

**PERANAN AUDITOR DAN KOMITMEN PIMPINAN
TERHADAP *GOOD GOVERNANCE* SERTA DAMPAKNYA
PADA KINERJA INSPEKTORAT
PROVINSI SUMATERA UTARA**

TESIS

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Memperoleh Gelar Magister Akuntansi (M.Ak.)
Dalam Bidang Akuntansi Sektor Publik*

Oleh :

DANIEL EBENEZER SILABAN

NPM : 1820050036



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

PROGRAM STUDI MAGISTER AKUNTANSI

PROGRAM PASCASARJANA

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

MEDAN

2021

PENGESAHAN TESIS

Nama : **DANIEL EBENEZER SILABAN**
Nomor Pokok Mahasiswa : **1820050036**
Prodi/Konsentrasi : **Magister Akuntansi/Akuntansi Sektor Publik**
Judul Tesis : **PERANAN AUDITOR DAN KOMITMEN
PIMPINAN TERHADAP GOOD GOVERNANCE
SERTA DAMPAKNYA PADA KINERJA
INSPEKTORAT PROVINSI SUMATERA UTARA.**

Pengesahan Tesis

Medan, 22 September 2021

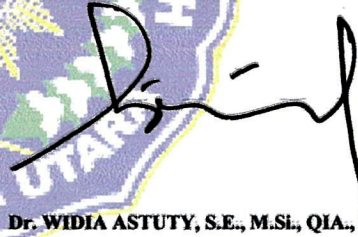
Komisi Pembimbing

Pembimbing I

Pembimbing II



Dr. EKA NURMALA SARI, S.E., M.Si., Ak., CA.



Dr. WIDIA ASTUTY, S.E., M.Si., QIA., Ak., CA., CPA.

UMSU

Diketahui

Direktur

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Ketua Program Studi



Dr. SYAIFUL BAHRI, M.AP.



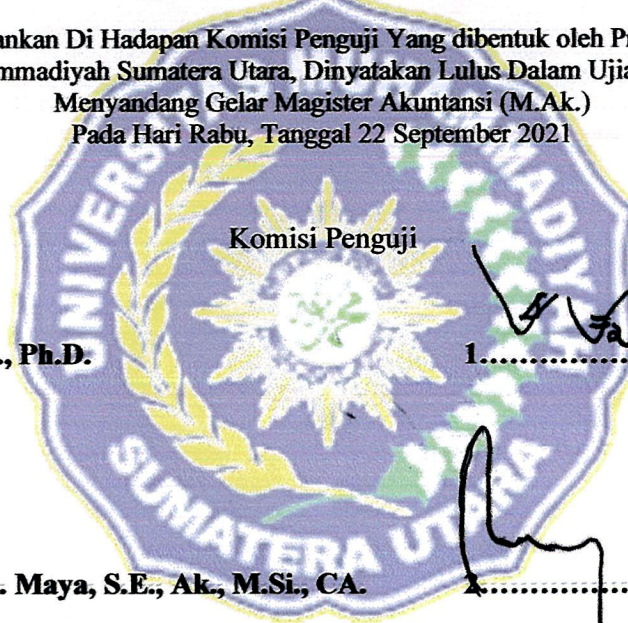
Dr. EKA NURMALA SARI, S.E., M.Si., Ak., CA.

PENGESAHAN
PERANAN AUDITOR DAN KOMITMEN PIMPINAN TERHADAP *GOOD*
***GOVERNANCE* SERTA DAMPAKNYA PADA KINERJA INSPEKTORAT PROVINSI**
SUMATERA UTARA

DANIEL EBENEZER SILABAN
NPM. 1820050036

Program Studi : Magister Akuntansi

Tesis Ini Telah Dipertahankan Di Hadapan Komisi Penguji Yang dibentuk oleh Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Dinyatakan Lulus Dalam Ujian Tesis dan Berhak Menyandang Gelar Magister Akuntansi (M.Ak.) Pada Hari Rabu, Tanggal 22 September 2021



Komisi Penguji

1. **IRFAN, S.E., M.M., Ph.D.**

Ketua

1.....

2. **Assoc. Prof. Dr. Hj. Maya, S.E., Ak., M.Si., CA.**

Sekretaris

2.....

3. **Dr. Zulia Hanum, S.E., M.Si.**

Anggota

3.....

UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

PERNYATAAN

PERANAN AUDITOR DAN KOMITMEN PIMPINAN TERHADAP *GOOD GOVERNANCE* SERTA DAMPAKNYA PADA KINERJA INSPEKTORAT PROVINSI SUMATERA UTARA


Dengan ini penulis menyatakan bahwa :

1. Tesis ini disusun sebagai syarat untuk memperoleh gelar Magister pada Program Magister Akuntansi Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara benar merupakan hasil karya peneliti sendiri.
2. Tesis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (sarjana, magister, dan/atau doktor), baik di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara maupun di perguruan tinggi lain.
3. Tesis ini adalah murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan Komisi Pembimbing dan masukan Tim Penguji.
4. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
5. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya. Apabila di kemudian hari ternyata ditemukan seluruh atau sebagian tesis ini bukan hasil karya penulis sendiri atau adanya plagiat dalam bagian-bagian tertentu, penulis bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang penulis sandang dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku.

Medan, 22 September 2021



Penulis


Daniel Ebenezer Silaban
NPM : 1820050036

ABSTRAK
PERANAN AUDITOR DAN KOMITMEN PIMPINAN TERHADAP *GOOD GOVERNANCE* SERTA DAMPAKNYA PADA KINERJA INSPEKTORAT PROVINSI SUMATERA UTARA

DANIEL EBENEZER SILABAN
NPM : 1820050036

Tujuan penelitian ini antara lain untuk menguji dan menganalisis : 1. Peranan auditor terhadap penerapan *good governance* di Inspektorat Provinsi Sumatera Utara; 2. Komitmen pimpinan terhadap penerapan *good governance* di Inspektorat Provinsi Sumatera Utara; 3. Peranan auditor terhadap kinerja di Inspektorat Provinsi Sumatera Utara; 4. Komitmen pimpinan terhadap kinerja di Inspektorat Provinsi Sumatera Utara; 5. Penerapan *good governance* terhadap kinerja di Inspektorat Provinsi Sumatera Utara; 6. Peranan auditor terhadap kinerja melalui *good governance* di Inspektorat Provinsi Sumatera Utara; 7. Komitmen pimpinan terhadap kinerja melalui *good governance* di Inspektorat Provinsi Sumatera Utara. Penelitian ini dilakukan di Di Instansi Inspektorat Provinsi Sumatera Utara, di Jl. Diponegoro Medan Kantor Gubernur Sumatera Utara. Populasi dalam penelitian ini adalah pejabat dan karyawan yang berada pada jabatan fungsional auditor sebanyak 91 orang. Berdasarkan perhitungan menggunakan rumus slovin maka sampel yang diambil dalam penelitian ini sejumlah 48 orang fungsional auditor. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan desain analisis jalur (*path analysis*) menggunakan SmartPLS. Hasil penelitian ini menunjukkan : 1) Peranan auditor berpengaruh terhadap penerapan *good governance* di Inspektorat Provinsi Sumatera Utara; 2) Komitmen pimpinan tidak berpengaruh terhadap penerapan *good governance* di Inspektorat Provinsi Sumatera Utara; 3) Peranan auditor tidak berpengaruh terhadap kinerja Inspektorat Provinsi Sumatera Utara; 4) Komitmen pimpinan berpengaruh terhadap kinerja Inspektorat Provinsi Sumatera Utara; 5) Penerapan *good governance* berpengaruh terhadap kinerja Inspektorat Provinsi Sumatera Utara; 6) Peranan auditor berpengaruh terhadap kinerja Inspektorat Provinsi Sumatera Utara melalui penerapan *good governance*; 7) Komitmen pimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja Inspektorat Provinsi Sumatera Utara melalui penerapan *good governance*.

Kata Kunci : Peranan Auditor, Komitmen Pimpinan, Penerapan *Good Governance*, Kinerja Inspektorat.

ABSTRACT

THE ROLE OF AUDITORS AND LEADERSHIP COMMITMENTS TO GOOD GOVERNANCE AND ITS IMPACT ON THE PERFORMANCE OF NORTH SUMATERA PROVINCE INSPECTORATES

DANIEL EBENEZER SILABAN
NPM : 1820050036

The objectives of this study are to examine and analyze : 1. The role of auditors on the implementation of good governance in the Inspectorate of North Sumatra Province; 2. Leadership commitment to the implementation of good governance in the Inspectorate of North Sumatra Province; 3. The role of auditors on performance in the Inspectorate of North Sumatra Province; 4. Leadership commitment to performance in the Inspectorate of North Sumatra Province; 5. Implementation of good governance on performance in the Inspectorate of North Sumatra Province; 6. The role of auditors on performance through good governance at the Inspectorate of North Sumatra Province; 7. Leadership commitment to performance through good governance at the Inspectorate of North Sumatra Province. This research was conducted at the Inspectorate Agency of North Sumatra Province, on Jl. Diponegoro Medan Governor's Office of North Sumatra. The population in this study are officials and employees who are in the functional position of auditors as many as 91 people. Based on calculations using the Slovin formula, the samples taken in this study were 48 functional auditors. The data analysis technique in this study uses a path analysis design using SmartPLS. The results of this study indicate: 1) The role of auditors has an effect on the implementation of good governance in the Inspectorate of North Sumatra Province; 2) Leadership commitment does not affect the implementation of good governance in the Inspectorate of North Sumatra Province; 3) The role of auditors does not affect the performance of the Inspectorate of North Sumatra Province; 4) Leadership commitment affects the performance of the Inspectorate of North Sumatra Province; 5) The implementation of good governance affects the performance of the Inspectorate of North Sumatra Province; 6) The role of auditors affects the performance of the Inspectorate of North Sumatra Province through the implementation of good governance; 7) Leadership commitment does not affect the performance of the Inspectorate of North Sumatra Province through the implementation of good governance.

Keywords : Auditor's Role, Leadership Commitment, Implementation of Good Governance, Inspectorate Performance.

KATA PENGANTAR

Segala Puji ke hadirat Tuhan atas Rahmat, Nikmat dan karunianya, sehingga dapat diselesaikannya proposal tesis yang berjudul “**Peranan Auditor dan Komitmen Pimpinan Terhadap *Good Governance* Serta Dampaknya Pada Kinerja Inspektorat Provinsi Sumatera Utara**”. Proposal ini diajukan sebagai bagian dari tugas akhir dalam rangka menyelesaikan studi di Program Magister Akuntansi di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Penyusunan tesis ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat menyelesaikan program pendidikan Strata 2 (S-2) Program Magister Akuntansi Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Dalam penyusunan tesis ini penulis banyak menerima bantuan serta dorongan dari berbagai pihak sehingga dapat menyelesaikan proposal ini. Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya teristimewa buat semua keluarga atas segala daya dan upaya yang telah memberikan dukungan dan doa'nya sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini.

Tidak lupa penulis menyampaikan ucapan terima kasih sebesar-besarnya kepada pihak yang telah banyak membantu dalam menyelesaikan tesis ini baik secara langsung maupun tidak langsung, antara lain :

1. Bapak **Prof. Dr. Agussani, M.AP.**, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

2. Bapak **Dr. SYAIFUL BAHRI, M.AP.**, selaku Direktur Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak **Drs. Junaina Alsa, Apt., M.M.**, selaku Sekretaris Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Ibu **Dr. Eka Nurmala Sari, S.E., M.Si., Ak., CA.**, selaku Ketua Program Magister Akuntansi Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dan Pembimbing I yang telah meluangkan waktu, tenaga dan pikiran serta memberikan bimbingan, petunjuk dan pengarahan dalam menyelesaikan tesis ini.
5. Ibu **Assoc. Prof. Dr. Maya Sari, S.E., M.Si., Ak., CA.**, selaku Sekretaris Program Studi Akuntansi Program Magister Akuntansi Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Ibu **Dr. Widia Astuty, S.E., M.Si., QIA, Ak., CA., CPA.**, selaku Pembimbing II yang telah meluangkan waktu, tenaga dan pikiran serta memberikan bimbingan, petunjuk dan pengarahan dalam menyelesaikan tesis ini.
7. **Seluruh Dosen** Program Magister Akuntansi Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis.
8. **Seluruh Staf Biro** Program Magister Akuntansi Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
9. **Keluarga saya** yang telah memberikan semangat dan dukungan penuh kepada saya dalam menyelesaikan proposal tesis ini.

10. **Buat teman-temanku** yang selama ini telah membantu dan memberikan dukungan kepada penulis, serta pihak-pihak yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu yang telah membantu penulis.
11. **Sahabat-sahabat MAKSI UMSU stambuk 2018 genap dan MIE USU stambuk 2020 genap** yang memberikan dorongan dan motivasi dalam menyelesaikan tesis, meluangkan waktu kepada penulis untuk menyelesaikan tesis ini.

Akhirnya penulis menyadari masih banyak kekurangan dan kelemahan. Untuk itu saran dan kritik yang konstruktif akan sangat membantu agar proposal tesis ini dapat menjadi lebih baik lagi.

Medan, 22 September 2021

Penulis

DANIEL EBENEZER SILABAN
1820050036

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	x
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Identifikasi Masalah	13
1.3. Rumusan Masalah	14
1.4. Tujuan Penelitian.....	15
1.5. Manfaat Penelitian.....	15
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	17
2.1. Kinerja Inspektorat Provinsi Sumatera Utara.....	17
2.1.1. Definisi Kinerja Organisasi	17
2.1.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Organisasi.	18
2.1.3. Indikator Kinerja Organisasi	20
2.2. <i>Good Governance</i>	23
2.2.1. Defenisi <i>Good Governance</i>	23
2.2.2. Manfaat <i>Good Governance</i>	25
2.2.3. Indikator Penerapan <i>Good Governance</i>	26
2.3. Komitmen Pimpinan.....	28
2.3.1. Defenisi Komitmen Pimpinan	28
2.3.2. Manfaat Komitmen Pimpinan	30
2.3.3. Indikator komitmen Pimpinan.....	30
2.3.4. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen.....	31
2.4. Peranan Auditor	32
2.4.1. Defenisi Auditor	32
2.4.2. Tujuan Auditor.	34
2.4.3. Manfaat Auditor	35
2.4.4. Fungsi Auditor.....	35
2.4.5. Indikator Peranan Auditor	37
2.5. Kajian Penelitian Relevan	39
2.6. Kerangka Pikir Penelitian.....	41
2.6.1. Pengaruh Peranan Auditor Terhadap <i>Good Governance</i>	43
2.6.2. Pengaruh Komitmen Pimpinan Terhadap <i>Good Governance</i>	44
2.6.3. Pengaruh Peranan Auditor Terhadap Kinerja.....	45
2.6.4. Pengaruh Komitmen Pimpinan Terhadap Kinerja	46
2.6.5. Pengaruh <i>Good Governance</i> Terhadap Kinerja	46

2.6.6. Pengaruh Peranan Auditor Terhadap Kinerja Melalui <i>Good Governance</i>	47
2.6.7. Pengaruh Komitmen Pimpinan Terhadap Kinerja Melalui <i>Good Governance</i>	48
2.7. Hipotesis	51
BAB III METODE PENELITIAN	52
3.1. Pendekatan Penelitian	52
3.2. Waktu Dan Tempat Penelitian	53
3.3. Populasi Dan Sampel	53
3.4. Definisi Operasional Variabel	55
3.5. Teknik Pengumpulan Data	58
3.6. Teknik Analisis Data	58
3.6.1. Uji Instrumen Penelitian	62
3.6.2. Uji Statistik Deskriptif	64
3.6.3. Uji Pengukuran Atau <i>Outer Model</i>	65
3.6.4. Uji Model Struktural Atau <i>Inner Model</i>	67
3.6.5. Uji Hipotesis	68
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	71
4.1. Profil Inspektorat Provinsi Sumatera Utara	71
4.2. Karakteristik Responden	73
4.3. Analisis Deskriptif Variabel	75
4.3.1. Analisis Deskriptif Variabel Peranan Auditor	76
4.3.2. Analisis Deskriptif Variabel Komitmen Pimpinan	78
4.3.3. Analisis Deskriptif Variabel <i>Good Governance</i>	81
4.3.4. Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Inspektorat	83
4.4. Pengujian Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>)	85
4.4.1. <i>Loading</i> Faktor	85
4.4.2. Diskriminan <i>Validity</i>	89
4.4.3. Validitas dan Reliabilitas	89
4.5. Pengujian Struktur Model	90
4.5.1. Analisis Pengaruh Langsung	91
4.5.2. Analisis Pengaruh Tidak Langsung	96
4.6. Pembahasan Hasil Penelitian	98
4.6.1. Pengaruh Peranan Auditor Terhadap Penerapan <i>Good Governance</i> di Inspektorat Provinsi Sumatera Utara	98
4.6.2. Pengaruh Komitmen Pimpinan Terhadap Penerapan <i>Good Governance</i> di Inspektorat Provinsi Sumatera Utara	101
4.6.3. Pengaruh Peranan Auditor Terhadap Kinerja Inspektorat Provinsi Sumatera Utara	103
4.6.4. Pengaruh Komitmen Pimpinan Terhadap Kinerja Inspektorat Provinsi Sumatera Utara	105
4.6.5. Pengaruh <i>Good Governance</i> Terhadap Kinerja	

Inspektorat Provinsi Sumatera Utara	107
4.6.6. Pengaruh Peranan Auditor Terhadap Kinerja Melalui Penerapan <i>Good Governance</i> di Inspektorat Provinsi Sumatera Utara	109
4.6.7. Pengaruh Komitmen Pimpinan Terhadap Kinerja Melalui Penerapan <i>Good Governance</i> di Inspektorat Provinsi Sumatera Utara	111
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	115
5.1. Kesimpulan.....	115
5.2. Saran	116
DAFTAR PUSTAKA	118
LAMPIRAN.....	122

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1. Hasil Temuan BPK	8
Tabel 2.1. Penelitian Relevan.....	40
Tabel 3.1. Rencana Penelitian.....	53
Tabel 3.2. Populasi Penelitian di Inspektorat Provinsi Sumatera Utara.....	54
Tabel 3.3. Operasional Variabel Penelitian.....	57
Tabel 3.4. Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian	62
Tabel 3.5. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian.....	64
Tabel 3.6. Skala Pengukuran.....	65
Tabel 3.7. Kategori Interval Skal Butir Pernyataan	65
Tabel 4.1. Karakteristik Responden	73
Tabel 4.2. Pedoman Kategorisasi Rata-rata Skor Tanggapan Responden	75
Tabel 4.3. Analisis Deskriptif Variabel Peranan Auditor	76
Tabel 4.4. Analisis Deskriptif Variabel Komitmen Pimpinan	79
Tabel 4.5. Analisis Deskriptif Variabel <i>Good Governance</i>	81
Tabel 4.6. Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Inspektorat.....	83
Tabel 4.7. Nilai <i>Loading</i> Faktor Tahap Pertama.....	86
Tabel 4.8. Nilai <i>Loading</i> Faktor Tahap Akhir	87
Tabel 4.9. Nilai Diskriminan <i>Validity</i>	89
Tabel 4.10. Konstruk Reliability Dan <i>Validity</i>	90
Tabel 4.11. Nilai <i>R-Square</i>	91
Tabel 4.12. Hasil Path <i>Coeficient</i>	92
Tabel 4.13. Pengaruh Langsung Antar Variabel	95
Tabel 4.14. <i>Indirect Effect</i>	96
Tabel 4.15. Pengaruh Tidak Langsung Antar Variabel.....	98

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran	49
Gambar 3.1. Model Struktural PLS	59
Gambar 3.2. Diagram Analisis Jalur	61
Gambar 4.1. Hasil PLS <i>Algorithm</i> Tahap Awal.....	85
Gambar 4.2. Hasil PLS <i>Algorithm</i> Tahap Akhir	87
Gambar 4.3. Diagram <i>Path Bootstrapping</i>	92

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Instansi pemerintah menurut Keputusan Kepala Lembaga Administrasi Negara No : 239/IX/6/8/2003 adalah perangkat Negara Kesatuan Republik Indonesia yang menurut peraturan perundangan yang berlaku terdiri dari : Kementrian, Departemen, Lembaga Pemerintah Non Departemen, Kesekretariatan Lembaga Tinggi Negara, Markas Besar TNI (meliputi : Markas Besar TNI Angkatan Darat, Angkatan Udara, Angkatan Laut), Kepolisian Republik Indonesia, Kantor Perwakilan Pemerintah RI di Luar Negeri, Kejaksaan Agung, Perangkat Pemerintahan Provinsi, Perangkat Pemerintahan Kabupaten/Kota dan lembaga/badan lainnya yang dibiayai dari anggaran negara.

