Y)	X3.22	0,577
	Y1.1	0,854
	Y1.2	0,873
	Y1.3	0,807
	Y1.4	0,620
	Y1.5	0,580

Sumber: *Output* SmartPLS 3.2 diolah oleh peneliti (2023)

Tabel 2 Nilai Validitas Convergent $\leq 0,5$

Variabel	Indikator	Nilai Outer
Pelatihan Kerja (X2)	X2.1	0,221
	X3.5	0,398
	X3.6	0,420
	X3.7	0,469
Kode Etik (X3)	X3.10	-0,189
	X3.11	-0,189
	X3.12	-0,121
	X3.17	-0,106
Kinerja Auditor (Y)	Y1.6	0,461

Sumber: *Output SmartPLS 3.2* diolah oleh peneliti (2023)

Total seluruh pertanyaan pada penelitian ini sebanyak 37, namun setelah dilakukannya uji validitas terdapat 28 pertanyaan yang nilai loadingnya ≥ 0.5 (valid), dan sebanyak 9 pertanyaan memiliki nilai loading factor ≤ 0.5 (tidak valid). Nilai yang tidak valid akan dieliminasi, dan nilai yang valid inilah yang akan diolah lebih lanjut.

Uji Validitas Diskriminant

Uji validitas discriminant dinilai berdasarkan cross loading, nilai cross loading digunakan untuk membuktikan bahwa pertanyaan-pertanyaan pada setiap variabel laten tidak dikacaukan oleh responden berdasarkan pertanyaan pada variabel laten lainnya.

Tabel 3. Nilai Uji Validitas Diskriminant

	Pengalaman Kerja (X1)	Pelatihan Kerja (X2)	Kode Etik (X3)	Kinerja Auditor (Y)
PK1	0.669	0.268	0.276	0.414
PK2	0.893	0.226	0.214	0.540
PK3	0.878	0.252	0.201	0.419
PLTHN2	0.351	0.720	0.469	0.428
PLTHN3	0.129	0.756	0.272	0.252
PLTHN4	0.339	0.868	0.296	0.492
PLTHN5	0.126	0.787	0.302	0.240
PLTHN6	0.093	0.843	0.290	0.281
KE1	0.092	0.310	0.537	0.320
KE2	0.348	0.434	0.721	0.503
KE3	0.037	0.272	0.664	0,373
KE4	0.068	0.325	0.689	0.410
KE8	0.288	0.130	0.665	0.417
KE9	0.109	0.176	0.722	0.387
KE13	0.336	0.381	0.670	0.424
KE14	0.129	0.290	0.685	0.272
KE15	0.257	0.314	0.669	0.270
KE16	0.308	0.318	0.711	0.279
KE18	0.143	0.253	0.665	0.346
KE19	0.248	0.263	0.762	0.436
KE20	0.148	0.226	0.752	0.360
KE21	0.180	0.193	0.732	0.336
KE22	0.116	0.357	0.577	0.517
KNRJA1	0.301	0.340	0.479	0.854
KNRJA2	0.229	0.337	0.520	0.873

	Pengalaman Kerja (X1)	Pelatihan Kerja (X2)	Kode Etik (X3)	Kinerja Auditor (Y)
KNRJA3	0.236	0.227	0.536	0.807
KNRJA4	0.817	0.284	0.262	0.620
KNRJA5	0.361	0.515	0.384	0.580

Sumber: *Output SmartPLS 3.2* diolah oleh peneliti (2023)

Setelah melakukan uji *validitas discriminant* mendapatkan hasil bahwa seluruh variabel memiliki skor ≥ 0.50 maka dari itu indikator tersebut dapat diolah lebih lanjut, dan hasil tersebut dapat diartikan bahwa konstruk memiliki *convergent validity* dan *discriminant* yang baik hal ini dikarenakan nilai *cross-loading* (yang dicetak tebal) memiliki korelasi yang lebih tinggi dibandingkan dengan konstruk lainnya.

