

# **PENGARUH MOTIVASI KERJA, OBYEKTIVITAS DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA APARAT PENGAWASAN INTERN PEMERINTAH (APIP) DENGAN BUDAYA ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL MODERASI PADA INSPEKTORAT DAERAH PROVINSI BANTEN**

**Ranthy Pancasasti<sup>1</sup>**

<sup>1</sup> Universitas Sultan Ageng Tirtayasa  
Email: ranthy@untirta.ac.id

## **ABSTRACT**

*This study aims to determine, analyze and test, the effect of Work Discipline on APIP performance. To find out, analyze and test the effect of objectivity on APIP's performance. To find out, analyze and test the effect of competence on APIP performance. To find out, analyze and test organizational culture to moderate the influence of Work Discipline on APIP's performance. To find out, analyze and test organizational culture to moderate the effect of objectivity on APIP's performance. To find out, analyze and test organizational culture to moderate the influence of competence on APIP performance. The object of this research is the Office of the Inspectorate of Banten Province. The sample in this study were 52 (Fifty Two) Auditors and 29 (Twenty-nine) P2UPD and 4 (Four) audiwan at the Inspectorate Office of Banten Province. The research approach uses quantitative associative. This research uses data analysis method using SmartPLS.3 software which is run with computer media. In this study, the research instrument used was a questionnaire/questionnaire. The variable measurement scale used in this study is to use an ordinal scale in the form of an item scale. The results of this study indicate that the Work Discipline variable affects APIP performance, Objectivity affects APIP performance, Competence affects APIP performance, organizational culture moderates the influence of Work Discipline on APIP performance, organizational culture moderates the effect of objectivity on APIP performance, organizational culture does not moderate the influence of competence on performance. APIP.*

**Keywords:** *Work Motivation, Objectivity and Competence, Organizational Culture, APIP Performance*

## **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui, menganalisis dan menguji, pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja APIP. Untuk mengetahui, menganalisis dan menguji pengaruh obyektivitas terhadap kinerja APIP. Untuk mengetahui, menganalisis dan menguji pengaruh kompetensi terhadap kinerja APIP. Untuk mengetahui, menganalisis dan menguji budaya organisasi memoderasi pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja APIP. Untuk mengetahui, menganalisis dan menguji budaya organisasi memoderasi pengaruh obyektivitas terhadap kinerja APIP. Untuk mengetahui, menganalisis dan menguji budaya organisasi memoderasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja APIP. Objek penelitian ini adalah pada Kantor Inspektorat Provinsi Banten Sampel dalam penelitian ini adalah 52 (Lima Puluh Dua) Auditor 29 (Dua puluh sembilan) P2UPD dan 4 (Empat) audiwan pada Kantor Inspektorat Provinsi Banten. Pendekatan penelitian menggunakan asosiatif kuantitatif. Penelitian ini menggunakan metode analisis data dengan menggunakan software Smart PLS.3 yang dijalankan dengan media komputer. Pada penelitian ini instrument penelitian yang digunakan adalah angket/kuesioner. Skala pengukuran variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan Skala ordinal yang berupa skala item. Hasil penelitian ini hasil penelitian menjelaskan Motivasi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja, Obyektivitas dan kompetensi memiliki pengaruh terhadap Kinerja. Budaya organisasi memoderasi Kompetensi dan Obyektivitas dalam mempengaruhi kinerja. Budaya organisasi tidak memiliki pengaruh terhadap kompetensi.

**Kata kunci:** Motivasi kerja, Obyektivitas, Kompetensi, Budaya Organisasi, Kinerja APIP

## INTRODUCTION

Perhatian masyarakat akhir-akhir ini sangat menyoroti kinerja aparatur pemerintah baik di pusat maupun di daerah. Hal tersebut dikarenakan banyak aparatur pemerintah yang tertangkap tangan oleh Komisi Pemberantasan Korupsi maupun (KPK) maupun menjadi tersangka kasus tindak pidana korupsi berdasar hasil penyidikan Aparat Penegak Hukum yang bersumber tindak lanjut atas Laporan hasil Pemeriksaan keuangan atau laporan pengaduan masyarakat. Untuk menciptakan pemerintahan yang baik, bersih serta berwibawa. Untuk menciptakan pemerintahan yang baik dan bersih diperlukan peningkatan peranan Aparat Pengawas Internal Pemerintah (APIP) untuk menjaga reputasi pemerintah melalui pengawasan internal dilingkungan Instansi Pemerintah. Menteri Dalam Negeri Muhamad Tito Karnavian menuntut Aparat Pengawas Intern Pemerintah (APIP) dalam melakukan pengawasan memprioritaskan langkah-langkah pencegahan agar meminimalisasi pelanggaran. Diharapkan APIP perlu membuat pedoman pengawasan yang mampu mencegah terjadi pelanggaran, baik yang berupa pidana, administrasi, serta yang menyangkut perilaku aparatur pemerintah. APIP bisa menjadi faktor kunci dalam menjaga kepercayaan masyarakat pada pemerintah. APIP yang baik dapat menciptakan kepuasan pada masyarakat sehingga menciptakan rasa kepercayaan pada pemerintah sehingga masyarakat mau dan bersedia melaksanakan kewajiban sebagai warga negara seperti mau membayar pajak pada pemerintah. Menurut Peraturan Pemerintah nomor 60 tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) inspektorat merupakan salah satu Aparat Pengawas Intern Pemerintah yang bertanggung jawab langsung kepada Kepala Daerah. Inspektorat Daerah memiliki tanggung jawab terkait tugas pengawasan untuk memberikan jaminan pelaksanaan kegiatan pemerintahan sesuai ketentuan dengan profesionalisme kinerja sehingga menghasilkan laporan pengawasan yang kompeten dan reliable (dapat dijamin kesahihannya). Dalam melaksanakan pengawasan harus mampu menyatukan pengetahuan, Pengalaman, dan indendpensinya untuk menghasilkan laporan hasil Pengawasan yang berkualitas. APIP memiliki kode etik yang harus dipatuhi oleh seluruh Aparat pengawas Internal Pemerintah (APIP) untuk menjaga kredibilitas APIP (auditor/PPUPD) dalam ancaman dan resiko kerja yang tinggi. Fenomena bisnis yang terjadi saat ini terjadinya masih rendahnya capaian kinerja APIP dalam melaksanakan tugas pengawasan dalam lingkup kewenangannya melalui audit, reuiu, evaluasi,