Inspektorat Sumatera Utara merupakan salah satu instansi pemerintah yang berada di Provinsi Sumatera Utara. Lembaga ini memiliki fungsi sebagai audit di lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Utara melalui kegiatan *assurance* dan konsultasi yang independen dan objektif yang dirancang untuk memberikan nilai tambah dan meningkatkan kegiatan operasi organisasi. Audit membantu Pemerintah Provinsi Sumatera Utara untuk mencapai tujuannya melalui suatu pendekatan yang sistematis dan teratur untuk mengevaluasi dan meningkatkan efektivitas pengelolaan resiko, pengendalian dan proses *governance*. Hal ini menjelaskan bahwa tujuan audit yang dilaksanakan oleh Inspektorat Provinsi Sumatera Utara terhadap laporan keuangan adalah untuk mengetahui informasi yang diberikan oleh pembuat atau Organisasi Perangkat

Daerah (OPD) terhadap laporan keuangan apakah telah sesuai dengan kejadian atau kenyataan yang sebenarnya, tidak hanya sebagai pengendalian dari kepatuhan atas peraturan, tetapi audit juga memberikan nilai tambah bagi laporan keuangan daerah.

Kinerja pemerintahan berarti sekelompok orang dalam organisasi dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan atau sekumpulan orang dan individu yaitu pegawai negeri yang berada pada badan atau lembaga pemerintah yang menjalankan fungsi atau tugas pemerintahan. Kesan-kesan buruk organisasi yang mendalam berakibat dan mengabaikan tanda-tanda peringatan adanya kinerja yang merosot. Sementara itu Prawirosentono mengartikan kinerja (*performance*) adalah sebagai berikut :

“Kinerja (*performance*) adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang masing-masing. Dalam rangka untuk mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika”.
(Prawirosentono, 1999 : 2).

Semakin meningkatnya tuntutan masyarakat terhadap penyelenggaraan pemerintahan yang baik dan bersih (*good governance* dan *clean government*) telah mendorong pengembangan dan penerapan sistem pertanggungjawaban yang jelas, tepat, teratur dan efektif yang dikenal dengan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP). Penerapan sistem tersebut bertujuan agar penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan dapat berlangsung secara berdaya guna, berhasil guna, bertanggung jawab dan bebas dari praktek-praktek korupsi, kolusi dan nepotisme. Dalam pelaksanaan Sistem Akuntabilitas Kinerja

Instansi Pemerintah (SAKIP) diperlukan pola pengukuran kinerja yang dimulai dari perencanaan strategik dan berakhir pada pengukuran kinerja atas kegiatan, program dan kebijaksanaan yang dilakukan dalam rangka pencapaian visi, misi, tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Dalam rangka melaksanakan akuntabilitas ini, diperlukan pula perhatian dan komitmen yang kuat dari organisasi yang bertanggungjawab di bidang pengawasan dan penilaian akuntabilitas atas Laporan Akuntabilitas Instansi Pemerintah (LAKIP).

Berangkat dari pemahaman di atas maka penerapan *good governance* di lingkungan Instansi Pemerintah merupakan sebuah keharusan. Secara konseptual pengertian kata baik (*good*) dalam istilah pemerintahan yang baik (*good governance*) mengandung dua pemahaman : Pertama, nilai yang menjunjung tinggi keinginan/kehendak rakyat dan nilai-nilai yang dapat meningkatkan kemampuan rakyat dalam pencapaian tujuan (nasional) kemandirian, pembangunan berkelanjutan dan keadilan sosial. Kedua, aspek fungsional dari pemerintah yang efektif dan efisien dalam pelaksanaan tugasnya untuk mencapai tujuan tersebut (Claraini, 2017 : 54).

Dalam mewujudkan pemerintahan yang baik (*good governance*) dalam pemerintahan daerah, maka pemerintah daerah sebagai unsur utama penyelenggara pemerintahan yang merupakan pengayom dan pelayan masyarakat sudah seharusnya menjunjung tinggi Asas Umum Pemerintahan Negara yang baik sesuai dengan Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Pemerintahan yang Bersih dan Bebas dari Kolusi, Korupsi dan Nepotisme (UU No. 28 Tahun 1999). Dalam Pasal 1 ayat (6) UU No. 28 Tahun 1999 dijelaskan

bahwa “Asas Umum Pemerintahan Negara yang Baik adalah asas yang menjunjung tinggi norma kesusilaan, kepatuhan dan norma hukum, untuk mewujudkan Penyelenggaraan Negara yang Bersih dan Bebas dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme”.

Berangkat dari pemahaman tata pemerintahan di Instansi pemerintahan yang baik (*good governance*) maka audit merupakan elemen *monitoring* dari struktur pengendalian *intern* dalam suatu organisasi, yang dibuat untuk memantau efektivitas dari elemen-elemen struktur pengendalian *intern* lainnya. Internal audit adalah aktivitas penilaian secara independen dalam suatu organisasi untuk meninjau secara kritis tindakan pembukuan keuangan dan tindakan lain sebagai dasar untuk memberikan bantuan bersifat proteksi (melindungi) dan konstruktif bagi pimpinan perusahaan. Berdasarkan pengertian di atas diketahui bahwa audit merupakan suatu fungsi penilaian yang bebas dalam suatu organisasi guna menelaah atau mempelajari dan menilai kegiatan-kegiatan perusahaan untuk memberikan saran kepada manajemen.

Fungsi audit sebagai mata dan telinga manajemen, karena manajemen butuh kepastian bahwa semua kebijakan yang telah ditetapkan tidak akan dilaksanakan secara menyimpang”. Sedangkan tujuan pelaksanaan audit adalah membantu para anggota organisasi agar mereka dapat melaksanakan tanggung jawabnya secara efektif. Untuk hal tersebut, auditor *intern* akan memberikan berbagai analisis, penilaian, rekomendasi, petunjuk dan informasi sehubungan dengan kegiatan yang diperiksa. Tujuan pemeriksaan mencakup pula usaha

mengembangkan pengendalian yang efektif dengan biaya yang wajar (Tampubolon, 2005 : 1).

Tujuan utama pengendalian *intern* adalah : “Meyakinkan keandalan (reliabilitas dan integritas) informasi; Kesesuaian dengan berbagai kebijaksanaan, rencana, prosedur dan ketentuan perundang-undangan; Perlindungan terhadap harta organisasi; Penggunaan sumber daya yang ekonomis dan efisien, serta Tercapainya berbagai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan.” Ruang lingkup audit yaitu menilai keefektifan sistem pengendalian *intern*, pengevaluasian terhadap kelengkapan dan keefektifan sistem pengendalian internal yang dimiliki organisasi, serta kualitas pelaksanaan tanggung jawab yang diberikan (Tugiman, 2006 : 44).

Untuk memperoleh hasil audit yang baik dan berkualitas pelaksanaan audit harus direncanakan sebaik-baiknya. Audit harus menyusun terlebih dulu rencana pemeriksaan yang memadai serta diatur secara sistematis 4 mencakup semua unit yang akan diperiksa, sehingga seluruh pekerjaan dapat dilaksanakan secara berhasil guna dan berdaya guna. Program audit adalah tindakan-tindakan atau langkah-langkah yang terinci yang akan dilaksanakan dalam pemeriksaan. Selain sebagai petunjuk mengenai langkah-langkah yang harus dilaksanakan, program pemeriksaan juga merupakan alat kendali audit.

Langkah strategis untuk pelaksanaan tata pemerintahan yang baik dengan memiliki audit di Instansi Pemerintah, nyatanya belum cukup untuk menyatakan sebuah Instansi Pemerintah tersebut sudah menjalankan pemerintahan yang baik.

Untuk mencapai hal tersebut, diperlukan sebuah komitmen dari pimpinan untuk menjaga kondisi tersebut.

Komitmen sendiri merupakan suatu sikap kerja atau keyakinan yang mencerminkan kekuatan relatif, keberpihakan dan keterlibatan individu pada suatu organisasi. Prayitno mengemukakan bahwa komitmen adalah keputusan seseorang dengan dirinya sendiri, apakah ia akan melakukan sesuatu atau tidak. Secara etis komitmen menunjukkan kemantapan kemauan, keteguhan sikap, kesungguhan, dan tekad untuk berbuat yang lebih baik. Komitmen berkaitan dengan keputusan seseorang dengan dirinya sendiri, apakah ia akan melakukan suatu kegiatan. Seseorang yang telah berkomitmen tidak akan ragu menentukan sikap dan bertanggungjawab terhadap keputusan yang diambil tersebut (Sagala, 2013 : 22).

Komitmen pimpinan adalah mempertahankan keikutsertaan pimpinan puncak dalam organisasi yang ditunjukkan melalui, kemauan untuk memainkan upaya tertentu atas nama profesi dan upaya manajemen perusahaan dalam melaksanakan tugas pokoknya. Komitmen pimpinan memiliki pengaruh paling besar terhadap penerapan suatu kebijakan atau peraturan dalam organisasi. Komitmen pimpinan merupakan aspek penting dalam keberlangsungan sistem manajemen suatu organisasi, komitmen pimpinan dapat berpengaruh terhadap kinerja suatu organisasi dimasa yang akan datang (Noviandini dkk, 2015).

Komitmen pimpinan dapat dilihat dari beberapa aspek antara lain keterlibatan pimpinan, adanya kebijakan atau peraturan secara tertulis, serta kebijakan yang disosialisasikan kepada seluruh pegawai. Bentuk nyata dari keterlibatan pimpinan adalah dengan mengalokasikan sumber daya yang cukup

untuk menjamin keberlangsungan organisasi, adanya kebijakan tertulis yang ditandatangani oleh pimpinan serta dikomunikasikan kepada setiap pegawai dan melaksanakan pelatihan. Dengan demikian pimpinan akan memberikan dorongan motivasi kepada pegawainya untuk melaksanakan program dengan memperhatikan peraturan yang berlaku (Noviandini dkk, 2015).

Penelitian ini mengambil tema tentang peranan auditor dan komitmen yang dimiliki pimpinan terhadap terciptanya *good governance* dan dampaknya pada kinerja pada Instansi Pemerintah di Sumatera Utara khususnya Inspektorat Provinsi Sumatera Utara. Tema tersebut diambil berdasarkan ketertarikan peneliti pada kinerja Inspektorat Provinsi Sumatera Utara yang belum maksimal. Hal ini dipengaruhi oleh temuan-temuan yang dilakukan BPK terkait kerugian yang dialami Pemerintah Provinsi Sumatera Utara. Selain itu, Peneliti juga merasa tertarik untuk melihat penerapan *good governance* di lingkungan Inspektorat Provinsi Sumatera Utara, hal ini didasarkan pada temuan-temuan terkait penerapan yang belum maksimal. Kondisi ini tidak terlepas dari peranan auditor dan komitmen pimpinan instansi dalam menjalankan tugas dan wewenangnya.

Fenomena terkait kinerja di jajaran Inspektorat Sumatera Utara terlihat dari pandangan sekretaris Inspektorat Provinsi Sumatera Utara (SUMUT) yang mengakui adanya kelemahan dalam pelaksanaan tugas sebagai pengawas internal, terutama dalam pengelolaan keuangan Pemerintah Daerah (PEMDA). Kelemahan tersebut terlihat dari indikator hasil temuan dan indikator kaitan usaha dengan hasil temuan yang masih lemah terkait kinerja Inspektorat Provinsi Sumatera Utara. Sementara itu kinerja lembaga pengawasan eksternal pemerintah, seperti

Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) terkesan lebih menonjol, karena banyaknya temuan penyimpangan dalam pengelolaan keuangan PEMDA (Rumaijuk, 2011 : 1).

Bentuk menonjolnya temuan BPK terlihat dari 121 temuan laporan keuangan Pemerintah Provinsi Sumatera Utara Tahun 2020. Di dalamnya termasuk anggaran penanganan Covid-19. Jumlah rekomendasi itu terdiri dari 97 temuan administrasi dan 24 temuan kerugian daerah". Dari jumlah itu sebanyak 71 (73,19%) temuan administrasi dan 20 (83,3%) temuan kerugian daerah telah ditindaklanjuti. Dan sampai dengan 12 Januari 2021, terdapat empat temuan yang sedang ditindaklanjuti. Dari jumlah temuan itu ada di antaranya yang terkait dengan penanganan pandemi Covid-19 (Pencawan, 2021 : 1). Temuan-temuan lain yang dilakukan BPK dapat dilihat dari tabel Berikut ini :

Tabel 1.1. Hasil Temuan BPK

No.	Institusi	Indikasi Kerugian Daerah
1.	Medan	Belanja atau pengadaan fiktif senilai Rp 1,42 miliar pada pengadaan <i>handy talky</i> di Kantor Sandi Daerah Kota Medan.
2.	Pematang Siantar	Penetapan pajak hiburan yang lebih rendah dari ketentuan senilai Rp 830 Juta.
3.	Langkat	Pelaksanaan pekerjaan jalan pada dinas pekerjaan umum mengalami kerusakan berat potensi kerugian Rp 110 juta.
4.	Labuhan Batu Selatan	Penggunaan langsung penerimaan RSUD Kota Pinang senilai Rp 950 Juta.
5.	Dinas Tarukim PEMPROV. Sumatera Utara	Terdapat kelebihan pembayaran biaya personal dan non-personal untuk 26 kontrak jasa konsultasi senilai Rp 2,84 Miliar.

Sumber : www.bpk.go.id

Temuan-temuan yang dilakukan oleh BPK pada tahun 2020 di atas semakin memperjelas bahwa kinerja auditor di Inspektorat Provinsi Sumatera Utara belum maksimal. Belum maksimal kinerja tersebut memiliki indikasi dari kurangnya penerapan *good governance*, komitmen pimpinan dan peranan auditor sendiri. Padahal ketiga aspek tersebut sangat penting untuk meningkatkan kinerja di Inspektorat Provinsi Sumatera Utara.

Fenomena yang juga dihadapi Inspektorat Provinsi dalam pelaksanaan tugasnya adalah Sumber Daya Manusia aparatur pengawas di lingkungan Inspektorat itu sendiri. Persoalan SDM ini terjadi pada lembaga itu sendiri disebabkan, karena kurang meratanya spesifikasi bidang keilmuan yang dimiliki aparatur pegawai yang dibebankan kepada lembaga Inspektorat Provinsi Sumatera Utara tersebut. Bukan hanya satu bidang, tetapi meliputi bidang ekonomi, akuntansi, pendidikan, hukum, lingkungan, pekerjaan umum dan Provinsi Sumatera Utara dinilai Pemerintah Daerah Provinsi Sumatera Utara masih cukup memadai dengan melihat kepada luasnya objek pengawasan pada Pemerintahan Daerah Provinsi Sumatera Utara, hanya yang menjadi permasalahan, karena kurang meratanya spesifikasi keilmuan yang dimiliki sehingga berakibat pada keterbatasan kemampuan lembaga pengawasan Inspektorat Provinsi Sumatera Utara itu sendiri serta akan berakibat buruk kepada pelaksanaan tugas SDM aparatur pengawas dalam melaksanakan tugasnya di lapangan. Padahal pengembangan keilmuan SDM diyakini merupakan jawaban dari setiap masalah yang terjadi dalam setiap organisasi, demikian pula halnya di sektor pemerintahan. Pengembangan keilmuan SDM dalam suatu organisasi

formal dalam birokrasinya sudah merupakan suatu keharusan untuk dimiliki, terlebih lagi selaku subyek pembangunan yang merupakan ujung tombak pemerintahan. Oleh karena keterbatasan kemampuan SDM yang kurang memadai ini, gilirannya hanya akan memberikan sumbangan yang terbatas bagi pencapaian tujuan organisasi pemerintahan (Vadilla, 2013 : 56).