Uji Reliabilitas

Ghozali & Latan (2015) mengungkapkan bahwa uji reliabilitas digunakan untuk membuktikan akurasi, konsisten serta ketetapan pada instrument untuk mengukur suatu konstruk, dan reliabilitas dapat dilakukan dengan melihat nilai pada Cronbach's Alpha dan Composite reliability, Penilaian dapat dikatakan reliabel apabila nilai yang dihasilkan Cronbach's Alpha harus lebih atau sama dengan 0.60 dan pada Composite Reliability dapat dikatakan reliabel apabila nilai yang dihasilkan harus lebih besar dari 0.70 (Hamid & Anwar, 2020, p. 42). Adapun hasil pada uji Cronbach's Alpha dan Composite Reliability disajikan dalam tabel berikut.

Tabel 4. Nilai Cronbach's Alpha dan Composite Reliability

	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Keterangan
Pengalaman Kerja (X1)	0.858	0.858	Reliabel
Pelatihan Kerja (X2)	0.896	0.929	Reliabel
Kode Etik (X3)	0.929	0.896	Reliabel
Kinerja Auditor (Y)	0.876	0.858	Reliabel

Sumber: *Output SmartPLS 3.2* diolah oleh peneliti (2023)

Berdasarkan hasil uji pada Cronbach's Alpha menghasilkan masing-masing konstruk *Cronbach's-Alpha* pada seluruh variabel memiliki nilai diatas 0.60. Begitu juga dengan hasil pada uji composite reliability paada penelitian ini yang menunjukkan bahwa nilai seluruh konstruk pada Composite Reliability memiliki nilai diatas 0,70. Dengan hasil tersebut dapat dikatakan bahwa seluruh konstruk pada Cronbach's Alpha dan Composite Reliability memiliki reliabilitas yang baik.

Evaluasi Model Struktural (*Inner Model*)

Nilai structural pada penelitian ini dilihat dari nilai path koefesien dan tingkat signifikannya. Semakin besar nilai koefesien jalur maka semakin kuat pengaruh antara variabel independent dan dependent. Sedangkan untuk mengetahui tingkat signifikannya dilihat dari perbandingan nilai pada *t-statistic* dan *t-tabel* Apabila nilai yang terdapat pada T-statistics \geq dibandingkan dengan nilai *T-tabel* maka dapat dinyatakan bahwa hipotesis memiliki tingkat signifikan namun apabila nilai pada *T-statistik* lebih \leq dibandingkan nilai *T-tabel* maka tidak signifikan (Hair et al, 2014:171). Adapun hasil pada uji Inner Model dalam penelitian ini disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 5. Nilai Path Koefesien, T statistic, dan T tabel

	Path	T Statistics	P Values	T tabel	Ket
Pengalaman Kerja (X1) -> Kinerja Auditor (Y)	0.405	3.166	0.000	1.68	Berpengaruh
Pelatihan Kerja (X2) -> Kinerja Auditor (Y)	0.178	1.708	0.047	1.68	Berpengaruh
Kode Etik (X3) ->Kinerja Auditor (Y)	0.388	4.276	0.001	1.68	Berpengaruh

Sumber: *Output SmartPLS 3.2* diolah oleh peneliti (2023)

Persamaan struktural yang didapat adalah:

$$Y = 0.405 X1 + 0.178 X2 + 0.388 X3$$

Dari persamaan tersebut dapat diartikan sebagai berikut:

1. Pada Nilai Koefesien variabel (X1) terhadap (Y) sebesar 0,405 dan nilai *T-Statistics* \geq dari *T-tabel* maka dari hasil tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara variabel Pengalaman Kerja (X1) dengan variabel Kinerja Auditor (Y), apabila Pengalaman Kerja (X1) meningkat maka Kinerja Auditor (Y) juga dapat meningkat.
2. Nilai Koefesien pada (X2) terhadap (Y) sebesar 0,178 dan nilai *T-Statistics* \geq dari *T-tabel*, maka dari hasil tersebut menunjukkan terdapat hubungan positif dan signifikan antara variabel Pelatihan Kerja (X2) terhadap Kinerja Auditor (Y). Apabila pelatihan kerja (X2) naik maka cenderung akan meningkatkan Kinerja Auditor (Y).
3. Nilai Koefesien pada variabel Kode Etik (X3) terhadap Kinerja Auditor (Y) sebesar 0,388 dan nilai pada *T-Statistics* \geq dari *T-tabel* maka dari hasil tersebut menunjukkan bahwa Kode Etik (X3) memiliki hubungan yang positif terhadap Kinerja Auditor (Y) Apabila nilai path kode etik (X3) naik maka akan meningkatkan Kinerja Auditor (Y).