pemantauan dan kegiatan pengawasan lain terhadap penyelenggaraan tugas dan fungsi organisasi yang dalam hal ini penugasannya diserahkan kepada Auditor dan P2UPD (Pengawas Pemerintah Urusan Pemerintahan Daerah). Masih belum optimalnya kinerja APIP dalam melaksanakan tugas pengawasan pada aspek Perencanaan pembangunan, pelaksanaan pembangunan, pendampingan akuntabilitas Kinerja pada perangkat daerah dilingkungan pemerintah provinsi banten sehingga berdampak pada masih terdapat temuan kerugian daerah yang dilaksanakan oleh Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) dan rendahnya nilai Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah sebagaimana disajikan pada Tabel 1 berikut:

Tabel 1. Rekomendasi LHP BPK-R1

No	Jenis Pemeriksaan	2019		2020		2021	
		Temuan	Rekomndasi	Temuan	Rekomndasi	Temuan	Rekomndasi
1	LKPD	27	65	23	43	25	51
2	SPI	20	37	21	37	28	56

Sumber: BPK RI, 2023.

Tabel 2. Perkembangan Nilai Akuntabilitas Kinerja Provinsi Banten

NO	Komponen yang dinilai	Nilai			
		2017	2018	2019	2020
1	Perencanaan Kinerja	18,46	18,56	19,97	20,02
2	Pengukuran Kinerja	10,01	14,09	15,40	16,56
3	Pelaporan Kinerja	9,54	9,54	9,76	10,35
4	Evaluasi internal	6,22	6,33	6,48	8,05
5	Capaian Kinerja	11,67	11,69	13,95	15,33
	<b>Total</b>	55,90	60,20	65,56	70,31
			4,30	5,36	5,45
	<b>Tingkat AKIP</b>	CC	B	B	B
	<b>Target</b>	70	75	80	85
	<b>GAP</b>	14,1	14,8	14,44	14,69

Sumber: BPK RI, 2023.

## Research GAP

Hasil penelitian (Wahidi, U., Hardi, & Safitri, 2020), dan (Ningsih, 2017) menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara budaya organisasi dengan kinerja auditor. Hasil penelitian ini dapat dipahami bahwa dalam meningkatkan kinerjanya, auditor sangat bergantung pada budaya organisasi yang ada di lingkungan kerjanya. Sedangkan menurut (Handayani, 2019) menyatakan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor. Hasil penelitian (Yendrawati, 2014) dan (Prihartono, 2018) menyimpulkan bahwa jika obyektivitas diperlukan profesionalitas yang

mana auditor wajib mengungkapkan secara jelas dan bebas dari kepentingan. Walaupun dalam penelitian ini obyektivitas tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor.

## **METHOD**

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2011) Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi (Moeheriono, 2011) Menurut Handoko (2015) mengistilahkan kinerja dengan prestasi kerja yaitu melalui nama organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama (Rivai, 2015:50). Tidak jauh berbeda, Siagian (2016:227) mendefinisikan kinerja sebagai suatu keseluruhan kemampuan seseorang untuk bekerja sedemikian rupa sehingga mencapai tujuan kerja secara optimal dan berbagai sasaran yang telah diciptakan.

Budaya organisasi identik dengan studi individu dan kelompok dalam sebuah organisasi. Interaksi orang dalam sebuah organisasi menggambarkan budaya pada organisasi tersebut. Budaya organisasi yang kuat mendukung tujuan-tujuan organisasi, sebaliknya yang lemah atau negatif menghambat atau bertentangan dengan tujuan-tujuan organisasi. Robbins dan Judge (2011: 520) menegaskan “Budaya organisasi adalah sistem makna bersama yang diselenggarakan oleh anggota yang membedakan satu organisasi dengan organisasi lain”. Edy Sutrisno (2010: 2), mendefinisikan budaya organisasi sebagai perangkat sistem nilai-nilai (*values*), keyakinan-keyakinan (*beliefs*), asumsi-asumsi (*assumptions*), atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah- masalah organisasinya. Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan jika budaya organisasi, yaitu seperangkat nilai-nilai atau norma- norma yang telah relatif lama

berlakunya, dianut bersama oleh para anggota organisasi (pegawai) sebagai norma perilaku dalam menyelesaikan masalah- masalah organisasi.