Fenomena terkait SDM di atas merupakan sebuah masalah dalam penerapan *good governance* terutama pada indikator manusia pelaksana dan indikator organisasi dan manajemen di jajaran Inspektorat Povinsi Sumatera Utara. Indikasi tersebut diperjelas oleh Nirmala dalam penelitian yang mengungkapkan bahwa Efektifitas Penerapan Akuntansi Sektor Publik berpengaruh signifikan terhadap *Good Governance*. Besarnya variasi dari variabel *good governance* yang dapat dijelaskan oleh efektivitas penerapan akuntansi sektor publik adalah sebesar 23,3%, sedangkan sisanya sebesar 76,7% dijelaskan atau merupakan kontribusi variabel lain, tetapi tidak terdapat dalam model penelitian ini. Pengaruh variabel ini dikategorikan sedang. Hal ini menunjukkan bahwa efektivitas penerapan akuntansi sektor publik kurang mampu mempengaruhi *good governance* pada SKPD yang ada di Kota Medan (Nirmala, 2012 : 49).

Fenomena lain terkait Inspektorat Provinsi Sumatera Utara adalah masalah penyelesaian tindak lanjut atas temuan pemeriksaan kurang optimal. Hal ini terjadi, karena pimpinan satuan kerja sebagai penanggung jawab tindak lanjut masih ada yang lalai dan kurang sungguh-sungguh dalam menindaklanjuti hasil pemeriksaan. Kondisi ini memperlihatkan bahwa dalam komitmen pimpinan di

Inspektorat Provinsi Sumatera Utara terutama pada indikator tindakan penyesuaian masih terdapat kelemahan. Hal ini terlihat bahwa belum maksimalnya komitmen yang dimiliki oleh pimpinan di Inspektorat Provinsi Sumatera Utara (Vadilla, 2013 : 59).

Fenomena selanjutnya terjadi ketikan audit membutuhkan pengabdian yang besar pada masyarakat dan komitmen moral yang tinggi. Masyarakat menuntut untuk memperoleh jasa para auditor publik dengan standar kualitas yang tinggi dan menuntut mereka untuk bersedia mengorbankan diri. Standar etika diperlukan bagi profesi audit, karena auditor memiliki posisi sebagai orang kepercayaan dan menghadapi kemungkinan benturan-benturan kepentingan (Ridho Gilang Adiko, Widia Astuty dan Hafsa, 2019 : 53).

Selain itu, kompetensi sumber daya manusia, kesuksesan penerapan sistem informasi keuangan daerah berpengaruh secara simultan terhadap kualitas laporan keuangan. Peranan auditor juga salah satu faktor yang mempengaruhi kualitas laporan keuangan, seorang auditor terus-menerus telah meningkatkan kemahiran profesi, keefektifan dan kualitas hasil pekerjaan, sehingga dalam proses pemeriksaan dan pengawasan terhadap OPD di tiap-tiap kabupaten dapat berjalan sesuai dengan ketentuannya (Siti Irafah, Eka Nurmalia Sari, Muhyarsyah, 2020 : 346).

Fenomena terkait audit yang dilakukan Inspektorat Provinsi Sumatera Utara terlihat dari pelaksanaan tugas pengawasan, khususnya untuk melaksanakan tugas regular. Setiap bulannya Inspektorat Provinsi Sumatera Utara menurunkan 10 (sepuluh) tim pemeriksa yang satu di dalamnya terdiri 7 (tujuh) sampai 8 (delapan)

kondisi pelaksanaan yang ada, sebenarnya sungguh tidak mungkin dilaksanakan tugas Inspektorat dengan maksimal apabila sarana dan prasarana pelaksanaan tugasnya minim sementara tuntutan tugas sebagai lembaga pengawasan dilingkungan Pemerintahan Daerah Provinsi Sumatera Utara harus dilaksanakan. Adakalanya Irjen Kementerian Pekerja Umum (PU). Pendidikan meminta tenaga pengawas Inspektorat PROVSU untuk melakukan *join* audit pada beberapa Kabupaten/Kota di Sumatera Utara. Fasilitas Inspektorat Provinsi Sumatera Utara adalah hanya sebatas penyediaan tenaga pengawas yaitu tenaga auditor yang telah dilatih dengan pendidikan khusus misalnya bidang Pekerjaan Umum (Kementerian PU) ataupun Pendidikan (KEMENDIKNAS). Minimnya petugas yang diturunkan merupakan sebuah kelemahan yang dimiliki oleh Inspektorat Provinsi Sumatera Utara (Vadilla, 2013 : 56). Hal ini menunjukkan bahwa peranan auditor khususnya di Inspektorat Provinsi Sumatera Utara masih memiliki kelemahan, terutama pada aspek pelaksanaan pemeriksaan dan manajemen audit.

Berdasarkan fenomena dan fakta yang dikemukakan di atas maka pemilihan tema tentang Peranan auditor Dan Komitmen Pimpinan Terhadap *Good Governance* Serta Dampaknya Ke Kinerja Instansi Pemerintah Provinsi Sumatera Utara menarik untuk diteliti lebih jauh. Namun sisi menarik saja tidak cukup untuk melakukan sebuah penelitian. Hal ini terkait dengan unsur *novelty* atau kebaruan yang harus dimiliki oleh sebuah penelitian. Adapun unsur *novelty* dalam penelitian ini adalah :

1. Penelitian ini melihat dari sisi hubungan peranan auditor dan komitmen pimpinan terhadap kinerja di Instansi Pemerintah Sumatera

Utara melalui variabel *intervening good governance* belum banyak dilakukan.

2. Lokasi Studi yakni Instansi Inspektorat Provinsi Sumatera Utara, di Jl. Diponegoro Medan Kantor Gubernur Sumatera Utara memiliki indikasi lemahnya kinerja dibanding dengan yang dilakukan oleh BPK.

Oleh karena itu, penelitian tentang peranan auditor dan komitmen yang dimiliki pimpinan terhadap terciptanya *good governance* dan dampaknya pada kinerja pada instansi pemerintah di Sumatera Utara khususnya Inspektorat Provinsi Sumatera Utara menjadi layak untuk dilakukan.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan paparan pada latar belakang masalah, kemudian diidentifikasi berbagai masalah yang muncul. Bagian ini memaparkan sejumlah permasalahan yang muncul sehubungan dengan tema/topik/judul penelitian. Berdasarkan identifikasi masalah tersebut, peneliti akan menentukan masalah yang penting dan mendesak untuk dicari penyelesaiannya melalui penelitian. Adapun masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Adanya pandangan Sekretaris Inspektorat Provinsi Sumatera Utara bahwa kinerja instansi masih memiliki kelemahan terutama pada aspek hasil temuan dan aspek usaha untuk memperoleh hasil temuan tersebut.
2. Adanya fenomena SDM yang kurang merata dari spesifikasi bidang keilmuan yang dimiliki aparatur pegawai yang dibebankan. Kondisi ini menghambat terjadinya *good governance* di Inspektorat Provinsi Sumatera Utara terutama pada indikator manusia pelaksana dan indikator organisasi

dan manajemen.

3. Adanya pimpinan satuan kerja sebagai penanggung jawab tindak lanjut yang lalai dan kurang sungguh-sungguh dalam menindaklanjuti hasil pemeriksaan. Hal ini mengindikasikan bahwa komitmen pimpinan di Inspektorat Provinsi Sumatera Utara belum maksimal terutama pada indikator tindakan penyesuaian.
4. Peranan auditor di Inspektorat Provinsi Sumatera Utara masih memiliki kelemahan terutama terkait terutama pada aspek pelaksanaan pemeriksaan.

1.3. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini antara lain :

1. Apakah peranan auditor berpengaruh terhadap penerapan *good governance* di Inspektorat Provinsi Sumatera Utara?
2. Apakah komitmen pimpinan berpengaruh terhadap penerapan *good governance* di Inspektorat Provinsi Sumatera Utara?
3. Apakah peranan auditor berpengaruh terhadap kinerja di Inspektorat Provinsi Sumatera Utara?
4. Apakah komitmen pimpinan berpengaruh terhadap kinerja di Inspektorat Provinsi Sumatera Utara?
5. Apakah *good governance* berpengaruh terhadap kinerja di Inspektorat Provinsi Sumatera Utara?
6. Apakah peranan auditor berpengaruh terhadap kinerja melalui *good governance* di Inspektorat Provinsi Sumatera Utara?
7. Apakah komitmen pimpinan berpengaruh terhadap kinerja melalui

good governance di Inspektorat Provinsi Sumatera Utara?

1.4. Tujuan Penelitian

Adapun Tujuan penelitian ini antara lain untuk menguji dan menganalisis :

1. Peranan auditor terhadap penerapan *good governance* di Inspektorat Provinsi Sumatera Utara.
2. Komitmen pimpinan terhadap penerapan *good governance* di Inspektorat Provinsi Sumatera Utara.
3. Peranan auditor terhadap kinerja di Inspektorat Provinsi Sumatera Utara.
4. Komitmen pimpinan terhadap kinerja di Inspektorat Provinsi Sumatera Utara.
5. Penerapan *good governance* terhadap kinerja di Inspektorat Provinsi Sumatera Utara.
6. Peranan auditor terhadap kinerja melalui *good governance* di Inspektorat Provinsi Sumatera Utara.
7. Komitemen pimpinan terhadap kinerja melalui *good governance* di Inspektorat Provinsi Sumatera Utara.

1.5. Manfaat Penelitian

Peneliti membagi manfaat penelitian menjadi manfaat dari sisi akademis dan dari sisi praktis. Adapun manfaat dalam penelitian adalah :

1. Manfaat Akademis

Manfaat akademis Penelitian ini dapat menjadi pembaharuan dalam melihat kasus pengaruh peranan auditor dan komitmen pimpinan terhadap kinerja melalui penerapan *good governance* di Instansi Inspektorat Provinsi Sumatera Utara.

2. Manfaat Praktis

Bagi penulis ini bermanfaat untuk menambah pengetahuan dan pemahaman tentang penerapan peranan auditor dan komitmen pimpinan terhadap *good governance* serta dampaknya ke kinerja instansi pemerintah.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kinerja Inspektorat Provinsi Sumatera Utara

2.1.1. Definisi Kinerja Organisasi

Inspektorat Provinsi Sumatera Utara merupakan bagian dari Instansi Pemerintah. Berangkat dari pemahaman tersebut maka untuk melihat kinerja Inspektorat Provinsi Sumatera Utara tidak dapat dilepaskan dari pemahaman tentang kinerja organisasi.

Kekuatan setiap organisasi terletak pada sumber daya manusia, sehingga prestasi organisasi tidak terlepas dari prestasi setiap individu yang terlibat di dalamnya dan prestasi akhir itulah yang dikenal dengan *performance* atau kinerja. Menurut Robbins, kinerja merupakan pencapaian yang optimal sesuai dengan potensi yang dimiliki seorang karyawan merupakan hal yang selalu menjadi perhatian para pemimpin organisasi. Kinerja ini menggambarkan sejauh mana aktivitas seseorang dalam melaksanakan tugas dan berusaha dalam mencapai tujuan yang ditetapkan. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2002 : 126).

Kinerja organisasi merupakan indikator tingkatan prestasi yang dapat dicapai dan mencerminkan keberhasilan suatu organisasi, serta merupakan hasil yang dicapai dari perilaku anggota organisasi. Kinerja bisa juga dikatakan sebagai sebuah hasil (*output*) dari suatu proses tertentu yang dilakukan oleh seluruh komponen organisasi terhadap sumber-sumber tertentu yang digunakan

(*input*). Selanjutnya, kinerja juga merupakan hasil dari serangkaian proses kegiatan yang dilakukan untuk mencapai tujuan tertentu organisasi.

Bagi suatu organisasi, kinerja merupakan hasil dari kegiatan kerjasama diantara anggota atau komponen organisasi dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi. “Kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang dicapai suatu organisasi tercapainya tujuan organisasi berarti bahwa, kinerja suatu organisasi itu dapat dilihat dari tingkatan sejauh mana organisasi dapat mencapai tujuan yang didasarkan pada tujuan yang sudah ditetapkan sebelumnya” (Surjadi, 2009 : 7).

Menurut Baban Sobandi Kinerja organisasi merupakan sesuatu yang telah dicapai oleh organisasi dalam kurun waktu tertentu, baik yang terkait dengan *input*, *output*, *outcome*, *benefit*, maupun *impact*. Hasil kerja yang dicapai oleh suatu instansi dalam menjalankan tugasnya dalam kurun waktu tertentu, baik yang terkait dengan *input*, *output*, *outcome*, *benefit*, maupun *impact* dengan tanggung jawab dapat mempermudah arah penataan organisasi pemerintahan (Sobandi, 2006 : 176).

2.1.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Organisasi

Kinerja dalam lingkup organisasi adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh suatu organisasi dalam melakukan suatu pekerjaan dapat dievaluasi tingkat kinerjanya. Berhasil tidaknya tujuan dan cita-cita dalam organisasi tergantung bagaimana proses kinerja itu dilaksanakan. Kinerja organisasi tidak lepas dari faktor-faktor yang dapat mempengaruhi. Berikut adalah faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja organisasi : 1. Teknologi yang meliputi peralatan kerja dan

metode kerja yang digunakan untuk menghasilkan produk atau jasa yang dihasilkan oleh organisasi. semakin berkualitas teknologi yang digunakan, maka akan semakin tinggi tingkat kinerja organisasi tersebut; 2. Kualitas *input* atau material yang digunakan oleh organisasi; 3. Kualitas lingkungan fisik yang meliputi keselamatan kerja, penataan ruangan dan kebersihan; 4. Budaya organisasi sebagai pola tingkah laku dan pola kerja yang ada dalam organisasi yang bersangkutan; 5. Kepemimpinan sebagai upaya untuk mengendalikan anggota organisasi agar bekerja sesuai dengan standar dan tujuan organisasi; 6. Pengelolaan sumber daya manusia yang meliputi aspek kompensasi, imbalan, promosi dan lainnya (Ruky, 2001 : 7).

Penjelasan mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja organisasi dalam pencapaian pelaksanaan tugas yang dilakukan oleh sebuah organisasi atau instansi pemerintahan. Meningkatkan kinerja dalam sebuah organisasi atau Instansi Pemerintah merupakan tujuan atau target yang ingin dicapai oleh organisasi dan Instansi Pemerintah dalam memaksimalkan suatu kegiatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Berhasil tidaknya tujuan dan cita-cita dalam organisasi pemerinthan tergantung bagaimana proses kinerja itu dilaksanakan.

Kinerja tidak lepas dari faktor-faktor yang mempengaruhi. Berikut faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja organisasi. 1. Faktor kemampuan *ability*, Secara psikologis, kemampuan ability terdiri dari kemampuan potensi IQ dan kemampuan *reality knowledge + skill*. Artinya pimpinan dan karyawan yang memiliki IQ *superior, very superior, gifted* dan genius dengan pendidikan yang

memadai untuk jabatan dan terampil dalam menjalankan pekerjaan sehari-hari maka akan mudah menjalankan kinerja maksimal. 2. Faktor motivasi (*motivation*), Motivasi diartikan sebagai suatu sikap *attitude* pimpinan dan karyawan terhadap situasi (*situation*) kerja di lingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif pro terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka berpikir negatif kontra terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan pada motivasi kerja yang rendah. Situasi yang dimaksud meliputi hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja. Berdasarkan pengertian diatas bahwa suatu kinerja organisasi dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor pendukung dan penghambat berjalannya suatu pencapaian kinerja yang maksimal faktor tersebut meliputi faktor yang berasal dari intern maupun ekstern (Mangkunegara, 2006 : 13).

2.1.3. Indikator Kinerja Organisasi

Adanya hasil kerja yang dicapai oleh instansi dengan penuh tanggung jawab akan tercapai peningkatan kinerja yang efektif dan efisien. Organisasi pemerintahan menggunakan alat, teori yang digunakan yaitu teori kinerja dari Baban Sobandi dan para ahli lainnya dalam bukunya yang berjudul Desentralisasi dan Tuntutan Penataan Kelembagaan Daerah, berikut adalah indikator kinerja organisasi menurut baban sobandi :

1. Keluaran (*Output*);
2. Hasil;
3. Kaitan Usaha dengan Pencapaian;

4. Informasi Penjelas (Sobandi, 2006 : 179 - 181).

Pertama, keluaran (*output*) adalah sesuatu yang diharapkan langsung dicapai dari suatu kegiatan yang berupa fisik atau pun non fisik. Suatu kegiatan yang berupa fisik maupun non fisik yang diharapkan dapat dirasakan langsung oleh masyarakat. Kelompok keluaran (*output*) meliputi dua hal. Pertama, kualitas pelayanan yang diberikan, indikator ini mengukur kuantitas fisik pelayanan. Kedua, kuantitas pelayanan yang diberikan yang memenuhi persyaratan kualitas tertentu. Indikator ini mengukur kuantitas fisik pelayanan yang memenuhi uji kualitas.

Kedua, hasil adalah mengukur pencapaian atau hasil yang terjadi, karena pemberian layanan. Segala sesuatu yang mencerminkan berfungsinya keluaran kegiatan pada jangka menengah (efek langsung). Maka segala sesuatu kegiatan yang dilakukan atau dilaksanakan pada jangka menengah harus dapat memberikan efek langsung dari kegiatan tersebut. Kelompok hasil, mengukur pencapaian atau hasil yang terjadi, karena pemberian layanan, kelompok ini mencakup ukuran persepsi publik tentang hasil. Ukuran keluaran disebut sangat bermanfaat jika disajikan secara komparatif dengan hasil tahun sebelumnya, target, tujuan, atau sasaran, norma, atau standar yang diterima secara umum. Efek sekunder dari pelayanan atas penerimaan atau pengguna bisa teridentifikasi dan layak dilaporkan. Ukuran itu mencakup akibat tidak langsung yang signifikan, dimaksud atau tidak dimaksud, positif atau negatif, yang terjadi akibat pemberian pelayanan yang diberikan.