Pengujian model struktural (*Inner Model*) melalui *R-square*

Menurut jogiyanto (2011) Nilai R-square digunakan untuk menjelaskan pengaruh variable laten eksogen tertentu pada variable laten endogen apakah memiliki pengaruh yang substantif. Nilai R-square (R²) akan dinyatakan bahwa model tersebut bersifat kuat, moderat dan lemah apabila nilai tersebut 0.75, 0.50 dan 0.25, semakin tinggi nilai R dapat diartikan bahwa semakin baik model perkiraan dari model penelitian yang telah diajukan (Hamid & Anwar, 2020, p. 43).

Tabel 6. Nilai R-square

Variabel	R-Square
Kinerja Auditor (Y)	0.535

Sumber: *Output SmartPLS 3.2* diolah peneliti (2023)

Nilai R-square pada variabel kinerja auditor adalah 0.535 yang menunjukkan bahwa variabel Kinerja Auditor (Y) dipengaruhi oleh variabel Pengalaman Kerja (X1), variabel Pelatihan Kerja (X2), dan variabel Kode Etik (X3) sebesar 53,5% sedangkan sisanya 46,5% dipengaruhi oleh variabel lain diluar yang diteliti.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil statistik, penelitian ini memiliki berapa temuan diantaranya, temuan (1) Dari hasil pengujian hipotesis terlihat bahwa pengalaman kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor (Y). Hal ini menyatakan bahwa Hipotesis H₁ diterima. Pengalaman kerja diartikan sebagai kemampuan serta pengetahuan yang dimiliki dan yang pernah diperoleh dari pekerjaan yang sebelumnya

sudah pernah dikerjakan serta dijadikan sebagai acuan dalam melakukan pekerjaan yang lebih baik dimasa yang akan datang. Hasil temuan ini disimpulkan bahwa semakin berpengalaman seorang auditor maka semakin bagus kinerja yang dihasilkan, begitu juga sebaliknya apabila seorang auditor tidak memiliki pengalaman maka kinerja yang dihasilkan akan cenderung berkurang, selain itu semakin luas pengalaman yang dimiliki auditor akan semakin mudah auditor tersebut menjalankan pekerjaannya dan pengalaman yang dimiliki akan digunakan sebaik-baiknya oleh auditor dalam mengerjakan pekerjaan yang akan datang yang nantinya dapat meningkatkan kinerja pada auditor itu sendiri. Hasil ini sejalan dengan (Lestari, 2019) yang menandakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja auditor, apabila tidak memiliki pendidikan serta pengalaman yang memadai dalam bidang audit maka tidak menghasilkan kinerja audit yang baik sehingga dapat disimpulkan bahwa auditor yang berpengalaman memiliki pengetahuan yang baik untuk meningkatkan kinerjanya. Secara teoritis, temuan ini sejalan dengan teori pengambilan keputusan yang membuktikan bahwa pengalaman merupakan salah satu faktor yang berpengaruh dalam mengambil keputusan. Auditor yang memiliki pengalaman akan lebih mudah mengambil keputusan dalam tugas auditnya, dan keputusan yang diambil akan sesuai dengan temuan-temuan lapangan, jika keputusan yang diambil didasari dengan pengalaman yang dimiliki membuat auditor tersebut dapat memprediksi keadaan yang akan terjadi dimasa yang akan datang, sehingga keputusan yang akan diambil diharapkan menjadi keputusan yang tepat dan kinerja yang dihasilkan dapat meningkat.