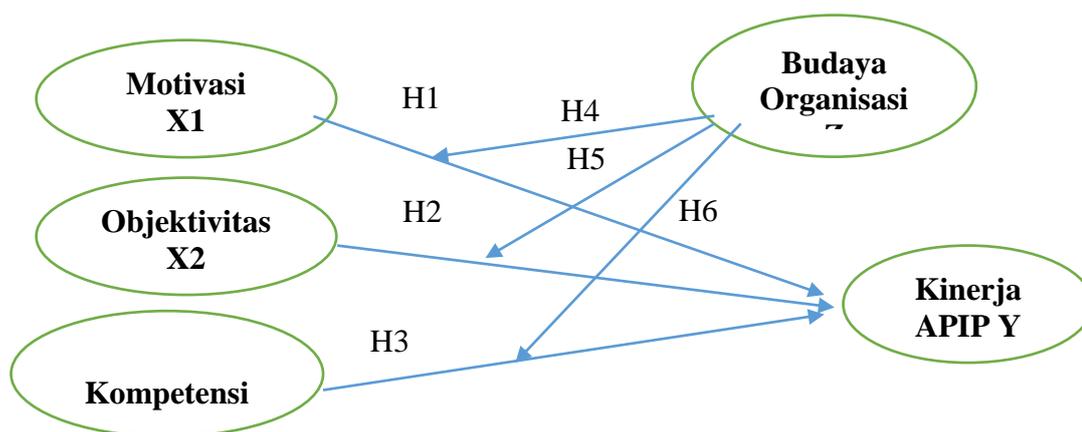
Pengertian objektivitas menurut Lawrence B. Swyer, mortimer A. Dittenhofer dan James H. Scheiner yang diterjemahkan oleh (Ningsih, 2017) adalah “Objektivitas adalah suatu hal yang langka dan hendaknya tidak dikompromikan. Seorang auditor hendaknya tidak pernah menempatkan diri atau ditempatkan dalam posisi di mana objektivitas mereka dapat dipertanyakan.

Kompetensi merupakan atribut untuk menghasilkan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas atau unggul. Atribut mengacu kepada karakteristik tertentu yang diperlukan untuk dapat melakukan pekerjaan secara efektif. Oleh karenanya, atribut terdiri atas persyaratan pengetahuan, keterampilan, dan keahlian atau karakteristik tertentu (Lyle Spencer & Signe Spencer (dalam Moeherson, 2010). Kompetensi sebagai karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya, efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja atau pada situasi tertentu (AH. Glennard, 2014).

Menurut Manullang & Manullang (2006: 165) menyatakan bahwa, Motivasi atau *motivation* berarti pemberian, penimbulan motive atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan. Motivasi adalah faktor yang mendorong orang untuk bertindak dengan cara tertentu. Menurut Cascio & Awad (1981: 280), “*Motivation is a process governing choices made by persons among alternative forms of voluntary activity*”, hal ini berarti motivasi adalah proses yang mengatur pilihan yang dibuat oleh orang-orang di antara bentuk-bentuk alternatif kegiatan sukarela, sehingga motivasi ini muncul karena kesadaran sendiri dan tanpa paksaan. Senada dengan pendapat Flippo (1976: 390), *Motivation is a skill in aligning employee and organizational interests so that behavior result in achivement of employee wants simultaneously with attainment of organizational objective*. Pada dasarnya menurut pendapat Flippo, motivasi adalah keterampilan dalam menyelaraskan pegawai dan kepentingan organisasi sehingga hasilnya perilaku dalam prestasi pegawai ingin bersamaan dengan pencapaian tujuan organisasi. Sedangkan menurut Ivancevich (2010: 53), “*motivation is the set of attitudes that predispose a person to act in a specific goal directed way*” yang artinya motivasi adalah

serangkaian sikap yang mempengaruhi seseorang untuk bertindak dengan cara yang diarahkan sesuai dengan tujuan tertentu.

Berdasarkan data fenomena bisnis yang disajikan, serta *gap* penelitian terdahulu, rumusan masalah, kerangka pemikiran serta teori-teori yang disajikan, Peneliti menyimpulkan Hipotesis sebagai berikut:



**Gambar 1. Model Kerangka Penelitian**  
Sumber data diolah sendiri, 2023.

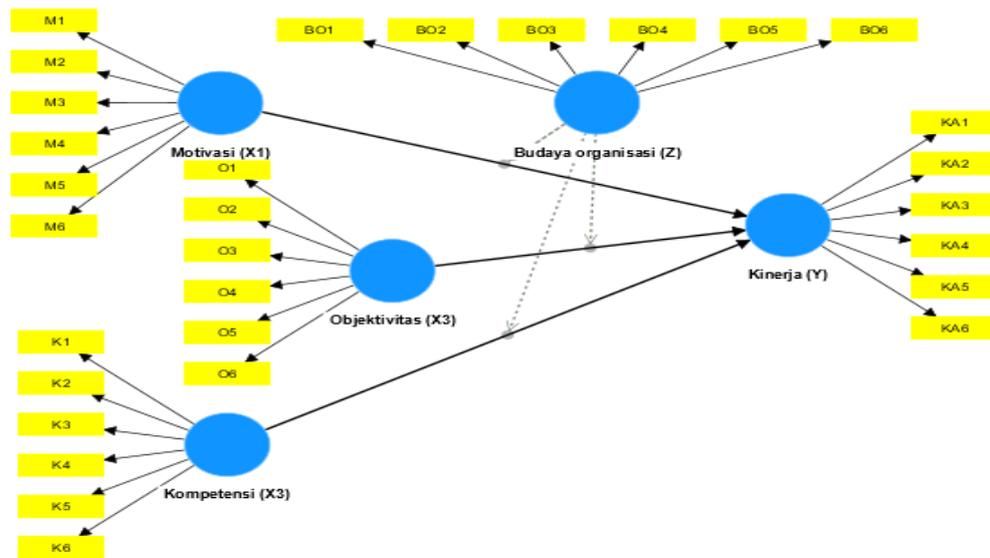
Berdasarkan pengertian hipotesis, maka hipotesis penelitian ini adalah:

1. Motivasi Kerja (X1) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) pada Inspektorat Daerah Provinsi Banten.
2. Obyektivitas berpengaruh terhadap Kinerja Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) pada Inspektorat Daerah Provinsi Banten.
3. Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) pada Inspektorat Daerah Provinsi Banten.
4. Budaya Organisasi memoderasi pengaruh Obyektivitas terhadap Kinerja Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) pada Inspektorat Daerah Provinsi Banten.
5. Budaya Organisasi memoderasi pengaruh kompetensi terhadap Kinerja Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) pada Inspektorat Daerah Provinsi Banten.
6. Budaya Organisasi tidak dapat memoderasi pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) pada Inspektorat Daerah Provinsi Banten.