Ketiga, kaitan usaha dengan pencapaian adalah ukuran efisiensi yang mengkaitkan usaha dengan keluaran pelayanan. Berdasarkan pengertian diatas, maka mengukur sumber daya yang digunakan atau biaya per unit keluaran dan memberi informasi tentang keluaran di tingkat tertentu dari penggunaan sumber daya, menunjukkan efisiensi relatif suatu unit jika dibandingkan dengan hasil sebelumnya, tujuan yang ditetapkan secara internal, norma atau standar yang bisa diterima atau hasil yang bisa dihasilkan setara. Indikator yang mengaitkan usaha dengan pencapaian, meliputi dua hal. Pertama, ukuran efisiensi yang mengaitkan usaha dengan keluaran pelayanan, indikator ini mengukur sumber daya yang digunakan atau biaya per unit keluaran dan memberi informasi tentang keluaran ditingkat tertentu dari penggunaan sumber daya di lingkungan organisasi. Kedua, ukuran biaya hasil yang menghubungkan usaha dan hasil pelayanan, ukuran ini melaporkan biaya per unit hasil dan mengaitkan biaya dengan hasil sehingga manajemen publik dan masyarakat bisa mengukur nilai pelayanan yang telah diberikan.

Keempat, informasi penjelas adalah suatu informasi yang harus disertakan dalam pelaporan kinerja yang mencakup informasi kuantitatif dan naratif. Membantu pengguna untuk memahami ukuran kinerja yang dilaporkan, menilai kinerja suatu organisasi dan mengevaluasi signifikansi faktor yang akan mempengaruhi kinerja yang dilaporkan. Ada dua jenis informasi penjelas yaitu : Pertama, faktor substansial yang ada diluar kontrol seperti karakteristik lingkungan dan demografi. Kedua, faktor yang dapat dikontrol seperti pengadaan staf.

2.2. *Good Governance*

2.2.1. Defenisi *Good Governance*

Menurut Daniri (2006) secara harfiah, *governance* kerap diterjemahkan sebagai “pengaturan”. Adapun dalam konteks *good governance*, *governance* sering juga disebut “tata pamong”, atau penafsiran yang terakhir ini, bagi orang awam masih terdengar janggal di telinga. Karena istilah itu berasal dari kata Melayu.

Syakhroza mendefinisikan *governance* dari berbagai macam disiplin ilmu misalnya hukum, psikologi, ekonomi, manajemen, keuangan, akuntansi, filsafat bahkan dalam disiplin ilmu agama. Oleh karena itu, seringkali kita melihat beberapa pakar mendefinisikan *governance* secara eksplisit berbeda. Turnbull mendefinisikan *governance* sebagai berikut (Turnbull,1997) :

“Governance describes all the the influences affecting the insttutional processes including those for appointing the controllers and/or regulators, involved in organizing the production and sale of goods and services.”

Turnbull lebih menekankan bagaimana melakukan tata kelola dalam sebuah organisasi dengan memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kepada proses organisasi dalam rangka menghasilkan dan menjual barang atau jasa. Disamping itu, Turnbull juga berpendapat bahwa penunjukan *controllers* dan *regulators* merupakan juga substansi penting dalam membangun *good governance* (Turnbull, 1997).

Sementara itu, OECD (*Organizational for Economic Corporation and Development*) mendefinisikan *good governance* sebagai berikut :

“Governance is the systems by which organizations is directed and controlled. The Good Governance structure specifies the distribution of the right and responsibilities among different participants in the organization, such as the board, managers, shareholders, society, and the other stakeholders, and spells out the rules and procedures for making decisions on organization affairs. By doing this, it also provides this structure through which the organization objectives are set, and the means of attaining those objectives and monitoring performance.”

Definisi *governance* menurut OECD ini adalah melihat *governance* sebagai suatu sistem dimana sebuah perusahaan atau entitas bisnis diarahkan dan diawasi, pengertian ini konsisten dengan Turnbull dimana keduanya fokus kepada bagaimana organisasi itu bisa berjalan dengan baik sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Jubaedah (2007), mengutip dari Cadbury (Stijn Claessens : 2003) menyatakan bahwa *good governance* berhubungan erat dengan upaya untuk mempertahankan keseimbangan antara tujuan ekonomi dengan sosial dan antara tujuan individual dengan tujuan secara bersama dari suatu perusahaan, entitas usaha atau tata kelola pemerintahan.

Sedangkan menurut FCGI (*Forum for Corporate Governance in Indonesia*) *good governance* didefinisikan sebagai seperangkat peraturan yang menetapkan hubungan antara pemegang saham, pengurus, pihak kreditur, pemerintah, karyawan serta para pemegang kepentingan *intern* dan *ekstern* lainnya sehubungan dengan hak-hak dan kewajiban mereka, atau dengan kata lain sistem yang mengarahkan dan mengendalikan perusahaan.

2.2.2. Manfaat *Good Governance*

Penerapan *Good Government Governance* memiliki peranan yang besar dan manfaat yang dapat membawa perubahan positif baik pemerintahan daerah, pemerintah pusat pada maupun masyarakat umum. Dengan melaksanakan *good governance* menurut Amin Widjaja Tunggal ada beberapa manfaat yang akan diperoleh, antara lain yaitu (Tunggal, 2016:39) :

1. “Meminimalkan *Agency Cost*;
2. Meningkatkan Kinerja Pemerintahan;
3. Memperbaiki Citra Pemerintahan.”

Penjelasan dari beberapa manfaat yang akan diperoleh, adalah sebagai berikut :

1. Meminimalkan *Agency Cost*

Biaya-biaya yang timbul akibat dari pendelegasian wewenang. Biaya ini bisa berupa kerugian yang timbul, karena pemerintah telah menggunakan sumber daya yang ada untuk kepentingan pribadi sehingga dapat menimbulkan kerugian.

2. Meningkatkan Kinerja Pemerintahan

Suatu pemerintahan yang dikelola dengan baik dan dalam kondisi pemerintahan yang sehat akan menarik simpati masyarakat untuk ikut serta mau ikut berperanan aktif dan berpartisipasi dalam kegiatan pemerintahan.

3. Memperbaiki Citra

Pemerintahan citra merupakan faktor penting yang sangat erat kaitannya dengan kinerja dan keberadaan pemerintah di mata masyarakat dan lingkungannya.

Manfaat dari penerapan *good governance* tentunya sangat berpengaruh bagi pemerintahan, dimana manfaat *good governance* ini bukan hanya untuk saat ini, tetapi juga dalam jangka panjang dapat menjadi pendukung kembangnya dalam pemerintahan saat ini. Selain bermanfaat meningkatkan citra pemerintahan di mata masyarakat, hal ini tentunya juga menjadi nilai tambah pemerintah dalam meningkatkan kinerja pemerintahan untuk menghadapi permasalahan yang ada dalam pemerintah.

2.2.3. Indikator Penerapan *Good Governance*

Seperti yang dijelaskan oleh Yuanida (2010) dalam pelaksanaan tugas (*task*) pencapaian *good governance* dengan baik, ada beberapa faktor dan syarat yang mempengaruhi penerapan *good governance*, yaitu (Yuanida, 2010) :

1. “Faktor Manusia Pelaksana (*Man*),
2. Faktor Partisipasi Masyarakat (*Public Participation*),
3. Faktor Keuangan Daerah (*Funding Or Budgeting*);
4. Faktor Peralatan (*Tools*);
5. Faktor Organisasi dan Manajemen (*Organization And Management*)”.

Penjelasan dari beberapa faktor dan syarat yang mempengaruhi penerapan *good governance*, adalah sebagai berikut :

1. Faktor Manusia Pelaksana (*Man*)

Berhasil atau tidaknya pelaksanaan *good governance* sebagian besar tergantung pada Pemerintah Daerah (*local government*) yang terdiri dari unsur Pimpinan Daerah, DPRD. Di samping itu terdapat aparatur atau alat perlengkapan daerah lainnya yaitu para pegawai daerah itu sendiri.

2. Faktor Partisipasi Masyarakat (*Public Participation*)

Keberhasilan penyelenggaraan *good governance* juga tidak terlepas dari adanya partisipasi aktif anggota masyarakat. Masyarakat di daerah baik sebagai sistem maupun sebagai individu merupakan bagian integral yang sangat penting dalam sistem pemerintah daerah. Salah satu wujud dari rasa tanggung jawab masyarakat terhadap pencapaian *good government governance* adalah dengan sikap mendukung terhadap penyelenggaraan pemerintahan.

Adapun wujud partisipasi aktif masyarakat antara lain :

- a. Partisipasi dalam proses pembuatan keputusan (*decision making*);
- b. Partisipasi dalam pelaksanaan (*actuation participation*);
- c. Partisipasi dalam pemanfaatan hasil (*cost benefit evaluation*);
- d. Partisipasi dalam evaluasi (*evaluation participation*).

3. Faktor Keuangan Daerah (*Funding Or Budgeting*)

Salah satu kriteria penting untuk mengetahui secara nyata kemampuan daerah dalam mengatur dan mengurus rumah tangganya adalah kemampuan *self supporting* dalam bidang keuangan. Dengan kata lain, faktor keuangan merupakan faktor esensial dalam mengukur tingkat

pencapaian *good governance* di daerah/lokal membutuhkan dana/finansial.

4. Faktor Peralatan (*Tools*)

Faktor peralatan juga tergolong penting dalam pelaksanaan dan pencapaian *good governance*. Dalam pengertian ini peralatan adalah setiap alat atau benda yang dipergunakan untuk memperlancar dan mempermudah pekerjaan gerak dan aktivitas pemerintah dalam upaya pencapaian dan perwujudan *good government governance*.

5. Faktor Organisasi dan Manajemen (*Organization And Management*)

Faktor Organisasi dan Manajemen mempengaruhi pelaksanaan *good governance*, karena organisasi dan manajemen meliputi fungsi manajemen : POAC (*Planning, Organizing, Actuating, and Controlling*). Diperlukan adanya organisasi dan manajemen yang baik, agar *good government governance* dapat terwujud.

2.3. Komitmen Pimpinan

2.3.1. Defenisi Komitmen Pimpinan

Definisi komitmen adalah kemampuan dan kemauan untuk menyelaraskan perilaku pribadi dengan kebutuhan, prioritas dan tujuan organisasi. Hal ini mencakup cara-cara mengembangkan tujuan atau memenuhi kebutuhan organisasi yang intinya mendahulukan misi organisasi daripada kepentingan pribadi (Soekidjan, 2009).

Menurut Meyer dan Allen, komitmen dapat juga berarti penerimaan yang kuat individu terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi dan individu

berupaya serta berkarya dan memiliki hasrat yang kuat untuk tetap bertahan di organisasi tersebut (Allen, 1991, dalam Soekidjan, 2009).

Menurut Van Dyne dan Graham faktor- faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah : Personal, situasional dan posisi. Personal mempunyai ciri-ciri kepribadian tertentu yaitu teliti, *ekstrovert*, berpandangan positif (optimis), cenderung lebih komit. Lebih lanjut Dyne dan Graham menjelaskan karakteristik dari personal yang ada yaitu : Usia, masa kerja, pendidikan, jenis kelamin, status perkawinan dan keterlibatan kerja. Situasional yang mempunyai ciri-ciri dengan adanya : Nilai (*value*) tempat kerja, keadilan organisasi, karakteristik pekerjaan dan dukungan organisasi. Sedangkan posisional dipengaruhi oleh masa kerja dan tingkat pekerjaan (Muchlas, 2008).

Menurut Quest komitmen merupakan nilai sentral dalam mewujudkan soliditas organisasi. Hasil penelitian Quest tentang komitmen organisasi mendapatkan hasil (dalam Soekidjan, 2009) :

- a. Komitmen tinggi dari anggota organisasi berkorelasi positif dengan tingginya motivasi dan meningkatnya kinerja;
- b. Komitmen tinggi berkorelasi positif dengan kemandirian dan “*Self Control*”;
- c. Komitmen tinggi berkorelasi positif dengan kesetiaan terhadap organisasi;
- d. Komitmen tinggi berkorelasi dengan tidak terlibatnya anggota dengan aktifitas kolektif yang mengurangi kualitas dan kuantitas kontribusinya.

2.3.2. Manfaat Komitmen Pimpinan

Manfaat adanya Komitmen dalam organisasi adalah sebagai berikut :

- a) Para pekerja yang benar-benar menunjukkan komitmen tinggi terhadap organisasi mempunyai kemungkinan yang jauh lebih besar untuk menunjukkan tingkat partisipasi yang tinggi dalam organisasi;
- b) Memiliki keinginan yang lebih kuat untuk tetap bekerja pada organisasi yang sekarang dan dapat terus memberikan sumbangan bagi pencapaian tujuan;
- c) Sepenuhnya melibatkan diri pada pekerjaan mereka, karena pekerjaan tersebut adalah mekanisme kunci dan saluran individu untuk memberikan sumbangannya bagi pencapaian tujuan organisasi.

Keyakinan tentang pentingnya komitmen dalam kaitannya dengan efektivitas organisasi atau instansi pemerintah tampak sejalan dengan beberapa hasil penelitian yang dilakukan para ahli Ivancevich dan Matteson (2002 : 206).

2.3.3. Indikator Komitmen Pimpinan

Indikator perilaku komitmen menurut Quest. dapat dilihat pada karyawan adalah (Soekidjan, 2009) :

1. Melakukan upaya penyesuaian, dengan cara agar cocok di organisasinya dan melakukan hal-hal yang diharapkan, serta menghormati norma-norma organisasi, menuruti peraturan dan ketentuan yang berlaku.
2. Meneladani kesetiaan, dengan cara membantu orang lain, menghormati dan menerima hal-hal yang dianggap penting

oleh atasan, bangga menjadi bagian dari organisasi, serta peduli akan citra organisasi.

3. Mendukung secara aktif, dengan cara bertindak mendukung misi memenuhi kebutuhan/misi organisasi dan menyesuaikan diri dengan misi organisasi.
4. Melakukan pengorbanan pribadi, dengan cara menempatkan kepentingan organisasi di atas kepentingan pribadi, pengorbanan dalam hal pilihan pribadi, serta mendukung keputusan yang menguntungkan organisasi walaupun keputusan tersebut tidak disenangi.

2.3.4. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen

David mengemukakan ada empat faktor yang mempengaruhi komitmen pimpinan. Berikut ini adalah keempat faktor tersebut (Sopiah, 2008 : 163) :

1. Faktor personal, misalnya usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan kepribadian;
2. Karakteristik pekerjaan, misalnya lingkup jabatan, tantangan dalam pekerjaan, konflik peranan, tingkat kesulitan dalam pekerjaan;
3. Karakteristik struktur, misalnya besar kecilnya organisasi, bentuk organisasi, kehadiran serikat pekerja, dan tingkat pengendalian yang dilakukan organisasi terhadap karyawan;
4. Pengalaman kerja. Pengalaman kerja seorang karyawan sangat berpengaruh terhadap tingkat komitmen karyawan pada organisasi. Karyawan yang baru beberapa tahun bekerja dan karyawan yang sudah

puluhan tahun bekerja dalam organisasi tentu memiliki tingkat komitmen yang berlainan.

Terdapat lima faktor yang berpengaruh terhadap komitmen Pimpinan (Sopiah, 2008 : 164) :

1. Budaya Keterbukaan;
2. Kepuasan Kerja;
3. Kesempatan Personal Untuk Berkembang;
4. Arah Organisasi;
5. Penghargaan Kerja Yang Sesuai Dengan Kebutuhan.

2.4. Peranan Auditor

2.4.1. Defenisi Auditor

Auditor adalah orang yang bekerja didalam suatu entitas/perusahaan yang bertugas untuk mengetahui apakah prosedur serta kebijakan yang sudah disusun dan ditetapkan oleh manajemen telah dipatuhi, menentukan apakah penjagaan atas kekayaan entitas/organisasi sudah baik atau tidak, menentukan tingkat efektivitas dan efisiensi prosedur aktivitas kegiatan organisasi, serta menentukan kehandalan informasi yang telah dihasilkan oleh bagian-bagian dari entitas/organisasi Mulyadi (2002 : 29).

Menurut IIA yang dikutip Sawyer auditor merupakan fungsi penilaian yang dibentuk oleh entitas guna memeriksa serta mengevaluasi aktivitas entitas sebagai jasa yang telah diberikan kepada entitas perusahaan (*auditing is an independent, objective assurance and consulting activity designed to add value and improve an organization's operations. It helps an organization accomplish its objectives by bringing a systematic, disciplined approach to evaluate and improve the effectiveness of risk management, control, and governance processes*) (Sawyer, 2005 : 8).

Sawyer mengemukakan definisi audit yang menggambarkan lingkup audit modern yang luas dan tak terbatas sebagai berikut : Audit adalah sebuah penilaian yang sistematis dan objektif yang dilakukan auditor terhadap operasi dan kontrol yang berbeda-beda dalam organisasi untuk menentukan apakah (Sawyer, 2005 : 10) :

1. Informasi keuangan dan operasi telah akurat dan dapat diandalkan;
2. Resiko yang dihadapi perusahaan telah diidentifikasi dan diminimalisasi;
3. Peraturan eksternal serta kebijakan dan prosedur internal yang biasa diterima telah diikuti;
4. Kriteria operasi yang memuaskan telah dipenuhi;
5. Sumber daya telah digunakan secara efisien dan ekonomis;
6. Tujuan organisasi telah dicapai secara efektif semua dilakukan dengan tujuan untuk dikonsultasikan dengan manajemen dan membantu anggota organisasi dalam menjalankan tanggung jawabnya secara efektif.

Dari definisi di atas dapat diartikan bahwa audit adalah kegiatan *assurance* dan konsultasi yang independen dan objektif, yang dirancang untuk memberikan nilai tambah dan meningkatkan kegiatan operasi organisasi. Definisi tersebut juga lebih menekankan kepada audit untuk membantu organisasi/pemerintah dalam mencapai tujuannya, melalui pendekatan yang sistematis dan teratur untuk mengevaluasi dan meningkatkan efektivitas pengelolaan resiko, pengendalian dan proses *governance* yang berkaitan dengan :

1. Keandalan Dan Integritas Dari Informasi Financial Dan Operasional;
2. Efektivitas Dan Efisiensi Operasi;
3. Pengamanan Aktiva.

2.4.2. Tujuan Auditor

Peranan auditor adalah memberikan berbagai macam jasa kepada organisasi termasuk audit kinerja dan audit operasional yang akan dapat membantu manajemen senior dan dewan komisaris didalam memantau kinerja yang dihasilkan oleh manajemen dan para personil didalam organisasi sehingga auditor dapat memberikan penilaian yang independen mengenai seberapa baik kinerja organisasi.” Peranan audit bagi seorang auditor yaitu keberadaannya (eksistensinya), mengembangkan dan mempertahankan staf auditor yang berkualitas dalam jumlah yang sesuai dengan sifat dan ukuran perusahaan, menerapkan program audit yang pantas, yang dirancang untuk memastikan keandalan pengendalian internal perusahaan dan melaporkannya secara periodik kepada dewan komisaris atau direktur utama (Kurniawan, 2012 : 53).