Temuan (2) menemukan hasil bahwa pengujian hipotesis menunjukkan Pelatihan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Auditor. Maka dapat dinyatakan Hipotesis H₂ diterima. Salah satu upaya untuk meningkatkan kinerja pada auditor. Inspektorat melaksanakan program pendidikan berupa pelatihan untuk auditor. Pelatihan dijadikan sebagai suatu proses dalam meningkatkan skill yang dilakukan dalam kurun waktu yang sangat singkat. Auditor wajib meningkatkan pengetahuan, keahlian, keterampilan dan kompetensi yang dapat di tempuh dengan cara mengikuti pendidikan serta pelatihan profesional yang berkelanjutan atau *Continuing Professional Education* (Asosiasi Auditor Intern Pemerintah Indonesia, 2013). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Semakin sering auditor mengikuti pelatihan maka kinerja yang dihasilkan juga cenderung meningkat. Pelatihan dianggap sebagai suatu proses yang ditujukan untuk meningkatkan skill pada auditor. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Sukmana, 2020) serta Adhi and Wayan (2015) hasil penelitian mengungkapkan bahwa semakin sering auditor mengikuti pelatihan dapat meningkatkan kinerja auditor itu sendiri. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Hayati et al. (2020) dengan hasil bahwa pelatihan tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja auditor. Secara teori temuan ini berkaitan dengan teori pengambilan keputusan. Seorang auditor diharapkan ahli dalam pekerjaannya oleh karena itu pelatihan sangat dibutuhkan, dengan adanya pelatihan juga dapat meningkatkan ketelitian seorang auditor dalam melakukan pekerjaan sehingga nantinya ketelitian yang didapatkan dapat membantu auditor dalam mengambil suatu keputusan. Maka hal ini dapat dijelaskan bahwa pelatihan auditor memiliki keterkaitan yang erat dengan teori pengambilan keputusan.

Temuan (3) terlihat bahwa Pelatihan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Auditor. Dapat dinyatakan bahwa Hipotesis H₃ diterima. Kode etik merupakan pernyataan terhadap aturan maupun pedoman yang telah disepakati bersama. Kode etik dijadikan sebagai pedoman oleh seorang auditor dalam bertingkah laku baik diluar maupun didalam lingkup pekerjaan. Kode etik dalam jabatan fungsional auditor diatur dalam *PERMENPAN* Nomor: PER/04/M.PAN/03/2008. Kode etik mencakup prinsip integritas, objektivitas, kompetensi dan kerahasiaan, prinsip ini dapat diartikan bahwa seorang auditor wajib memiliki pengetahuan, keahlian serta memiliki sikap yang jujur, berani, selalu berhati-hati dalam mengerjakan tugas maupun dalam

menjaga informasi yang diterima, bersikap professional, disiplin dan bertanggung jawab. Hasil dari penelitian ini membuktikan bahwa kode etik memiliki peran yang penting untuk seorang auditor semakin taat dengan kode etik maka dapat meningkatkan kinerja yang akan dihasilkan oleh auditor nantinya. Hasil ini searah dengan Lestari (2019), dan Michael and Jullie (2019) dalam penelitiannya mereka mengungkapkan bahwa kode etik dijadikan sebagai pedoman untuk mengontrol auditor dalam bertindak apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan untuk meningkatkan kinerja auditor. Secara teoritis penelitian ini sependapat dengan teori pengambilan keputusan dimana disaat mengambil keputusan seorang auditor harus memiliki kepribadian yang jujur, berani, bertanggung jawab, memiliki sikap yang professional disaat melakukan pekerjaan guna untuk mencapai keputusan yang andal dan keputusan yang dihasilkan tidak bertentangan dengan kode etik yang berlaku.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pada pengolahan data yang telah dilakukan dapat ditarik kesimpulan bahwa (1) Pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Hal ini menunjukkan bahwa semakin berpengalaman seorang auditor maka semakin bagus kinerja yang dihasilkan, begitu juga sebaliknya apabila seorang auditor tidak memiliki pengalaman maka kinerja yang dihasilkan akan cenderung berkurang; (2) Pelatihan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Pelatihan dianggap sebagai suatu proses yang ditunjukkan untuk meningkatkan skill pada auditor. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin sering auditor mengikuti pelatihan maka dapat meningkatkan kinerja pada auditor itu sendiri; (3) Kode etik berpengaruh positif terhadap kinerja auditor, hasil ini juga membuktikan bahwa Auditor yang mengedepankan kode etik terhadap pekerjaannya maka auditor memiliki arah yang jelas dan dapat bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang dihasilkan sehingga kinerja yang dihasilkan pada auditor akan meningkat.