Penelitian ini menggunakan pendekatan Asosiatif untuk menginvestigasi pengaruh obyektivitas, kompetensi, dan motivasi terhadap kinerja. Pendekatan asosiatif memungkinkan pengukuran yang sistematis dan analisis statistik untuk memperoleh pemahaman yang mendalam tentang Pengaruh Obyektivitas, Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Auditor, PPUPD dan Audiwan dengan budaya Organisasi sebagai Variabel pemoderasi pada Inspektorat Provinsi Banten. Penelitian ini menggunakan 3 jenis variabel yaitu;

1. Variabel bebas, juga dikenal sebagai variabel independen, adalah variabel yang dikendalikan atau dimanipulasi oleh peneliti dalam penelitian. Variabel bebas merupakan faktor atau variabel yang dianggap memiliki pengaruh terhadap variabel terikat (dependen) dan menjadi fokus utama dalam penelitian (Sugiyono, 2013). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah Motivasi (X1) Obyektivitas (X2) dan Kompetensi (X3).
2. Variabel terikat, juga dikenal sebagai variabel dependen, adalah variabel yang dipengaruhi atau bergantung pada variabel bebas (independen) dalam penelitian. Variabel terikat merupakan variabel yang diukur atau diamati untuk melihat apakah adanya perubahan pada variabel bebas memiliki dampak atau pengaruh terhadapnya. pada penelitian kali ini yang variabel terikat adalah kinerja (Y).
3. Variabel moderating atau variabel pemoderasi (Z) adalah jenis variabel dalam penelitian yang mempengaruhi atau memodifikasi hubungan antara variabel bebas (independen) dan variabel terikat (dependen). Variabel moderating memiliki peran dalam mengubah atau mempengaruhi kekuatan atau arah hubungan antara variabel bebas dan terikat, tergantung pada level atau kondisi variabel moderating.

Dalam konteks penelitian, variabel moderating memberikan wawasan tentang bagaimana dan kapan hubungan antara variabel bebas dan terikat dapat berubah. Variabel moderating dapat memperkuat, melemahkan, atau mengubah arah hubungan antara variabel bebas dan terikat tergantung pada kondisi tertentu yang melibatkan variabel moderating tersebut. Pada penelitian kali ini yang menjadi variabel pemoderasi adalah budaya organisasi.



Gambar 2. Sumber: Pengolahan Data Penelitian Dengan SmartPLS 4, 2023

Keterangan:  
 X<sub>1</sub> : Motivasi  
 X<sub>2</sub> : Obyektivitas  
 X<sub>3</sub> : Kompetensi  
 Y : Kinerja  
 Z : Budaya Organisasi

## RESULTS AND DISCUSSION

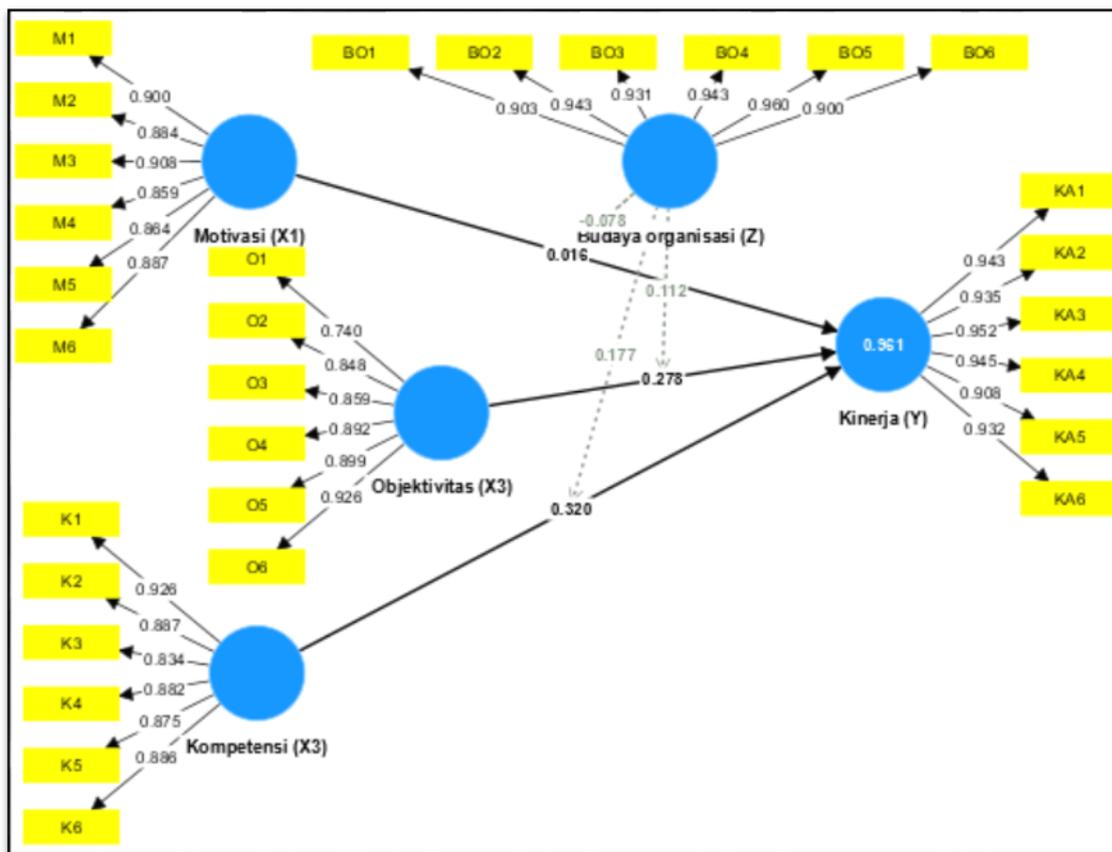
Analisa data dalam penelitian ini, Peneliti menggunakan bantuan *software SmartPLS* versi 4. Jumlah responden yang memberikan feedback sebanyak 85 responden. dengan kriteria jenis kelamin, usia, masa kerja, dan pendidikan. Data demografi responden mencakup informasi Nama, jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan dan masa kerja. Karakteristik responden dapa dilihat dalam table di bawah ini:

Tabel 1. Karateristik Responden

No	Keterangan	Jumlah	Prosentase (%)
1	Jenis Kelamin		
	Laki-laki	58	68
	Perempuan	30	35
	Jumlah	85	
2	Usia		
	21-30 tahun	19	22
	31-40 tahun	38	45
	41-50 tahun	22	26
	>50tahun	6	7

No	Keterangan	Jumlah	Prosentase (%)
	Jumlah	85	
3	Masa Kerja di inspektorat		
	< 5 tahun	22	26
	5 – 10 Tahun	35	41
	11 - 15 tahun	18	21
	21 -25 Tahun	10	12
	>25 tahun	-	
	Jumlah	85	
4	Pendidikan		
	SMA/Sederajat	-	
	Diploma	8	9
	S1	32	38
	S2	53	62
	S3	-	
	Jumlah	85	

Tabel tersebut diatas memberikan informasi tentang karakteristik responden dalam penelitian ini. Di dalamnya di berikan informasi tentang tentang jumlah responden baik berupa prosentase yang di sudah di kategorikan berdasarkan jenis kelamin, usia, masa kerja dan pendidikan. Dalam tabel yang disajikan dapat dilihat bahwa jumlah responden yang memberikan feedback sebanyak 85 responden. Berdasarkan jenis kelamin, responden mayoritas berjenis kelamin laki-laki sebanyak 68%. Kemudian jika dilihat dari usia, responden paling banyak adalah karyawan yang berusia rentang 31 – 40 tahun sebanyak 48%. Dan jika dilihat berdasarkan masa kerja, responden paling banyak adalah karyawan yang masa kerjanya di atas 5 -10 tahun sebanyak 51%. Selanjutnya jika dilihat berdasarkan pendidikan, responden paling banyak adalah karyawan dengan pendidikan S2 atau sederajat dengan prosentase 62 %. Tahap pertama dilakukan uji kualitas data dengan *SEM PLS algoritm*. Hasil uji ditampilkan berupa gambar berikut ini:



**Gambar. 3. Hasil Outer model**

Sumber: Pengolahan data penelitian dengan *SmartPLS 4*, 2023.

**Tabel 2. Construct Reliability and Validity**

	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)	Average variance extracted (AVE)
Budaya organisasi (Z)	0.969	0.970	0.975	0.865
Kinerja (Y)	0.972	0.972	0.977	0.876
Kompetensi (X3)	0.943	0.945	0.955	0.778
Motivasi (X1)	0.944	0.947	0.955	0.781
Objektivitas (X3)	0.931	0.946	0.946	0.744

Sumber: Pengolahan data penelitian dengan *SmartPLS 4*, 2023.

Pada Tabel hasil pengujian reliabilitas yang disajikan dalam Tabel 2 didapatkan nilai *cronbach'sAlpa* dan *Composite Reliability* > 0,70, sehingga dapat disimpulkan variabel laten memiliki nilai reliabilitas yang baik, memiliki keandalan yang baik dalam melakukan pengukuran. Hasil uji validitas membuktikan bahwa masing-masing indikator dapat diterima dan mampu untuk menjelaskan variabel latennya. Mengacu pada tabel 7 nilai

loading indikator yang didapat > 0,70 untuk semua indikator maka indikator-indikator sudah memiliki nilai validitas konvergen yang baik. Ini juga didukung oleh hasil pengukuran nilai *Average Variance Extracted (AVE)*, yang mana nilainya > 0,50 sesuai hasil yang disajikan dalam tabel 4. Dengan hasil ini maka indikator-indikatornya memiliki nilai validitas konvergen yang baik.

Tabel 3. *Discriminant Validity -HTMT*

Discriminant validity - Heterotrait-monotrait ratio (HTMT) -	
	Heterotrait-monotrait ratio (HTMT)
Kinerja (Y) <-> Budaya organisasi (Z)	0.940
Kompetensi (X3) <-> Budaya organisasi (Z)	0.868
Kompetensi (X3) <-> Kinerja (Y)	0.955
Motivasi (X1) <-> Budaya organisasi (Z)	0.734
Motivasi (X1) <-> Kinerja (Y)	0.880
Motivasi (X1) <-> Kompetensi (X3)	0.912
Objektivitas (X3) <-> Budaya organisasi (Z)	0.485
Objektivitas (X3) <-> Kinerja (Y)	0.719
Objektivitas (X3) <-> Kompetensi (X3)	0.678
Objektivitas (X3) <-> Motivasi (X1)	0.741

Sumber: Pengolahan data penelitian dengan *SmartPLS 4*, 2023.

Tabel 4. *Collinearity Statistic - VIF Inner Model*

Collinearity statistics (VIF) - Inner model - List	
	VIF
Budaya organisasi (Z) -> Kinerja (Y)	3.735
Kompetensi (X3) -> Kinerja (Y)	15.366
Motivasi (X1) -> Kinerja (Y)	12.756
Objektivitas (X3) -> Kinerja (Y)	4.648
Budaya organisasi (Z) x Kompetensi (X3) -> Kinerja (Y)	4.524
Budaya organisasi (Z) x Motivasi (X1) -> Kinerja (Y)	4.790
Budaya organisasi (Z) x Objektivitas (X3) -> Kinerja (Y)	2.412

Sumber: Pengolahan data penelitian dengan *SmartPLS 4*, 2023.