Peranan audit Menurut Ety dan Istiyawati yang mengutip pendapat Kuntadi menjelaskan peranan audit adalah untuk membantu perusahaan/Instansi pemerintah dalam melakukan audit bagi kepentingan manajemen, memecahkan beberapa hambatan dalam sebuah organisasi dan mendukung upaya manajemen untuk membangun budaya yang mencakup etika, kejujuran, dan integritas. Sebaik apapun yang dilakukan oleh audit dalam pelaksanaan tugas namun apabila integritas manajemen tidak mendukung dalam upaya memastikan bahwa

rekomendasi yang diberikan oleh audit telah dilaksanakan, maka hal tersebut menjadi sia-sia (Ety dan Istiyawati, 2015, :4)

2.4.3. Manfaat Auditor

Berikut ini adalah beberapa Manfaat auditor (Anhairani, 2005 : 41) :

1. Penilaian Pengendalian (*Appraisal Of Control*)

Pemeriksaan operasional berhubungan dengan pengendalian administratif pada seluruh tahap operasi perusahaan yang bertujuan untuk menentukan apakah pengendalian yang ada telah memadai dan terbukti efektif serta mencapai tujuan perusahaan.

2. Penilaian Kinerja (*Appraisal Of Performance*)

Penilaian, Pelaksanaan dan Operasional serta hasilnya. Penilaian diawali dengan mengumpulkan informasi-informasi kuantitatif lalu melakukan penilaian efektifitas, efisiensi dan ekonomisasi kinerja. Penilaian selanjutnya menjadi informasi bagi manajemen untuk meningkatkan kinerja perusahaan.

3. Membantu Manajemen (*Assistance To Management*)

Dalam pemeriksaan operasional dan ketaatan maka hasil audit lebih diarahkan bagi kepentingan manajemen untuk performansinya. Dan hasilnya merupakan rekomendasi atas perbaikan-perbaikan yang diperlukan pihak manajemen.

2.4.4. Fungsi Auditor

Auditor terlibat dalam memenuhi kebutuhan manajemen, dan staff yang paling efektif meletakkan tujuan manajemen dan organisasi di atas rencana dan aktivitas mereka. Tujuan-tujuan audit disesuaikan dengan tujuan manajemen,

sehingga audit itu sendiri berada dalam posisi untuk menghasilkan nilai tertinggi pada hal-hal yang dianggap manajemen paling penting bagi kesuksesan organisasi.

Fungsi auditor sebagai berikut : (a) Mengawasi kegiatan-kegiatan yang tidak dapat diawasi oleh manajemen puncak; (b) Mengidentifikasi dan meminimalkan resiko, auditor internal memperluas persepsi tentang manajemen resiko dan meningkatkan upaya untuk menyakinkan manajemen bahwa semua jenis resiko organisasi telah diperhatikan dengan layak; (c) Menvalidasi laporan ke manajemen senior; (d) Membantu manajemen pada bidang-bidang teknis. Auditor modern harus mengetahui bagaimana data berawal, bagaimana proses pengelolaannya dan dimana letak resiko keamanannya. Dengan semakin banyaknya prosedur audit tradisional yang diganti dengan pemrosesan data elektronik, semua auditor membutuhkan paling tidak beberapa tingkat keahlian. Pengamanan data telah menjadi resiko terbesar yang dihadapi oleh organisasi modern (Anhariyani, 2005).

Sedangkan menurut (Mulyadi, 2002) dan (Claraini et al., 2017) fungsi auditor sebagai berikut : (a) Fungsi auditor adalah menyelidiki dan menilai pengendalian dan efisiensi pelaksanaan fungsi berbagai unit organisasi. Dengan demikian fungsi dari pengendalian adalah menilai sejauh mana keefektifan suatu instansi yang berfokus pada bagian unit-unit kecil yang ada didalamnya; (b) Fungsi auditor merupakan kegiatan penilaian yang bebas, yang terdapat dalam organisasi, yang dilakukan dengan cara memeriksa akuntansi, keuangan dan kegiatan lain, untuk memberikan jasa bagi manajemen dalam melaksanakan tanggung jawab mereka. Diartikan bahwa fungsi audit meliputi kegiatan

pemeriksaan dan segala kegiatan yang tahapannya tidak terbatas pada bagian keuangan saja. Auditor juga mencakup penyelesaian masalah jika terdapat ketidaksesuaian didalamnya, melalui rekomendasi-rekomendasi yang membangun.

Menurut Dekreito Lei No. 22/2009 peranan auditor yaitu melaksanakan audit keuangan maupun audit investigasi terhadap kegiatan yang dijalankan oleh pemerintah dan hasil audit maupun investigasi tersebut disampaikan kepada pimpinan penyelenggara pemerintahan dan pihak-pihak yang terkait. Pengawasan yang dilaksanakan auditor pemerintah diharapkan dapat memberikan rekomendasi kepada pimpinan penyelenggara pemerintahan mengenai hasil, hambatan, ketidaksesuaian prosedur dan indikasi penyimpangan yang terjadi atas jalannya pemerintahan dan pembangunan yang menjadi tanggung jawab pada pemimpin penyelenggara pemerintahan tersebut.

2.4.5. Indikator Peranan Auditor

Indikator yang digunakan untuk mengukur peranan auditor sesuai dengan Permendagri no. 35 Tahun 2018 Tentang Kebijakan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah Tahun 2019. adalah sebagai berikut :

a. Independensi

Independensi berarti sikap mental yang bebas dari pengaruh, tidak dikendalikan oleh pihak lain, tidak tergantung pada orang lain. Independensi juga berarti adanya kejujuran dalam diri auditor dalam mempertimbangkan fakta dan adanya pertimbangan yang objektif tidak

memihak dalam diri auditor dalam merumuskan dan menyatakan pendapatnya.

b. Pengalaman Kerja

Dalam pelaksanaan audit untuk sampai pada suatu pernyataan pendapat, auditor harus senantiasa bertindak sebagai seorang ahli dalam bidang akuntansi dan bidang auditing. Pencapaian keahlian tersebut dimulai dengan pendidikan formalnya, yang diperluas melalui pengalaman-pengalaman selanjutnya dalam praktik audit. Pengalaman Kerja auditor adalah pengalaman yang dimiliki auditor dalam melakukan audit yang dilihat dari segi lamanya bekerja sebagai auditor dan banyaknya tugas pemeriksaan yang telah dilakukan.

c. Tekanan Waktu

Dalam setiap melakukan kegiatan audit, auditor akan menemukan adanya suatu kendala dalam menentukan waktu untuk mengeluarkan hasil audit yang akurat dan sesuai dengan aturan yang ditetapkan. Tekanan Waktu yang dialami oleh auditor ini dapat berpengaruh terhadap menurunnya Kualitas Audit karena auditor dituntut untuk menghasilkan hasil audit yang baik dengan waktu yang telah dijanjikan dengan klien.

d. 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. Dalam

pelaksanaan audit atas laporan keuangan, auditor harus memperoleh pengetahuan tentang bisnis yang cukup untuk mengidentifikasi dan memahami peristiwa, transaksi, dan praktik yang menurut pertimbangan auditor kemungkinan berdampak signifikan atas laporan keuangan atau atas laporan pemeriksaan atau laporan audit.

e. Etika

Etika adalah suatu prinsip moral dan perbuatan yang menjadi landasan bertindaknya seseorang sehingga apa yang dilakukannya dipandang oleh masyarakat sebagai perbuatan yang terpuji dan meningkatkan martabat dan kehormatan seseorang.

2.5. Kajian Penelitian Relevan

Kajian penelitian relevan adalah kajian dari penelitian-penelitian terdahulu yang disesuaikan dengan variabel-variabel penelitian. Kajian ini diperlukan untuk melihat kemungkinan adanya unsur-unsur yang dapat mendukung penelitian yang sedang dilakukan. Kajian ini juga berguna untuk melihat perbedaan antara penelitian yang sudah dilakukan dengan tema yang diangkat dalam penelitian ini. Tema yang diambil dalam penelitian ini bukanlah tema baru. Terdapat beberapa penelitian yang pernah dilakukan. Berikut penelitian yang relevan dengan tema penelitian ini :

Tabel 2.1. Penelitian Relevan

No.	Nama Peneliti	Tema Penelitian	Temuan Penelitian	Kritik
1.	C Claraini, E Savitri, M Wiguna (2017).	Pengaruh Pemerintahan Yang Bagus, Sistem Pengendalian Intern Pemerintah Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pemerintah Daerah.	Hasil penelitian menunjukkan tata kelola yang baik, sistem pengendalian intern Pemerintah dan gaya kepemimpinan yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja pemerintah. Penelitian ini sangat berpengaruh yang ditimbulkan oleh R-square sebesar 0,663 menunjukkan bahwa variabel tata kelola yang baik, sistem pengendalian pemerintah dan gaya kepemimpinan secara simultan menjelaskan variabel kinerja 13,8% sedangkan sisanya 86,2% dari variabel lain yang tidak bertanggung jawab.	Penelitian ini memperlihatkan bahwa untuk membentuk kinerja yang baik masih banyak dipengaruhi variable lain diluar variabel yang diuji. Sehingga kualitas regresi kurang terlihat dari variabel tersebut.
2.	Nasrun, M. (2019).	Pengaruh <i>Good Governance</i> Terhadap Kinerja Keuangan Pemerintah Daerah Kabupaten Pangkajene Dan Kepulauan.	Kinerja keuangan pemerintah daerah kabupaten pangkep sangat berpengaruh dilihat dari tingkat kinerja keuangan pemerintah daerah Kabupaten Pangkep.	Penelitian ini hanya melihat <i>good governance</i> sebagai variabel untuk melihat kinerja. Sedangkan ada variabel lain yang dapat digunakan untuk melihat kinerja seperti i auditor dan komitmen pimpinan.
3.	Setyawati, E. (2016).	"Pengaruh Independensi, Gaya	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemandirian, gaya	Penelitian ini memerlihatkan bahwa dari tiga

		Kepemimpinan, Komitmen Organisasi Dan Pemahaman <i>Good Governance</i> Terhadap Kinerja Auditor Pemerintah (Studi Empiris Pada BPKP Perwakilan Jawa Tengah“.	kepemimpinan, Komitmen organisasi berpengaruh positif tidak terhadap kinerja auditor pemerintah. Hasil pengujian secara simultan bahwa independensi, gaya kepemimpinan, komitmen organisasi tidak berpengaruh positif terhadap kinerja auditor pemerintah kolektif. Hanya variabel <i>good governance</i> yang berpengaruh positif terhadap kinerja auditor kolektif pemerintah.	variabel yang diuji tidak berpengaruh pada kinerja, hal ini membuktikan bahwa ada variabel lain yang sangat mempengaruhi kinerja.
4.	Ruspina, D. O. (2013).	Pengaruh Kinerja Aparatur Pemerintah Daerah, Pengelolaan Keuangan Daerah, Dan Sistem Pengendalian Internal Pemerintah (SPIP) Terhadap Penerapan <i>Good Governance</i> .	1) Kinerja aparatur pemerintah daerah berpengaruh signifikan positif terhadap penyelenggaraan pemerintahan yang baik. 2) pengelolaan keuangan berpengaruh signifikan positif terhadap penerapan tata kelola yang baik. 3) Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) berpengaruh signifikan negatif terhadap penerapan tata kelola yang baik.	Dalam penelitian ini tidak melihat komitmen pimpinan. Padahal variabel ini memiliki andi besar dalam penerapan <i>good governance</i> .

2.6. Kerangka Pikir Penelitian

Kerangka pikir penelitian merupakan bagan hasil rangkuman teori-teori yang mendasari penelitian dalam rangka memecahkan masalah penelitian yang disertai dengan narasi. Untuk memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai

penelitian, maka peneliti perlu untuk memberikan gambaran terkait skema atau alur yang digunakan dalam penelitian ini. Sebelum memberikan gambaran terkait skema yang digunakan dalam penelitian ini, peneliti meras perlu menjelaskan bagaimana bentuk pengaruh antar variabel yang digunakan.

Penelitian ini juga menggunakan teori keagenan untuk melihat peranan auditor dan komitmen pimpinan terhadap kinerja pada inspektorat provinsi sumatera utara melalui penarapan *good governance*. Teori keagenan dengan jelas menguraikan hubungan di antara agen dengan prinsipal, yang dimaksud ialah hubungan kooperasi berdasarkan perikatan antara dua pihak atau lebih. Akan tetapi, saat pelaksanaannya di dalam suatu ikatan didapati ketertarikan yang berlainan antara agen dan prinsipal. Pihak manajemen (agen) berupaya untuk menampilkan angka yang terlihat meningkat demi menarik perhatian para pengguna laporan keuangan, seperti investor. Padahal, pemilik perusahaan (prinsipal) menginginkan informasi secara keseluruhan berkenaan kegiatan perusahaan, semacam informasi keaktifan manajemen dalam mengelola dana yang sudah diinvestasikan oleh penanam modal. Alhasil, untuk meminimalkan perselisihan tersebut serta untuk memberikan penilaian kewajaran atas laporan keuangan, perusahaan memerlukan akuntan publik untuk menjalankan pemeriksaan secara menyeluruh, di mana akuntan publik merupakan pihak ketiga yang tidak terikat pada pihak lain. Teori agensi mampu memberikan dukungan kepada auditor dalam menafsirkan perselisihan kepentingan yang timbul dan melakukan suatu usaha agar perselisihan kepentingan antara agen dan prinsipal menjadi berkurang (Andalucia, 2020 : 193 - 194). Untuk lebih jelas tentang

penggunaan teori tersebut perlu dijabarkan konsep-konsep yang dipakai serta pengaruhnya di dalam penelitian ini.

2.6.1. Pengaruh Peranan Auditor Terhadap *Good Governance*

Auditor akan membantu mendeteksi kecurangan dengan melaksanakan prosedur audit yang dapat mengungkapkan pelaporan keuangan yang curang serta penyalahgunaan aktiva untuk terwujudnya *good governance*. Para auditor menghabiskan sebagian besar waktu mereka untuk melakukan perencanaan dan melaksanakan proses audit untuk mendeteksi berbagai kesalahan yang secara tidak sengaja telah dilakukan baik oleh manajemen maupun oleh para karyawannya. Para auditor menemukan berbagai macam kekeliruan yang berasal dari berbagai jenis kesalahan yang dibuat dalam proses kalkulasi, penghapusan, kesalahpahaman dan kesalahan menerapkan standar akuntansi, serta penggelapan dalam pemberian keterangan. Standar auditing tidak pernah membuat perbedaan antara berbagai tanggung jawab auditor dalam mencari kekeliruan maupun kecurangan, baik yang berasal dari kecurangan pelaporan keuangan atau penggelapan aktiva.

Pandangan di atas diperjelas oleh hasil penelitian Anggun (2014). Dalam Penelitian tersebut diperoleh hasil bahwa auditor diharapkan selalu menjaga profesionalisme dalam melaksanakan pekerjaannya agar dari independensi auditor bisa bersikap objektif, independen dan profesional dalam melakukan audit. Sedangkan dari segi kemampuan profesional para auditor harus mengembangkan kemampuan tekniknya untuk menunjang pelaksanaan dan menguasai berbagai ilmu pengetahuan yang seharusnya dimiliki oleh seorang auditor. Untuk itu ketika

peranan auditor berjalan dengan baik maka akan diikuti penerapan *good governance* yang baik pula.

Hasil penelitian di atas tidak sejalan dengan pandangan bahwa seorang auditor akan membantu mendeteksi kecurangan dengan melaksanakan prosedur audit yang dapat mengungkapkan pelaporan keuangan yang curang serta penyalahgunaan aktiva untuk terwujudnya *good governance*. Salah satu penyebabnya adalah tekanan waktu yang dialami serta sikap oportunistik yang masih menjadi kebiasaan.

2.6.2. Pengaruh Komitmen Pimpinan Terhadap *Good Governance*

Kepemimpinan dalam suatu organisasi menjadi ujung tombak keberhasilan tujuan pemerintah. Keberhasilan penyelenggaraan reformasi birokrasi ditentukan oleh keberadaan seorang pemimpin didalamnya, dengan berbagai karakter yang melekat dan tanggung jawab yang dipikulnya, menuntut pemimpin lebih agresif dalam berinovasi dan berkontribusi terhadap proses perubahan yang diharapkan. Dalam mewujudkan pelayanan prima, seorang pemimpin harus berani melakukan perubahan. Karena itu diperlukan kepemimpinan transformasional yaitu kepemimpinan yang mampu sebagai agen perubahan. Disini jelas adanya peranan pemimpin sebagai agen perubahan yang akan mengarahkan bawahannya untuk berkinerja tinggi dan meningkatkan kualitas pelayanannya terhadap masyarakat. Untuk itu komitmen pimpinan sangat penting, komitmen tersebut akan membentuk tata pemerintahan yang baik bagi sebuah lembaga pemerintahan.

Pandangan di atas sejalan dengan penelitian yang dilakukan Widjajanti (2015). Dalam penelitian tersebut mengungkapkan bahwa penting untuk terus meningkatkan kepemimpinan transformasional, karena kepemimpinan ini dapat meningkatkan implementasi *good governance* yang pada nantinya membawa kepercayaan terhadap masyarakat. Untuk itu ketika komitmen pimpinan meningkat maka akan diikuti penerapan *good governance* yang baik pula.

2.6.3. Pengaruh Peranan Auditor Terhadap Kinerja

Kinerja yang dilakukan auditor atau kualitas hasil kerja yang dilakukan oleh auditor adalah hasil kerja seluruhnya yang telah diterima oleh auditor dalam menjalankan tugasnya dalam masa kerja yang dilakukan auditor. Kinerja auditor merupakan suatu keadaan dimana akuntan publik melakukan pemeriksaan (*examination*) secara objektif atas laporan keuangan suatu perusahaan dengan tujuan untuk menentukan kewajaran laporan keuangan, baik dalam hal posisi keuangan maupun hasil usaha perusahaan. Kinerja auditor yang baik akan meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap profesi akuntan.