Implikasi dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada auditor pemerintah dan masyarakat. Pada auditor pemerintah khususnya auditor yang bekerja di Inspektorat Kabupaten Lombok Barat dan Inspektorat Kota Mataram diharapkan tetap mendepankan prinsip kode etik untuk mencegah terjadinya tingkah laku yang tidak etis dan selalu belajar dari pengalaman-pengalaman yang sudah ada sebelumnya disaat melakukan tugas baik tugas pemeriksaan, reviu dan tugas lainnya. Bagi masyarakat diharapkan ikut berpartisipasi dalam mengawasi kegiatan program kerja yang dilakukan oleh pemerintah dan senantiasa melaporkan apabila ditemui indikasi kecurangan atau gratifikasi yang melibatkan pemerintah. Penelitian ini memiliki keterbatasan diantaranya ukuran sampel yang digunakan relative kecil hal ini menyebabkan daya uji rendah, beberapa pertanyaan kuisioner belum bisa menggambarkan keadaan yang sebenarnya. Saran yang dapat diberikan untuk peneliti selanjutnya yaitu: (1) Hendaknya menambah variabel yang belum pernah digunakan seperti kualitas audit atau menambahkan variabel intervining maupun moderating diluar variabel yang digunakan dalam penelitian ini; (2) Dapat menambah serta memperluas wilayah sampel penelitian; (3) Diharapkan dapat menghindari pertanyaan yang bersifat normative agar mencerminkan keadaan yang sebenarnya.

UCAPAN TERIMAKASIH

Peneliti ucapkan terimakasih kepada Inspektur Inspektorat Kabupaten Lombok Barat dan Inspektur Inspektorat Kota Mataram yang sudah banyak membantu dalam memberikan izin untuk dijadikan sebagai tempat peneliti meminta data dan tidak lupa peneliti juga mengucapkan terimakasih kepada seluruh auditor yang berkerja di Inspektorat Kabupaten Lombok Barat dan Inspektorat Kota Mataram yang telah meluangkan waktunya untuk mengisi kuisioner yang peneliti berikan.

KONTRIBUSI AUTHOR

Adapun peran yang terlibat dalam proses pembuatan artikel ini adalah sebagai berikut: Wirawan Suhaedi (Dosen Pembimbing Satu) dan Iman Waskito (Dosen Pembimbing Dua) yang senantiasa secara sabar memberikan bimbingan berupa arahan dan masukan disaat melakukan penelitian sampai terselesainya penelitian yang dilakukan.

PENDANAAN dan KONFLIK KEPENTINGAN

Pada penelitian ini peneliti tidak menerima pendanaan dari pihak manapun baik dari eksternal maupun internal dan Penulis menyatakan tidak ada konflik kepentingan