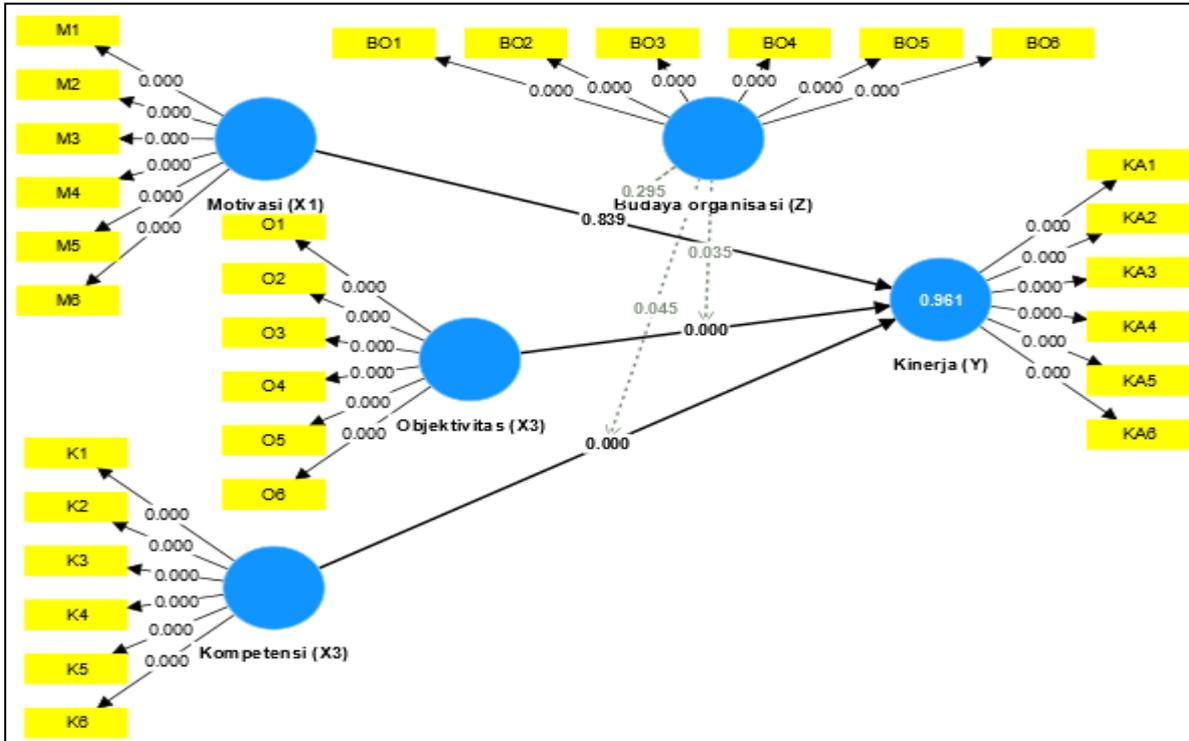
**Tabel 5. Outer Loading**

	Outer loadings
BO1 <- Budaya organisasi (Z)	0.903
BO2 <- Budaya organisasi (Z)	0.943
BO3 <- Budaya organisasi (Z)	0.931
BO4 <- Budaya organisasi (Z)	0.943
BO5 <- Budaya organisasi (Z)	0.960
BO6 <- Budaya organisasi (Z)	0.900
K1 <- Kompetensi (X3)	0.926
K2 <- Kompetensi (X3)	0.887
K3 <- Kompetensi (X3)	0.834
K4 <- Kompetensi (X3)	0.882
K5 <- Kompetensi (X3)	0.875
K6 <- Kompetensi (X3)	0.886
KA1 <- Kinerja (Y)	0.943
KA2 <- Kinerja (Y)	0.935
KA3 <- Kinerja (Y)	0.952
KA4 <- Kinerja (Y)	0.945
KA5 <- Kinerja (Y)	0.908
KA6 <- Kinerja (Y)	0.932
M1 <- Motivasi (X1)	0.900

Sumber: Pengolahan data penelitian dengan *SmartPLS 4*, 2023.

Hasil ini juga didukung oleh hasil pengukuran *Formal Lacker Criterion* yang disajikan dalam tabel 4. Hasil pengukuran menunjukkan nilai paling atas lebih besar dari korelasi antar variable laten, sehingga dapat dikatakan sudah memiliki validitas diskriminan yang baik. Terlihat korelasi Kinerja Karyawan dengan Motivasi dan Pelatihan lebih kecil daripada akar *AVE* Kinerja Karyawan yaitu 0,800. Begitu juga dengan akar *AVE* variabel lainnya. Selanjutnya dilakukan uji *inner model* dengan *bootstrapping*. Hasil uji ditampilkan berupa gambar berikut ini:

Gambar. 4. Hasil Inner Model



Sumber: Pengolahan data penelitian dengan *SmartPLS 4*, 2023.

Tabel 6. Path Coefficient

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics ( O /STDEV)	P values
Budaya organisasi (Z) → Kinerja (Y)	0.584	0.585	0.089	8.144	0.000
Kompetensi (X3) → Kinerja (Y)	0.320	0.319	0.087	3.693	0.000
Motivasi (X1) → Kinerja (Y)	0.018	0.030	0.076	0.204	0.839
Objektivitas (X3) → Kinerja (Y)	0.278	0.280	0.051	5.404	0.000
Budaya organisasi (Z) x Kompetensi (X3) → Kinerja (Y)	0.177	0.191	0.087	2.028	0.045
Budaya organisasi (Z) x Motivasi (X1) → Kinerja (Y)	-0.078	-0.088	0.074	1.052	0.295
Budaya organisasi (Z) x Objektivitas (X3) → Kinerja (Y)	0.112	0.102	0.052	2.134	0.035

Sumber: Pengolahan data penelitian dengan *SmartPLS 4*, 2023.