Hal ini diperjelas dari Hasil penelitian Saidul (2020). Dalam penelitian tersebut diperoleh gambaran bahwa pentingnya faktor internal dari dalam diri auditor yaitu profesionalisme karena faktor internal ini berpengaruh terhadap kinerja auditor. Institusi dapat lebih menitikberatkan pada upaya yang lebih serius untuk meningkatkan profesionalisme auditor. Untuk itu ketika peranan auditor berjalan dengan baik maka akan diikuti peningkatan kinerja.

2.6.4. Pengaruh Komitmen Pimpinan Terhadap Kinerja

Komitmen pimpinan ditunjukkan untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan mempermudah pekerjaan dengan memberikan pelatihan, pemberian pengaitan ganjaran atau hukuman yang memuaskan terhadap karyawan yang melanggar aturan, mempermudah karyawan dalam bekerja dengan menyediakan sarana prasarana dan fasilitas yang memadai, pemimpin telah memberikan pengaruh yang positif, memberikan motivasi, lebih mendorong bawahan untuk bekerja lebih baik dan pemimpin juga mampu memberikan perhatian personal terhadap bawahannya.

Pandangan di atas diperjelas dengan penelitian Razak (2016). Dalam penelitian tersebut perbaikan komitmen pimpinan merupakan salah satu faktor yang paling berpengaruh terhadap kinerja jika dibandingkan dengan perbaikan etika kerja. Dengan demikian, perbaikan komitmen pimpinan menjadi faktor paling utama dalam peningkatan kinerja. Untuk itu ketika komitmen pimpinan meningkat, hal ini akan diikuti peningkatan kinerja.

2.6.5. Pengaruh *Good Governance* Terhadap Kinerja

Dalam pemerintahan yang baik atau *good governance* ditandai dengan tiga pilar utama yang merupakan elemen dasar yang saling berkaitan. Ketiga elemen dasar tersebut adalah partisipasi, transparansi dan akuntabilitas. Suatu pemerintahan yang baik harus membuka pintu yang seluasluasnya agar semua pihak yang terkait dalam pemerintahan tersebut dapat berperan serta atau berpartisipasi secara aktif, jalannya pemerintahan harus diselenggarakan secara transparan dan pelaksanaan pemerintahan tersebut harus dapat

dipertanggungjawabkan. Di samping itu, praktik pemerintahan yang baik juga dapat meningkatkan iklim keterbukaan, integritas, dan akuntabilitas sesuai dengan prinsip-prinsip dasar *good governance* pada sektor publik. Secara umum, ketiga prinsip *good governance* tersebut di atas tercermin secara jelas dalam proses penganggaran, pelaporan keuangan, dan pemeriksaan atas pengelolaan dan tanggung jawab keuangan negara sebagai bentuk dari kinerja.

Pandangan di atas diperjelas dari penelitian Andalucia (2020). Dalam penelitian tersebut mengungkapkan bahwa Pemahaman *good governance* merupakan bentuk penerimaan terhadap pentingnya seperangkat aturan untuk mengelola jalinan, peranan dan keperluan beragam kelompok dalam kegiatan bisnis maupun pelayanan publik. Seorang akuntan publik yang memahami *good governance* dengan akurat dan memiliki sifat bertanggung jawab kelak akan menghasut perbuatannya dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai pilar *good governance* yaitu keadilan, transparansi, akuntabilitas, pertanggungjawaban, dan objektif, dengan tujuan mencapai hasil maksimal, maka secara tidak langsung kinerja auditor akan meningkat. Untuk itu ketika penerapan *good governance* berjalan dengan baik, hal ini akan diikuti peningkatan kinerja.

2.6.6. Pengaruh Peranan auditor Terhadap Kinerja Melalui *Good*

Governance

Bagian ini berusaha melihat hubungan auditor terhadap kinerja melalui *good governance*. *Good governance* adalah variabel intervening untuk melihat secara tidak langsung hubungan auditor terhadap kinerja di Inspektorat Provinsi Sumatera Utara.

Hal ini diperjelas dengan hasil penelitian yang dilakukan Andalucia (2020). Dalam penelitian tersebut peneliti mengungkapkan bahwa Pemahaman *good governance* memiliki pengaruh positif terhadap kinerja auditor. Ini mengungkapkan bahwa semakin tinggi tingkat pemahaman *corporate governance* seorang auditor maka semakin tinggi kinerjanya. Dengan memahami *good governance* secara sempurna disamping menerapkan prinsip-prinsipnya, seperti bekerja secara adil, transparan, akuntabel, bertanggung jawab, dan obyektif. Untuk itu ketika peranan auditor berjalan dengan baik, hal ini akan diikuti penerapan *good governance* yang baik dan secara tidak langsung akan meningkatkan kinerja.

2.6.7. Pengaruh Komitmen Pimpinan Terhadap Kinerja Melalui *Good*

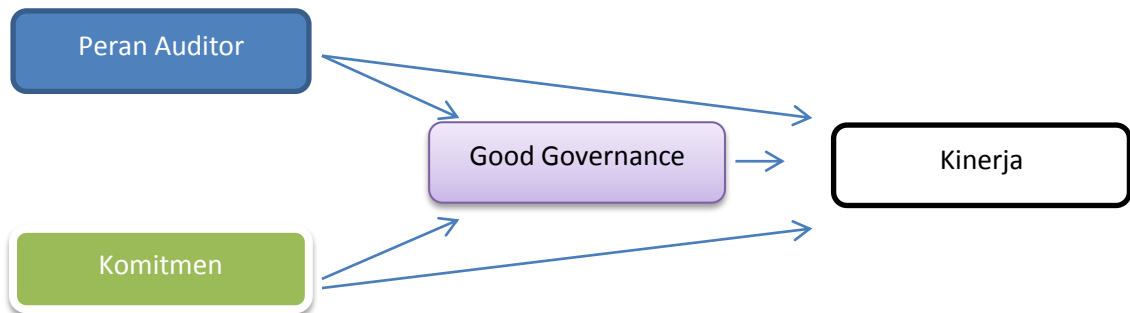
Governance

Bagian ini berusaha melihat hubungan Komitmen pimpinan terhadap kinerja melalui *good governance*. *Good governance* adalah variabel intervening untuk melihat secara tidak langsung hubungan komitmen pimpinan terhadap kinerja di Inspektorat Provinsi Sumatera Utara.

Pandangan di atas diperjelas dari penelitian yang dilakukan oleh Wati (2010). Dalam penelitian tersebut Seorang pimpinan yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi dimana dia bekerja maka akan timbul rasa memiliki terhadap organisasi, dia akan merasa senang dalam bekerja dan dia akan bekerja sebaik mungkin untuk organisasinya tersebut. Kondisi ini secara tidak langsung akan mempengaruhi terciptanya *good governance* di organisasi dan kinerjanya akan meningkat. Untuk itu ketika komitmen pimpinan meningkat

berjalan, hal ini akan diikuti penerapan *good governance* yang baik dan secara tidak langsung akan meningkatkan kinerja.

Berdasarkan pemahaman dari setiap pengaruh antar variabel di atas maka skema yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :



Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran

Gambar di atas memberikan gambaran dari konsep dan teori yang digunakan dalam penelitian ini. Dalam penelitian ini akan dibahas hubungan langsung antar variabel dan hubungan tidak langsung antar variabel. Panah yang pertama berusaha melihat hubungan peranan auditor dengan penerapan *good governance* di Instansi Inspektorat Provinsi Sumatera Utara. Dalam penelitian ini berusaha melihat bagaimana fungsi, tugas serta tanggung jawab yang dimiliki auditor berangkat dari penerapan asas-asas *good governance*. Untuk itu penelitian ini berusaha melihat setiap aspek yang membentuk kedua variabel sehingga diperoleh gambaran yang jelas antara keduanya. Panah yang kedua berusaha melihat peranan auditor dengan kinerja di Instansi Inspektorat Provinsi Sumatera Utara. Dalam penelitian ini berusaha menjelaskan bahwa auditor memiliki tugas, fungsi dan tanggung jawab, aspek tersebut tentu akan terlihat ketika seorang

auditor memiliki kinerja yang baik. Untuk itu penelitian ini berusaha melihat hubungan keduanya.

Panah yang ketiga berusaha melihat hubungan komitmen pimpinan terhadap penerapan *good governance* di Instansi Inspektorat Provinsi Sumatera Utara. Dalam konteks ini komitmen seorang pimpinan tentu menjadi hal yang sangat urgent bagaimana keseriusannya dalam mengelola instansi tersebut, untuk itu komitmen pimpinan tersebut harus bergerak berdasarkan dasar-dasar penerapan *good governance*. Untuk itu, penelitian ini melihat hubungan keduanya. Panah yang keempat berusaha melihat hubungan antara komitmen pimpinan terhadap kinerja di Instansi Inspektorat Provinsi Sumatera Utara. Dalam konteks ini komitmen yang dimiliki pimpinan harus lekat pada kinerja yang baik yang diterapkan para karyawan. Untuk itu melihat hubungan keduanya tentu tidak dapat dipisahkan.

Panah yang kelima melihat hubungan antara penerapan *good governance* terhadap kinerja di Instansi Inspektorat Provinsi Sumatera Utara. Dalam konteks ini kedua aspek harus terlihat berhubungna jika menginginkan sebuah stabilitas yang baik dalam sebuah instansi. Untuk Instansi Inspektorat Provinsi Sumatera Utara akan memiliki suasana kerja yang kondusif ketika kinerja yang dilakukan didasarkan pada penerapan *good governance*. Hubungan yang selanjutnya menunjukkan hubungan tidak langsung antara variable X terhadap Variabel Y. Hal ini digunakan untuk melihat aspek berbeda dari hubungan antar variabel dengan menggunakan jalur atau arah hubungan tidak langsung. Berdasarkan konteks penelitian ini berusaha melihat hubungan peranan auditor terhadap kinerja

di Instansi Inspektorat Provinsi Sumatera Utara melalui penerapan *good governance*. Selanjutnya juga berusaha melihat hubungan komitmen pimpinan terhadap kinerja di Instansi Inspektorat Provinsi Sumatera Utara melalui penerapan *good governance*.

2.7. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara penelitian berdasarkan teori dan hasil penelitian terdahulu Berdasarkan uraian teoritis, hasil-hasil penelitian relevan, dan kerangka berpikir yang telah dikemukakan di atas, dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

1. Ada pengaruh antara peranan auditor terhadap *Good Governance* di Instansi Inspektorat Provinsi Sumatera Utara.
2. Ada pengaruh antara komitmen pimpinan terhadap *Good Governance* di Instansi Inspektorat Provinsi Sumatera Utara.
3. Ada pengaruh antara peranan auditor terhadap kinerja di Instansi Inspektorat Provinsi Sumatera Utara.
4. Ada pengaruh antara komitmen pimpinan terhadap kinerja di Instansi Inspektorat Provinsi Sumatera Utara.
5. Ada pengaruh antara penerapan *good governance* terhadap kinerja di Instansi Inspektorat Provinsi Sumatera Utara.
6. Ada pengaruh antara peranan auditor terhadap kinerja melalui penerapan *good governance* di Instansi Inspektorat Provinsi Sumatera Utara.
7. Ada pengaruh antara komitmen pimpinan terhadap kinerja melalui penerapan *good governance* di Instansi Inspektorat Provinsi Sumatera Utara.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian pada penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan analisis asosiatif. Penelitian kuantitatif biasanya menggunakan desain eksplanasi, di mana objek telaahan penelitian eksplanasi (*explanatory research*) adalah untuk menguji hubungan antar-variabel yang dihipotesiskan. Pada jenis penelitian ini, jelas ada hipotesis yang akan diuji kebenarannya. Hipotesis itu sendiri menggambarkan hubungan antara dua atau lebih variabel; untuk mengetahui apakah sesuatu variabel berasosiasi ataukah tidak dengan variabel lainnya; atau apakah sesuatu variabel disebabkan/dipengaruhi ataukah tidak oleh variabel lainnya (Mulyadi, 2011 : 132).

Desain eksplanasi dimaksudkan untuk menjelaskan suatu generalisasi sampel terhadap populasinya atau menjelaskan hubungan, perbedaan atau pengaruh dari satu variabel terhadap variabel yang lain. Oleh karena itu, dalam format eksplanasi peneliti menggunakan sampel dan hipotesis penelitian. Desain eksplanasi memiliki kredibilitas untuk mengukur, menguji hubungan sebab akibat dari dua atau lebih variabel dengan menggunakan analisis statistik inferensial (induktif). Disamping itu penelitian eksplanasi juga dapat digunakan untuk mengembangkan dan menyempurnakan teori bahkan sebaliknya melemahkan bahkan mengugurkan teori.

3.2. Waktu Dan Tempat Penelitian

Tempat penelitian : Di Instansi Inspektorat Provinsi Sumatera Utara, di Jl. Diponegoro Medan Kantor Gubernur Sumatera Utara. Terkait waktu yang dibutuhkan dalam penelitian dapat dilihat dari tabel berikut ini :

Tabel. 3.1. Rencana Penelitian

Waktu Kegiatan	Bulan																											
	Januari				Februari				maret				April				Mei				Juni				Juni			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Pengajuan Judul	■	■																										
Bimbingan	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■																	
Kolokium											■																	
Revisi pasca Kolokium												■	■	■														
Riset lapangan													■	■														
tabulasi dan analisis data														■	■													
Draft Tesis Selesai															■													
Bimbingan															■	■	■											
seminar hasil																	■											
revisi pasca seminar																	■	■	■									
sidang																						■						
revisi pasca sidang																							■	■	■	■		
Wisuda																												■

Keterangan

■ : Sudah dilakukan

■ : Belum dilakukan

3.3. Populasi Dan Sampel

Menurut populasi merupakan seluruh data yang menjadi pusat perhatian seorang peneliti dalam ruang lingkup dan waktu yang telah ditentukan. Populasi berkaitan dengan data-data. Jika setiap manusia memberikan suatu data, maka ukuran atau banyaknya populasi akan sama dengan banyaknya manusia (Margono, 2004). Jumlah seluruh pejabat dan pegawai Instansi Inspektorat

Provinsi Sumatera Utara sebanyak 143 orang. Adapun rinciannya dapat dilihat melalui tabel di bawah ini :

Tabel 3.2. Populasi Penelitian di Inspektorat Provinsi Sumatera Utara

No.	Karyawan	Jumlah
1.	Jabatan Fungsional Auditor	91
2.	Tenaga Administrasi Sekretariat	52
Total		143

Berdasarkan tabel di atas terdapat dua kategori karyawan dengan tugas yang berbeda di Inspektorat Provinsi Sumatera Utara. Yang pertama adalah jabatan fungsional auditor sebanyak 91 orang. Jabatan ini adalah jabatan untuk para auditor yang melakukan fungsi audit di jajaran Pemerintah Provinsi Sumatera Utara. Yang kedua adalah tenaga administrasi Sekretariat sebanyak 52 orang yang bertugas untuk mengurus setiap administrasi kantor di Inspektorat Provinsi Sumatera Utara. Berdasarkan karakteristik dari bab sebelumnya maka populasi dalam penelitian ini adalah pejabat dan karyawan yang berada pada jabatan fungsional auditor sebanyak 91 orang.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus yang betul-betul representif/mewakili (Sugiyono, 2019 : 81).

Melihat pernyataan diatas maka pengambilan sampel menggunakan rumus dari Slovin untuk tingkat kesalahan 10%. Dari jumlah total populasi sebanyak 91 orang, maka sampel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = nilai persen tingkat kesalahan (0,10)

Berdasarkan rumus i di atas maka sampel dalam penelitian dapat ditarik sebagai berikut :

$$\begin{aligned} N &= \frac{91}{1+91.0.10^2} \\ &= 47,64 = 48 \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan di atas maka sampel yang diambil dalam penelitian ini sejumlah 48 orang fungsional auditor.

3.4. Definisi Operasional Variabel

Variabel bebas (X) adalah auditor dan komitmen pemimpin.

1. Peranan Auditor (X₁)

Peranan auditor yang dimaksud dalam penelitian ini adalah APIP (Aparat Pengawas Intern Pemerintah) sesuai dengan definisi Permendagri No.35 Tahun 2018. APIP adalah inspektorat jenderal kementerian, unit pengawasan lembaga pemerintah non-kementerian, inspektorat daerah provinsi, dan inspektorat daerah kabupaten/kota. Dengan kata lain peranan auditor dalam penelitian ini merujuk pada regulasi tersebut. Adapun indikator yang

digunakan dalam penelitian ini antara lain, Independensi, pengalaman kerja, tekanan waktu, SOP dan Etika.

2. **Komitmen Pimpinan (X₂)**

Komitmen pimpinan yang dimaksud dalam penelitian ini adalah komitmen dari pimpinan inspektorat Provinsi Sumatera Utara. Adapun indikator pada variabel ini merujuk pada komitmen pimpinan menurut Soekidjan (2009). adalah : Melakukan tindakan penyesuaian, meneladani kesetiaan, mendukung secara aktif, melakukan pengorbanan.

Variabel Terikat

1. *Good Governance* (Y₁)

Good governance didefinisikan sebagai bahwa *good governance* berhubungan erat dengan upaya untuk mempertahankan keseimbangan antara tujuan ekonomi dengan sosial dan antara tujuan individual dengan tujuan secara bersama dari suatu perusahaan, entitas usaha atau tata kelola pemerintahan (Jubaedah (2007)).

2. **Kinerja Inspektorat Provinsi Sumatera Utara (Y₂)**

Kinerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah kinerja inspektorat Provinsi Sumatera Utara. Kinerja tersebut merujuk pada definisi kinerja organisasi yang merupakan hasil dari kegiatan kerjasama diantara anggota atau komponen organisasi dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi. “Kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang dicapai suatu organisasi tercapainya tujuan organisasi berarti bahwa, kinerja suatu organisasi itu dapat dilihat dari tingkatan sejauh mana organisasi dapat mencapai tujuan yang

didasarkan pada tujuan yang sudah ditetapkan sebelumnya”. (Surjadi,2009:7)

Adapun indikator dalam variabel ini adalah : keluaran (output), Hasil, Kaitan usaha dengan pencapaian, informasi penjelas.