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. (2015). *Metodologi Penelitian Kuantitatif* (E. Mahriani (ed.)). Aswaja Pressindo.
- Adhi:, N. I. B. S., & Wayan, R. I. (2015). Pengaruh Profesionalisme, Etika Profesi dan Pelatihan Auditor terhadap Kinerja Auditor Pada Kantor Akuntan Publik di Bali. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 13(3), 916–943.
- Audit Auditor Intern Pemerintah Indonesia. (2013). *Standar Audit Intern Pemerintah Indonesia Free Powerpoint Templates* (pp. 1–50).
- Chairunnisah et al. (2021). Kinerja Karyawan. In *Widina Bhakti Persada Bandung* (Pertama, p. 253). CV. Widina Media Utama. http://digilib.uinsgd.ac.id/40781/1/KINERJA_KARYAWAN_2_CETAK.pdf#page=38
- Efendi, S. (2022). Work Motivation Mediates: Relationship of Competence and Training on Auditor Performance. *ATESTASI: Jurnal Ilmiah Akuntansi*, 5(1), 109–123. <https://doi.org/10.33096/atestasi.v5i1.1185>
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2014). *A Primer On Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)* (Second Edi). SAGE Publications, inc. https://books.google.co.id/books?id=JDWmCwAAQBAJ&printsec=frontcover&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false
- Hamid, & Anwar. (2020). *Structural Equation Modeling (SEM) Berbasis Varian* (Abiratno, S. Nurdiyanti, & A. Diniati (eds.); 1st ed., Vol. 21, Issue 1). PT Inkubator Penulis Indonesia. <http://journal.um-surabaya.ac.id/index.php/JKM/article/view/2203>
- Hayati, K., Berutu, E., Lase, M., & Manurung, J. A. (2020). Pengaruh Profesionalisme, Etika Profesi, dan Pelatihan Auditor terhadap Kinerja Auditor pada BPKP Sumatera Utara. *ISOQUANT: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 4(2), 200–211. <https://doi.org/10.24269/iso.v4i2.460>
- Hayati, Z. (2019). Teori-Teori Pengambilan Keputusan. *Universitas Negeri Padang*, 1–2.
- Imam Ghozali. (2014). *Structural Equation Modeling Metode Alternatif Dengan PARTIAL LEAST SQUARE (PLS)* (4th ed.). Universitas Diponegoro Semarang.
- Lestari, L. (2019). *Pengaruh Etika Profesi, Kecerdasan Emosional dan Pengalaman Auditor Terhadap Kinerja Auditor Pada KAP Dikota Medan*. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- 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.
- Michael, T., & Jullie, j sondakh. (2019). Pengaruh Kepatuhan Pada Kode Etik, Kompetensi Dan Pengalaman Audit Terhadap Kinerja Auditor Pada Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(4), 4945–4958.
- Nurul, H. (2019). *Ditemukan Pelanggaran Pada AUdit Laporan Keuangan Garuda, Izin AP Kasner Sirumapea Dibekukan*. Pusat Pembinaan Profesi Keuangan Sekretariat

- Jendral - Kementrian Keuangan. <https://pppk.kemenkeu.go.id/in/post/ditemukan-pelanggaran-pada-audit-laporan-keuangan-garuda,-izin-ap-kasner-sirumapea-dibekukan>
- Redaksi 1. (2021). Jaksa Temukan Dua Alat Bukti Dugaan Korupsi Dana Desa Selat dan Kedaro. *Lombok Post*.
<https://lombokpost.jawapos.com/kriminal/20/05/2021/jaksa-temukan-dua-alat-bukti-dugaan-korupsi-dana-desa-selat-dan-kedaro/>
- Sharah, P. S. (2023). *Pelanggaran Etika Profesi Akuntan Pada Kasus Manipulasi Laporan Keuangan PT Kereta Api Indonesia (PT KAI)*. Kompasiana.
<https://www.kompasiana.com/sharah36734/63bab2934addee59574daa62/pelanggaran-etika-profesi-akuntan-pada-kasus-manipulasi-laporan-keuangan-pt-kereta-api-indonesia-pt-kai>
- Sukmana, E. (2020). Efektivitas Pendidikan Dan Pelatihan Dalam Meningkatkan Kinerja Auditor Di Inspektorat Kabupaten Lamongan Provinsi Jawa Timur. *Jurnal Politik Pemerintahan Dharma Praja*, 12(2), 97–116.
<https://doi.org/10.33701/jppdp.v12i2.944>
- Tiara, S. (2021). Pengaruh Etika Profesi , Pengalaman dan Opini Publik Terhadap Pengambilan Keputusan Bagi Auditor Di Bpk Ri Perwakilan Provinsi Sumatera Utara. *MUDIMA Multi Disiplin Madani*, 1(3), 217–232.
- Utami, U. I. (2015). *Pengaruh Integritas, Obyektifitas, Kerahasiaan, Kompetensi dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Auditor Pada Inspektorat Provinsi Riau*. 2(1), 1–15.
- Yendrawati, R., & Narastuti, N. R. (2014). Pengaruh Integritas, Obyektivitas, Kerahasiaan, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Auditor Pemerintah. *Journal of Accounting and Investment*, 15(1), 28–35.