Berdasarkan skema *inner model* yang disajikan pada Tabel 6. *Path Coefficient* dapat menjelaskan pengaruh terbesar sampai terkecil. Dapat dijelaskan bahwa pengaruh terbesar ditunjukkan pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan dengan nilai

sebesar 5.404. Kemudian pengaruh terbesar kedua adalah pengaruh variabel pelatihan terhadap motivasi dengan nilai sebesar 3.963. Selanjutnya pengaruh yang terkecil adalah variabel Motivasi terhadap kinerja karyawan dengan nilai sebesar 0,839. Untuk menentukan signifikan atau tidaknya dapat dilihat dalam tabel yakni pada kolom *p value* nya. Untuk menentukan signifikan atau tidaknya pada Tabel 6 dapat dilihat dengan *p Value* nya. Jawaban dari hipotesis adalah sebagai berikut:

- a. Motivasi (X1) tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) di Inspektorat Provinsi Banten. Dari tabel di atas, hasil pengukuran analisis jalur hubungan antara pelatihan) terhadap kinerja karyawan didapatkan nilai *original* sampel 0,018, menunjukkan bahwa kenaikan 1 nilai pada motivasi akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,018. Nilai T statistik yang didapat sebesar 0,204 > t tabel 1,96 dan *p value* 0,839 > 0,05. Maka secara statistik  $H_0$  dan  $H_a$  ditolak artinya variabel Motivasi tidak terdapat bukti yang cukup untuk mendukung hipotesis bahwa Motivasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
- b. Objektivitas (X2) berpengaruh positif terhadap kinerja Karyawan di inspektorat Provinsi Banten. Dari tabel di atas, hasil pengukuran analisis jalur hubungan antara pelatihan (X2) terhadap kinerja karyawan memiliki nilai t-statistik sebesar 5.404 dan P-value sebesar 0,00. Berdasarkan hasil pengukuran, dapat disimpulkan bahwa nilai P-value 0,00 < 0,05. Oleh karena itu, hipotesis kedua dalam penelitian ini ditolak. Artinya, tidak terdapat bukti yang cukup untuk mendukung hipotesis bahwa Beban Kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
- c. Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Inspektorat Provinsi Banten. Dari tabel di atas, hasil pengukuran analisis jalur hubungan antara kompetensi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) didapatkan nilai *original* sampel 0,360, menunjukkan bahwa kenaikan 1 nilai pada pelatihan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,633. Nilai T statistik yang didapat sebesar 3,693 > t tabel 1,96 dan *p value* 0,000 < 0,05. Maka secara statistik  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya variabel Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dapat disimpulkan bahwa Hipotesis dapat diterima.
- d. Budaya organisasi tidak dapat mempengaruhi Motivasi terhadap Kinerja APIP. Dari tabel di atas menunjukkan nilai *p-value* sebesar 0,295. Hasil pengukuran menunjukkan

*p-value*  $0,295 > 0,05$ , maka hipotesis keenam dalam penelitian ini ditolak. Berdasarkan hasil tersebut dapat di artikan bahwa variabel budaya organisasi tidak dapat memoderasi pengaruh Motivasi terhadap kinerja APIP.

- e. Budaya organisasi dapat memoderasi Pengaruh Objektivitas terhadap Kinerja APIP .Dari tabel 8 diatas menunjukkan nilai *p-value* sebesar 0,000. Hasil pengukuran menunjukkan *p-value*  $0,00 > 0,05$ , maka hipotesis kelima dalam penelitian ini diterima. Berdasarkan hasil tersebut dapat di artikan bahwa variabel budaya organisasi dapat memoderasi pengaruh Objektivitas terhadap kinerja APIP.
- f. Budaya organisasi dapat memoderasi Pengaruh kompetensi terhadap Kinerja APIP.Dari tabel di atas menunjukkan nilai *p-value* sebesar 0,00. Hasil pengukuran menunjukkan *p-value*  $0,00 < 0,05$ , maka hipotesis kelima dalam penelitian ini diterima. Berdasarkan hasil tersebut dapat di artikan bahwa variabel budaya organisasi dapat memoderasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja.

## CONCLUSION

Berdasarkan hasil penelitian dari Pengaruh Integritas, Obyektivitas dan Kompetensi terhadap Kinerja Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) dengan Budaya Organisasi sebagai Variabel Moderasi pada Inspektorat Daerah Provinsi Banten, maka dapat ditarik kesimpulan:

1. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja APIP. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor kinerja APIP yang baik dipengaruhi oleh Motivasi pegawainya khususnya Auditor dan P2UPD. Auditor dan P2UPD yang Motivasi yang tinggi akan melaksanakan tugasnya dengan sangat baik sehingga menaikkan citra auditor dan P2UPD. Kepatuhan terhadap kode etik inilah yang nantinya dapat mendorong peningkatan kualitas dan hasil audit yang baik yang mana hal ini merupakan salah satu tujuan dari Inspektorat Daerah Provinsi Banten.
2. Obyektivitas tidak berpengaruh terhadap kinerja APIP. Ini menggambarkan bahwa semakin baik penerapan obyektivitas kerja yang dilakukan pada Inspektorat Daerah Provinsi Banten maka akan menambah atau mengurangi kinerja kerja APIP pada Inspektorat Daerah Provinsi Banten

3. Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja APIP. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor kinerja APIP yang baik dipengaruhi oleh kompetensi kerja pegawainya khususnya Auditor dan P2UPD. Maka dari itu kompetensi kerja pegawai yang baik terkhususnya Auditor dan P2UPD pada Inspektorat Daerah Provinsi Banten dapat mempengaruhi kinerja.
4. Budaya organisasi tidak dapat memoderasi pengaruh motivasi terhadap kinerja APIP. Ini menggambarkan bahwa budaya organisasi memperkuat atau memperlemah pengaruh tingkat kinerja APIP.
5. Budaya organisasi tidak dapat memoderasi pengaruh obyektivitas terhadap kinerja APIP. Ini menggambarkan bahwa semakin baik obyektivitas tidak mengurangi atau menambah kerja yang dilakukan pada Inspektorat Daerah Provinsi Banten maka akan mendorong meningkatnya kinerja APIP pada Inspektorat Daerah Provinsi Banten.
6. Budaya organisasi tidak memoderasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja APIP. Ini menggambarkan bahwa budaya organisasi tidak memperkuat atau memperlemah pengaruh kompetensi terhadap kinerja APIP pada Inspektorat Daerah Provinsi Banten.

#### Saran

Untuk memberikan penelitian yang lebih baik dan lengkap kedepannya maka penelitian ini memberikan beberapa saran baik bagi organisasi maupun bagi penelitian kedepannya:

1. Dengan menyadari bahwa Motivasi yang dimiliki seseorang akan mempengaruhi hasil kerja atau kinerja, maka auditor dan P2UPD diharapkan memiliki Motivasi tinggi sehingga dapat mendorong auditor dan P2UPD untuk melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik lagi, terutama dalam hal auditor dan P2UPD berani mengemukakan hal-hal yang menurut pertimbangan dan keyakinannya perlu dilakukan dalam melakukan pemeriksaan dan pengawasan.
2. Obyektivitas auditor perlu ditingkatkan agar dalam melaksanakan tugasnya auditor harus bersikap adil dan tidak memihak kepada kepentingan manapun, terutama dalam hal mempertahankan kriteria dan kebijaksanaan-kebijaksanaan yang resmi serta meningkatkan kemampuan mengungkapkan temuan-temuan secara intelektual sebab

jika auditor dan P2UPD mengabaikan hal demikian, ia akan kehilangan sikap tidak memihak yang justru paling penting untuk mempertahankan kebebasan pendapatnya. Hal ini sangatlah penting diperhatikan mengingat karena auditor melaksanakan pekerjaannya untuk kepentingan.

3. Untuk menciptakan hasil kerja yang berkualitas maka auditor harus meningkatkan kompetensi yang mereka miliki, dengan mengikuti pelatihan-pelatihan yang berkaitan dengan audit. Jadi dengan hal ini maka proses audit yang mereka lakukan menghasilkan kualitas laporan hasil audit yang baik karena ditunjang dengan kompetensi yang mereka miliki.
4. Budaya organisasi didefinisikan sebagai sebuah corak dari asumsi-asumsi dasar yang ditemukan atau dikembangkan oleh sebuah kelompok tertentu untuk belajar mengatasi masalah-masalah kelompok dari adaptasi eksternal dan integrasi internal, yang telah bekerja dengan baik, maka dari itu diharapkan Inspektorat Daerah Provinsi Banten dapat memberikan aturan budaya organisasi yang dapat mendukung kinerja yang optimal dari para auditor dan P2UPD.
5. Bagi peneliti berikutnya diharapkan menambahkan variabel independen lain yang kemungkinan memberikan pengaruh terhadap Kinerja Auditor, misalnya Gaya kepemimpinan, Independensi dan lain-lain.

## **ACKNOWLEDGMENTS**

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Universitas Sultan Ageng Tirtayasa. Dan kepada para penulis artikel yang telah kami review hasil penelitiannya.

## **REFERENCES**

- AH. Glennard. (2014). The uses of outcome and process indicators to incentivize integrated. *American Journal of Management*.
- Eddy Sutrisno. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Eka Nurmala 2018 Dkk, Analisis Struktur APBD Dalam Meningkatkan Pengelolaan Keuangan Daerah Pada Pemerintah Daerah Sumatera Utara, *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Studi Pembangunan, Vol 18 No:2*
- Handayani, M. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, dan Jabatan Fungsional Auditor

Terhadap Komitmen Organisasi dan Dampaknya Terhadap Kinerja Auditor Internal.  
*E-Jurnal Universitas Muhammadiyah Palembang.*

Henry Cloud. (2010). *Auditing*. Andi. Judge, T. A., & Robbins, S. (2011). *Perilaku Organisasi, Organizational Behavior*. Andi.

Kovinna, F. (2014). Pengaruh Independensi, Pengalaman Kerja, Kompetensi, dan Etika Auditor Terhadap Kualitas Audit. *E-Jurnal STIE MDP.*

Lyle Spencer & Signe Spencer (dalam Moeheriono, 2010: (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.

repository.unpas.ac.id

Ningsih. (2017). Independensi Auditor dan Komitmen Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Pemahaman Good Governance Terhadap Kinerja Auditor. Simposium Nasional Akuntansi. *Akuntansi.*

Nurjannah, I. B. (2016). Pengaruh Kompetensi, Independensi, Etika, Pengalaman Auditor, Skeptisme Profesional Auditor, Objektivitas dan Integritas Terhadap Kualitas Audit. *E-Jurnal Universitas Stikubang Semarang.*

Prihartono. (2018). Pengaruh Integritas, Objektivitas, dan Kompetensi Auditor Internal Terhadap Efektivitas Audit Internal Dengan Gaya Kepemimpinan Demokrasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Inspektorat Jenderal Kementerian Dalam Negri. *Magister Akuntansi.*

Sedarmayanti. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andy.