Adapun operasional variabel dalam penelitian ini dapat dilihat dari tabel berikut ini :

Tabel 3.3. Operasional Variabel Penelitian

No.	Variabel	Definisi	Indikator	Skala	No. Kues
1.	Peranan Auditor	Peranan auditor adalah adalah inspektorat jenderal kementerian, unit pengawasan lembaga pemerintah non-kementerian, inspektorat daerah provinsi.	Independensi	Ordinal	1
			Pengalaman Kerja		2
			Tekanan Waktu		3
			SOP		4
			Etika		5
2.	Komitmen Pimpinan	Komitmen pimpinan adalah kemampuan dan kemauan seorang pimpinan untuk mendahulukan misi organisasi daripada kepentingan pribadi.	Melakukan Tindakan Penyesuaian	Ordinal	6,7
			Meneladani Kesetiaan		8
			Mendukung Secara Aktif		9,10
			Melakukan Pengorbanan		11
3.	<i>Good Governance</i>	<i>Good governance</i> adalah upaya untuk mempertahankan keseimbangan antara tujuan ekonomi dengan sosial dan antara tujuan individual dengan tujuan secara bersama dari Inspektorat Provinsi Sumatera Utara.	Manusia Pelaksana	Ordinal	12
			Partisipasi Masyarakat		13
			Keuangan Daerah		14
			Peralatan		15
			Organisasi Dan Manajemen		16
4.	Kinerja Inspektorat Privinsi Sumatera Utara	Kinerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah kinerja inspektorat Provinsi Sumatera Utara. Kinerja tersebut merujuk pada definisi kinerja organisasi yang merupakan hasil dari kegiatan kerjasama diantara anggota atau komponen organisasi dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi.	Keluaran (<i>Output</i>)	Ordinal	17,18
			Hasil		19
			Kaitan Usaha Dengan Pencapaian		20,20
			Informasi Penjelas		22,23

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan beberapa cara sebagai berikut :

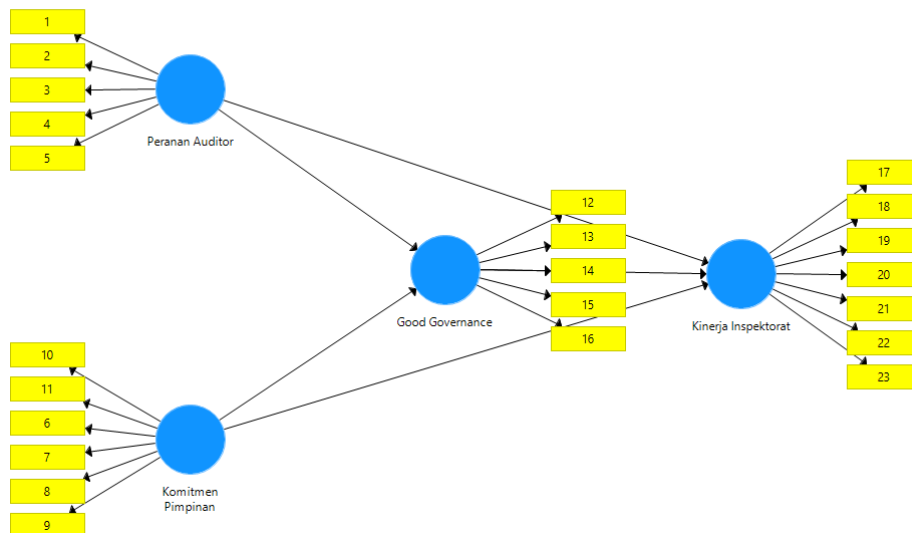
1) Angket/Kuesioner

Peneliti menggunakan kuosioner untuk mengumpulkan data dari para responden penelitian. Kuesioner ini dibagikan pada saat observasi untuk diuji coba dan pada saat penelitian berlangsung. Angket yaitu sejumlah pertanyaan tertulis yang diberikan kepada sejumlah responden yang termasuk dalam sampel penelitian untuk memperoleh informasi Angket disusun menggunakan daftar pertanyaan yang sifatnya tertutup, yaitu jawabannya telah tersedia sehingga responden tinggal memilih salah satu opsi jawaban yang ada. Alternatif jawaban disusun menggunakan skala ordinal, dengan 5 opsi jawaban dengan skor pilihan masing-masing, untuk pernyataan positif yaitu: (a). selalu, dengan skor 5; (b). sering, dengan skor 4; (c). kadang-kadang, dengan skor 3; (d). jarang, dengan skor 2; (e). tidak pernah, dengan skor 1. Sebaliknya pemberian skor untuk pernyataan negatif menggunakan nilai skor sebaliknya dari pernyataan positif, yaitu: (a). selalu, dengan skor 1; (b). sering, dengan skor 2; (c). kadang-kadang, dengan skor 3; (d). jarang, dengan skor 4; (e). tidak pernah, dengan skor 5.

3.6. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan desain analisis jalur (*path analysis*) menggunakan SmartPLS. Rancangan penelitian ini menempatkan peranan auditor (X_1), Komitmen Pimpinan (X_2) sebagai variabel

independen, *Good Governance* (Y_1) dan kinerja (Y_2) sebagai variabel dependen. Penelitian ini mengkaji besaran kontribusi variabel (X_1), (X_2), terhadap (Y_2) melalui (Y_1).



Gambar 3.1. Model Struktural PLS

Menurut Ghozali dan Latan (2015), tujuan PLS-SEM adalah untuk mengembangkan teori atau membangun teori (orientasi prediksi). PLS digunakan untuk menjelaskan ada tidaknya hubungan antar variabel laten (prediction). PLS merupakan metode analisis yang powerfull oleh karena tidak mengasumsikan data arus dengan pengukuran skala tertentu, jumlah sample kecil (Ghozali, 2011).

Penelitian ini memiliki model yang kompleks serta jumlah sampel yang terbatas, sehingga dalam analisis data menggunakan software SmartPLS. SmartPLS menggunakan metode bootstrapping atau penggandaan secara acak. Oleh karenanya asumsi normalitas tidak akan menjadi masalah. Selain itu, dengan dilakukannya bootstrapping maka SmartPLS tidak mensyaratkan jumlah minimum sampel, sehingga dapat diterapkan untuk penelitian dengan jumlah

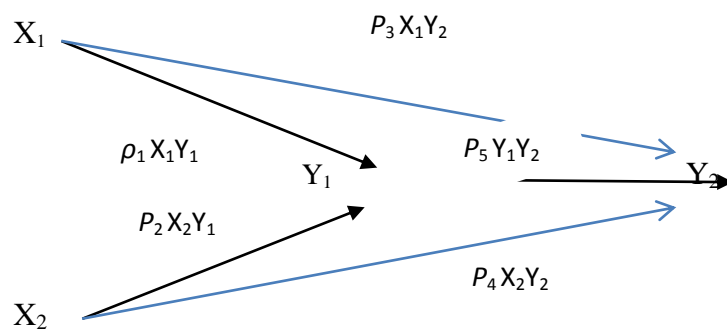
sampel kecil. Analisis PLS-SEM terdiri dari dua sub model yaitu model pengukuran (measurement model) atau outer model dan model struktural (structural model) atau inner model.

Analisis jalur yang digunakan dalam penelitian ini ialah teknik untuk menganalisis hubungan sebab akibat yang terjadi pada jika variabel bebasnya mempengaruhi variabel terikat tidak hanya secara langsung tetapi juga secara tidak langsung. Dengan kata lain dalam penelitian ini berusaha melihat bagaimana variabel bebas seperti peranan auditor, dan komitmen pimpinan mempengaruhi kinerja pada inspektorat Sumatera Utara baik secara langsung maupun tidak langsung dimana *Good Governance* menjadi variabel terikat sebagai faktor hubungan tidak langsung.

Tujuan dari analisis jalur adalah untuk menerangkan akibat langsung dan tidak langsung dari beberapa variabel sebagai variabel penyebab, terhadap beberapa variabel lainnya sebagai akibat. Analisis jalur merupakan pengembangan langsung bentuk regresi berganda dengan tujuan untuk memberikan estimasi tingkat kepentingan dan signifikansi hubungan sebab akibat hipotetikal dalam seperangkat variabel.

Secara matematis, analisis jalur tidak lain adalah analisis regresi berganda terhadap data yang dibakukan. Dengan demikian, perangkat lunak yang melakukan analisis regresi berganda dapat pula dipakai untuk analisis jalur. Subjek utama analisis jalur adalah variabel-variabel yang saling berkorelasi. Dengan kata lain analisis jalur mendasarkan diri pada variabel-variabel yang ditentukan sebelumnya oleh peneliti.

Model analisis jalur yang dipilih dalam penelitian ini adalah model mediasi atau lebih dikenal dengan model dua jalur. Model ini adalah model mediasi atau perantara, dimana variabel Y_1 memodifikasi variabel X terhadap variabel Y_2 . Berangkat dari kondisi di atas peneliti berusaha melihat hubungan-hubungan yang hadir dari empat variabel. Dalam teknik ini menggunakan taraf signifikansi Analisis jalur yang digunakan yaitu Path Analysis model mediasi (dua jalur). Hal ini merujuk pada variabel X_1 , X_2 , yang dihubungkan pada variabel Y_1 selanjutnya hasilnya dihubungkan dengan variabel Y_2 . Berikut diagram analisis jalur dalam penelitian ini.



Gambar.3.2. Diagram Analisis Jalur

Dari diagram *path analysis* dalam penelitian ini, dapat diformulasikan dalam persamaan struktural sebagai berikut :

$$Y_1 = \rho_1 X_1 + \rho_2 X_2 \dots\dots\dots 1)$$

$$Y_2 = \rho_3 X_1 + \rho_4 X_2 + \rho_5 Y_1 + \dots\dots\dots 2)$$

Keterangan :

- X_1 = Peranan auditor
- X_2 = Komitmen Pimpinan
- Y_1 = *Good Governance*
- Y_2 = Kinerja

ρ = Koefisien Jalur

Dari definisi-definisi di atas dapat disimpulkan bahwa sebenarnya analisis jalur merupakan kepanjangan dari analisis regresi berganda. Dalam analisis jalur kita hanya menggunakan X baik sebagai variabel eksogen (sebab) maupun endogen (akibat), untuk itu dalam analisis penelitian ini variabel Y_1 selanjut ke Y_2 .

3.6.1. Uji Instrumen Penelitian

Uji instrumen digunakan untuk menguji terlebih dahulu apakah instrumen yang digunakan dalam penelitian layak serta sesuai dengan kenyataan. Adapun uji instrumen yang dilakukan berkaitan dengan uji validitas dan reliabilitas data. Uji Validitas Item atau butir dapat dilakukan dengan menggunakan software Smart PLS. Dalam uji ini, setiap item akan diuji relasinya dengan skor total variabel yang dimaksud. Dalam hal ini masing-masing item yang ada di dalam variabel X dan Y akan diuji relasinya dengan skor total variabel tersebut. Dalam uji instrumen ini, dipilih Inspektorat Provinsi Sumatera dengan menggunakan 20 orang responden. Berikut hasil uji instrumen penelitian ini :

Tabel 3.4. Uji Validitas Instrumen Penelitian

No. Kues.	Variabel	Indikator	<i>Loadig Factor</i>	<i>Rule of Thumb</i>	Keterangan
1.	Peranan Auditor	Peningkatan Kapasitas	0,742	0,70	Layak
2.		Pendampingan	0,791	0,70	Layak
3.		<i>Review</i>	0,843	0,70	Layak
4.		<i>Monitoring</i> Evaluasi	0,762	0,70	Layak

5.		Pemeriksaan	0,964	0,70	Layak
6.	Komitmen Pimpinan	Melakukan Tindakan Penyesuaian	0,760	0,70	Layak
7.			0,881	0,70	Layak
8.		Meneladani Kesetiaan	0,812	0,70	Layak
9.		Mendukung Secara Aktif	0,864	0,70	Layak
10.			0,775	0,70	Layak
11.		Melakukan Pengorbanan	0,854	0,70	Layak
12.	<i>Good Governance</i>	Manusia Pelaksana	0,944	0,70	Layak
13.		Partisipasi Masyarakat	0,965	0,70	Layak
14.		Keuangan Daerah	0,987	0,70	Layak
15.		Peralatan	0,912	0,70	Layak
16.		Organisasi Dan Manajemen	0,864	0,70	Layak
17.	Kinerja Inspektorat	Keluaran (<i>Output</i>)	0,842	0,70	Layak
18.			0,812	0,70	Layak
19.		Hasil	0,897	0,70	Layak
20.		Kaitan Usaha Dengan Pencapaian	0,831	0,70	Layak
21.			0,798	0,70	Layak
22.		Informasi Penjelas	0,706	0,70	Layak
23.			0,863	0,70	Layak

Dari tabel di atas setiap diperoleh hasil bahwa setiap butir pernyataan dinyatakan valid atau layak. Hal ini disebabkan nilai loading faktornya memiliki nilai di atas 0,70. Selanjutnya uji reliabilitas item yang diuji dengan melihat koefisien alpha dengan melakukan *reliability analysis* dengan SmartPLS. hasilnya

dilihat nilai Alpha-Cronbach untuk reliabilitas keseluruhan item dalam satu variabel.

Tabel 3.5. Hasil Uji Reliabilitas Instrument Data

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Peranan Auditor	0,853	Reliabel
Komitmen Pimpinan	0,865	Reliabel
<i>Good Govenance</i>	0,776	Reliabel
Kinerja Inspektorat	0,890	Reliabel

Berdasarkan data di atas diperoleh hasil Cronbach Alpha dari masing-masing variabel di atas 0,70. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat dinyatakan instrument penelitian yang digunakan reliable atau sesuai dengan kondisi yang terjadi.

3.6.2. Uji Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif adalah statistik yang berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap obyek yang diteliti melalui data sampel atau 60 populasi sebagaimana adanya, tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum (Sugiyono, 2016).

Dalam melakukan penelitian terhadap variabel-variabel yang akan diuji, pada setiap jawaban akan diberi skor (Sugiyono 2008:86). Skala ordinal (Skala Likert) menggunakan lima tingkatan jawaban yang dapat berbentuk sebagai berikut :

Tabel 3.6.
Skala Pengukuran

Kode	Keterangan	Skor
SL	Selalu	5
SR	Sering	4
KK	Kadang-Kadang	3
JR	Jarang	2
TP	Tidak Pernah	1

NJI (Nilai Jenjang Interval) = Nilai Tertinggi – Nilai Terendah Jumlah
Kriteria Pernyataan = Laba Skala = 5–15 = 0,8

- a. Indeks Minimum : 1
- b. Indeks Maksimum : 5
- c. Interval : 5-1 = 4
- d. Jarak Interval : (5-1) : 5 = 0,8

Tabel 3.7.
Kategori Interval Skala Butir Pertanyaan

Interval Skala	Kategori
1,00-1,80	Tidak Baik
1,81-2,60	Kurang Baik
2,61-3,40	Cukup Baik
3,41-4,20	Baik
4,21-5,00	Sangat Baik

Sumber : Sugiono (2016)

3.6.3. Uji Model Pengukuran Atau Outer Model

Model pengukuran atau outer model menunjukkan bagaimana setiap blok indikator berhubungan dengan variabel latennya. Evaluasi model pengukuran melalui analisis faktor konfirmatori adalah dengan menggunakan pendekatan MTMM (*MultiTrait-MultiMethod*) dengan menguji *validity convergent* dan

discriminant. Sedangkan uji reliabilitas dilakukan dengan dua cara yaitu dengan *cronbach's alpha dan composite reliability* (Ghozali dan Latan, 2015).

a. Convergent Validity

Convergent validity dari model pengukuran dengan indikator reflektif dapat dilihat dari korelasi antara item score/indikator dengan score konstraknya. Ukuran reflektif individual dikatakan tinggi jika berkorelasi lebih dari 0,70 dengan konstruk yang ingin diukur. Namun demikian pada riset tahap pengembangan skala, loading 0,50 sampai 0,60 masih dapat diterima (Ghozali dan Latan, 2015).

b. Discriminant Validity

Discriminant validity indikator dapat dilihat pada cross loading antara indikator dengan konstraknya. Apabila korelasi konstruk dengan indikatornya lebih tinggi dibandingkan korelasi indikator dengan konstruk lainnya, maka hal tersebut menunjukkan bahwa konstruk laten memprediksi indikator pada blok mereka lebih baik dibandingkan dengan indikator di blok lainnya. Metode lain untuk menilai discriminant validity 61 adalah dengan membandingkan akar kuadrat dari Average Variance Extracted (\sqrt{AVE}) untuk setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya dengan model. Model dikatakan mempunyai *discriminant validity* yang cukup baik jika akar AVE untuk setiap konstruk lebih besar daripada korelasi antara konstruk dan konstruk lainnya (Fornell dan Larcker, 1981 dalam Ghozali, 2011).

Dalam Ghazali dan Latan (2015) menjelaskan uji lainnya untuk menilai validitas dari konstruk dengan melihat nilai AVE. Model dikatakan baik apabila AVE masing-masing konstruk nilainya lebih besar dari 0,50.

c. Reliability

Selain uji validitas, pengukuran model juga dilakukan untuk menguji reliabilitas suatu konstruk. Uji reliabilitas dilakukan untuk membuktikan akurasi, konsistensi dan ketepatan instrumen dalam mengukur konstruk. Dalam PLS-SEM dengan menggunakan program SmartPLS 3.0, untuk mengukur reliabilitas suatu konstruk dengan indikator reflektif dapat dilakukan dengan dua cara yaitu dengan *cronbach's alpha* dan *composite reliability*. Konstruk dinyatakan *reliable* jika nilai *composite reliability* maupun *cronbach alpha* di atas 0,70 (Ghozali dan Latan, 2015).

3.6.4. Uji Model Struktural Atau *Inner Model*

Model struktural atau inner model menunjukkan hubungan atau kekuatan estimasi antar variabel laten atau konstruk berdasarkan pada substantive theory.

a. R-Square

Dalam menilai model struktural terlebih dahulu menilai R-square untuk setiap variabel laten endogen sebagai kekuatan prediksi dari model struktural. Pengujian terhadap model struktural dilakukan dengan melihat nilai R-square yang merupakan uji *goodness-fit* model. Perubahan nilai R-square dapat digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel laten eksogen tertentu terhadap variabel laten endogen apakah mempunyai pengaruh yang substantive. Nilai R-

square 0,75, 0,50 dan 0,25 dapat disimpulkan bahwa model kuat, moderate dan lemah (Ghozali & Latan, 2015).

b. F-square

Uji F-square ini dilakukan untuk mengetahui kebaikan model. Nilai f-square sebesar 0,02, 0,15 dan 0,35 dapat diinterpretasikan apakah prediktor variabel laten mempunyai pengaruh yang lemah, medium, atau besar pada tingkat struktural (Ghozali, 2011).

c. *Estimate For Path Coefficients*

Uji selanjutnya adalah melihat signifikansi pengaruh antar variabel dengan melihat nilai koefisien parameter dan nilai signifikansi T-statistik yaitu melalui metode *bootstrapping* (Ghozali dan Latan, 2015).

3.6.5. Uji Hipotesis

Uji hipotesis dalam penelitian ini adalah melihat adanya hubungan yang signifikan antara Peranan auditor dan komitmen pimpinan terhadap kinerja melalui *good governance* di Inspektorat Sumatera Utara. Hipotesis tersebut dilakukan dengan Uji simultan Uji secara serempak dengan uji r dan nilai F-hitung akan dibandingkan dengan nilai r tabel dengan kriteria pengambilan keputusan yaitu :

1. H_0 diterima jika $r \text{ hitung} < F \text{ tabel pada } \alpha = 5 \%$;
2. H_0 ditolak (H_1 diterima) jika $F \text{ hitung} > F \text{ tabel pada } \alpha = 5 \%$.

b. Uji Parsial Uji secara parsial dilakukan dengan uji t, yaitu nilai t hitung akan dibandingkan dengan nilai T tabel dengan kriteria pengambilan keputusan yaitu :

1. H_0 diterima jika $T \text{ hitung} < t \text{ tabel pada } \alpha = 5 \%$;

2. H_0 ditolak (H_1 diterima) jika $T_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$.

Untuk itu uji hipotesis dalam penelitian ini adalah

1. H_0 : Tidak Ada pengaruh yang signifikan antara peranan auditor terhadap *Good Governance* di Instansi Inspektorat Provinsi Sumatera Utara.

H_1 : Ada pengaruh yang signifikan antara peranan auditor terhadap *Good Governance* di Instansi Inspektorat Provinsi Sumatera Utara.

2. H_0 : Tidak Ada pengaruh yang signifikan antara komitmen pimpinan terhadap *Good Governance* di Instansi Inspektorat Provinsi Sumatera Utara.

H_1 : Ada pengaruh yang signifikan antara komitmen pimpinan terhadap *Good Governance* di Instansi Inspektorat Provinsi Sumatera Utara.

3. H_0 : Tidak Ada pengaruh yang signifikan antara peranan auditor terhadap Kinerja di Instansi Inspektorat Provinsi Sumatera Utara.

H_1 : Ada pengaruh yang signifikan antara peranan auditor terhadap kinerja di Instansi Inspektorat Provinsi Sumatera Utara.

4. H_0 : Tidak Ada pengaruh yang signifikan antara komitmen pimpinan terhadap Kinerja di Instansi Inspektorat Provinsi Sumatera Utara.

H_1 : Ada pengaruh yang signifikan antara komitmen pimpinan Terhadap kinerja di Instansi Inspektorat Provinsi Sumatera Utara.

5. H_0 : Tidak Ada pengaruh yang signifikan antara penerapan *good*

governance terhadap kinerja di Instansi Inspektorat Provinsi Sumatera Utara.

- H1 : Ada pengaruh yang signifikan antara penerapan *good governance* terhadap kinerja di Instansi Inspektorat Provinsi Sumatera Utara.
6. Ho : Tidak ada pengaruh yang signifikan antara peranan auditor terhadap kinerja melalui penerapan *good governance* di Instansi Inspektorat Provinsi Sumatera Utara.
- H₁ : Ada pengaruh yang signifikan antara peranan auditor terhadap kinerja melalui penerapan *good governance* di Instansi Inspektorat Provinsi Sumatera Utara.
7. Ho : Tidak ada pengaruh yang signifikan antara komitmen pimpinan terhadap kinerja melalui penerapan *good governance* di Instansi Inspektorat Provinsi Sumatera Utara.
- H₁ : Ada pengaruh yang signifikan antara komitmen pimpinan terhadap kinerja melalui penerapan *good governance* di Instansi Inspektorat Provinsi Sumatera Utara.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Profil Inspektorat Provinsi Sumatera Utara

Inspektorat Provinsi Sumatera Utara mempunyai tugas membantu Gubernur dalam melakukan pengawasan terhadap urusan pemerintahan di daerah provinsi, pelaksanaan pembinaan atas penyelenggaraan pemerintahan daerah Kabupaten/Kota dan pelaksanaan urusan Pemerintahan di daerah Kabupaten/Kota di bidang serta tugas pembantuan. Untuk melaksanakan tugas tersebut, Inspektorat Provinsi Sumatera Utara menyelenggarakan fungsi sebagai berikut :

- a. Perencanaan program pengawasan di bidang perumusan kebijakan teknis di bidang Inspektorat Pengawasan;
- b. Perumusan kebijakan dan fasilitasi pengawasan;
- c. Pelaksanaan tugas pembantuan di bidang pengawasan;
- d. Pelaksanaan pelayanan administrasi;
- e. Pemeriksaan, pengusutan, pengujian dan penilaian tugas pengawasan;
- f. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan Gubernur, sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Dalam melaksanakan tugasnya Inspektorat Provinsi dipimpin oleh seorang Inspektur yang berkedudukan dibawah dan bertanggungjawab kepada Gubernur dan secara teknis administrasi melalui Sekretaris Daerah. Struktur Organisasi Inspektorat Provinsi Sumatera Utara :

- a. Inspektur;
- b. Sekretaris (Eselon III), membawahi :
 - 1.Kepala Sub Bagian Organisasi dan Perencanaan (Eselon IV);
 - 2.Kepala Sub Bagian Evaluasi dan Pelaporan (Eselon IV);
 - 3.Kepala Sub Bagian Umum (Eselon IV).
- c. Inspektur Pembantu Wilayah I (Eselon III);
- d. Inspektur Pembantu Wilayah II (Eselon III);
- e. Inspektur Pembantu Wilayah III (Eselon III);
- f. Inspektur Pembantu Wilayah IV (Eselon III);
- g. Inspektur Pembantu Khusus (Eselon III);
- h. Kelompok Jabatan Fungsional.

Dalam melaksanakan Tugas Pokok dan Fungsinya Inspektorat Provinsi Sumatera Utara didukung oleh personil Sumber Daya Manusia. Sumber Daya Manusia (SDM) di Inspektorat Provsu sebanyak 143 rang, dimana 91 orang diantaranya telah menduduki jabatan fungsional Auditor dan Pengawas Penyelenggaraan Urusan Pemerintahan di Daerah (P2UPD). Dalam penelitian ini diambil 48 orang responden yang menduduki jabtan fungsional auditor.

Untuk menunjang kegiatan operasional Inspektorat Provinsi Sumatera Utara dilengkapi sarana dan prasarana terdiri dari : Tanah, bangunan, kendaraan dan inventaris/peralatan kantor antara lain kendaraan roda 4 dan roda 2 serta komputer/laptop yang sangat mendukung personil/tim dalam melaksanakan tugas pemeriksaan.

4.2. Karakteristik Responden

Sebagaimana sebuah studi ilmiah, maka gambaran sumber data studi ini juga menjadi bagian penting yang harus diketahui. Mengingat sumber data pada studi ini adalah pendapat dan tanggapan dari responden, maka langkah pertama yang harus dilakukan adalah mendeskripsikan karakteristik responden yang terlibat. Penggambaran ini perlu dilakukan untuk bisa membantu proses pemahaman dan analisis jawaban atas pertanyaan-pertanyaan yang diajukan pada kuesioner. Tidak hanya itu gambaran karakteristik responden ini akan bisa pula menjadi acuan bagi para pembaca dalam menghubungkan setiap tema pembahasan pada konteks darimana sumber datanya diperoleh. Proses penggambaran karakteristik responden dalam penelitian mengacu pada jenis kelamin, usia dan jenjang pendidikan.

Tabel 4.1. Karakteristik Responden

Jenis Kelamin		
	Frekuensi	Persentase
Pria	23	48,3%
Wanita	25	51,7%
Total	48	100 %
Umur		
	Frekuensi	Persentase
20-30 Tahun	1	1,7%
31-40 Tahun	9	20,0%
41-50 Tahun	24	45,0%
>51 Tahun	14	33,3%
Total	48	100%
Pendidikan		
	Frekuensi	Persentase
SMA/Sederajat	0	0%
D-3	4	6,7%
S-1	33	65,0%
S-2	11	25,3%
Total	48	100%

Sumber : Hasil olah data SPSS versi 2018.

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa jumlah responden laki-laki sebanyak 23 orang atau 8,3%, sedangkan responden perempuan sebanyak 25 orang atau 51,7%. Sebaran jumlah responden berdasarkan jenis kelamin pada dasarnya terlihat perimbangan antara laki-laki dan perempuan. Dengan kata lain, kondisi memberikan gambaran bahwa persepsi yang terbangun dalam penelitian ini terkait tema yang diangkat proporsional terhadap jawaban dua jenis kelamin tersebut.

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa usia 41-50 tahun merupakan kelompok usia mayoritas dari responden sebanyak 24 orang atau 45%. Jumlah ini diikuti dengan usia > 51 tahun sebanyak 14 orang atau 33,3% dan usia 31-40 tahun sebanyak 9 orang atau 20% dan terakhir usia 20-30 tahun sebanyak 1 orang atau 1,7%. Jumlah tersebut memberikan gambaran bahwa keterwakilan responden berdasarkan kelompok umur adalah para auditor yang memiliki pengalaman yang baik berdasarkan usia.

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa jenjang pendidikan terbanyak dari responden adalah strata 1 sebanyak 33 orang atau 65%, diikuti strata-2 sebanyak 11 orang atau 28,3%, D3 sebanyak 4 orang atau 6,7% dan tidak ada responden berpendidikan SMA. Sebaran responden ini memperlihatkan bahwa sebagian besar auditor di Lingkungan inspektorat Provinsi Sumatera Utara diisi dengan latar belakang strata-1 dan 2 dengan sedikit D3 dan tidak ada yang berpendidikan SMA. Kondisi ini memperlihatkan bahwa profesionalitas kerja dengan pertimbangan keahlian menjadi bagian yang dijunjung tinggi inspektorat provinsi Sumatera Utara.

4.3. Analisis Deskriptif Variabel

Deskriptif variabel adalah statistik yang berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap obyek yang diteliti melalui data sampel sebagaimana adanya, tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum. Data yang didapatkan dari hasil tanggapan responden digunakan untuk menginterpretasikan pembahasan sehingga dapat diketahui kondisi dari setiap indikator variabel yang diteliti. Dalam menginterpretasikan variabel yang sedang diteliti, maka dilakukan kategorisasi terhadap tanggapan responden berdasarkan rata-rata skor tanggapan responden. Prinsip kategorisasi dilakukan menurut (Sugiyono, 2009) yaitu berdasarkan rentang skor maksimum dan skor minimum dibagi jumlah kategori yang diinginkan dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\text{Rentang Skor Kategori} = \frac{\text{Skor Maksimum} - \text{Skor Minimum}}{\text{Jumlah Kategori}}$$

Tabel 4.2
Pedoman Kategorisasi Rata-rata Skor Tanggapan Responden

No.	Persentase Skor (%)	Kategori Skor
1.	20,00 - 36,00	Sangat Rendah/Tidak Memadai/Tidak Baik
2.	36,01 - 52,00	Rendah/Kurang Memadai/Kurang Baik
3.	52,01 - 68,00	Cukup Rendah/Cukup Memadai/Cukup Baik
4.	68,01 - 84,00	Tinggi/Memadai/Baik
5.	84,01 - 100	Sangat Tinggi/Sangat Memadai/Sangat Baik

Adapun deskriptif ini memberikan gambaran terkait masing-masing variabel berdasarkan butir-butir pernyataan yang diajukan dalam penelitian. Adapun penjelasannya dapat dilihat sebagai berikut :

4.3.1. Analisis Deskriptif Variabel Peranan Auditor

Variabel Peranan Auditor atau APIP dalam penelitian ini terdiri dari 5 indikator yang terwakili dalam 5 pernyataan. Adapun indikator tersebut antara lain peningkatan kapasitas, asistensi atau pendampingan, *review*, *monitoring* evaluasi dan pemeriksaan. Berikut deskripsi masing-masing indikator dalam variabel Peranan Auditor :

Tabel 4.3. Analisis Deskriptif Variabel Peranan Auditor

No.	Indikator	Pernyataan		SL	SR	KK	J	TP	Skor Aktual	Skor Ideal	%	Kriteria
1.	Independensi	Auditor harus memiliki sikap mental yang bebas dari pengaruh, tidak dikendalikan oleh pihak lain, tidak tergantung pada orang lain.	F	35	7	2	0	4	213	240	88,75	Sangat Baik
			%	72,9	14,6	4,2	0	8,3				
			Skor	175	28	6	0	4				
Sub Total Independensi									213	240	88,75	Sangat Baik
2.	Pengalaman Kerja	Auditor harus senantiasa bertindak sebagai seorang ahli dalam bidang akuntansi dan bidang <i>auditing</i> .	F	26	13	9	0	0	209	240	87,08	Sangat Baik
			%	54,2	27,1	18,7	0	0				
			Skor	130	52	27	0	0				
Sub Total Pengalaman Kerja									209	240	87,08	Sangat Baik
3.	Tekanan Waktu	Tekanan waktu yang dialami oleh auditor ini dapat berpengaruh terhadap menurunnya kualitas audit.	F	10	18	10	6	4	168	240	70,00	Baik
			%	20,80	37,50	20,80	12,50	8,70				
			Skor	50	72	30	12	4				
Sub Total Tekanan Waktu									168	240	70,00	Baik
4.	SOP	Auditor harus memperoleh pengetahuan tentang bisnis yang cukup untuk mengidentifikasi dan memahami peristiwa, transaksi dan praktek sesuai	F	32	11	2	3	0	216	240	90,00	Sangat Baik
			%	66,67	22,91	4,16	6,26	0				
			Skor	160	44	6	6					

		SOP.										
Sub Total SOP									216	240	90,00	Sangat Baik
5.	Etika	Auditor harus memiliki prinsip moral dan perbuatan yang menjadi landasan bertindaknya.	F	37	9	2	0	0	227	240	94,58	Sangat Baik
			%	77,08	18,75	4,17	0	0				
			Skor	185	36	6	0	0				
Sub Total Etika									227	240	94,58	Sangat Baik
Sub Total Peranan Auditor									1033	1200	86,06	Sangat Baik

Melalui frekuensi data dari jawaban 48 responden yang dikemukakan pada table di atas. dengan jumlah pernyataan sebanyak 5 butir/item maka rekapitulasi hasil jawaban responden pada variabel Peranan Auditor (X_1) dapat dikemukakan dengan menetapkan terlebih dahulu skor ideal dan skor aktual. Adapun dalam menentukan skor ideal dilakukan melalui perkalian nilai skor tertinggi dari jawaban responden dengan jumlah responden, dimana hasilnya adalah : skor ideal = $5 \times 48 = 240$. Adapun skor aktual diperoleh dari masing-masing total skor dari butir/item pernyataan responden.

Berdasarkan table di atas memperlihatkan bahwa skor jawaban responden pada masing-masing butir pernyataan dengan membandingkan dengan persentase skor dan kategori skor pada Tabel 4.2. Maka dapat dijelaskan bahwa untuk indikator independensi memiliki skor 88,75% dalam kategori sangat baik. Sedangkan untuk indikator pengalaman kerja memiliki skor 87,08% dalam kategori sangat baik. Selanjutnya untuk indikator tekanan waktu memiliki skor 70,00% dalam kategori sangat baik. Kemudian untuk indikator SOP memiliki skor 90,00% dalam kategori baik. Dan untuk indikator etika memiliki skor 94,58% dalam kategori baik baik

Berhubungan dengan persentase skor jawaban responden dari pernyataan berdasarkan indikator memperlihatkan bahwa, persentase skor jawaban responden dilihat dari nilai sub total pada indikator independensi, pengalaman kerja, kekanan waktu, SOP dan Etika masing-masing memiliki persentase skor sebesar 88,75%, 87,08%, 70,00%, 90,00% dan 94,58% dimana keseluruhan indikator dalam kategori sangat baik dan baik. Sedangkan persentase skor pada jawaban responden secara keseluruhan berdasarkan variabel peranan auditor memiliki skor sebesar 86,06% termasuk dalam kategori sangat baik. Maka dengan demikian dapat disimpulkan bahwa persentase skor dari jawaban responden dilihat berdasarkan masing-masing butir pernyataan, indikator maupun variabel berhubungan dengan peranan auditor, keseluruhannya dalam kategori sangat baik.

4.3.2. Analisis Deskriptif Variabel Komitmen Pimpinan

Variabel komitmen pimpinan dalam penelitian ini terdiri dar 4 indikator yang terwakili dalam 6 pernyataan. Adapaun indikator tersebut antara lain Melakukan tindakan penyesuaian, meneladani kesetiaan, mendukung secara aktif, melakukan pengorbanan. Berikut deskripsi masing-masing indikator dalam variabel Komitmen Pimpinan :

Tabel 4.4. Analisis Deskriptif Variabel Komitmen Pimpinan

No.	Indikator	Pernyataan		SL	SR	KK	J	TP	Skor Aktual	Skor Ideal	%	Kriteria
1.	Melakukan Tindakan Penyesuaian	Pimpinan perlu melakukan hal-hal yang diharapkan, serta menghormati norma-norma organisasi, menuruti peraturan dan ketentuan yang berlaku.	F	37	8	3	0	0	226	240	94,16	Sangat Baik
			%	77,1	16,7	6,2	0	0				
Skor	185		32	9	0	0						
		Pimpinan dapat	F	4	12	15	9	8	158	240	65,83	baik

		mengambil keputusan sepihak tanpa berdiskusi dengan staff	%	8,3	25	31,2	18,8	16,7				
			Skor	4	24	45	45	40				
Sub Total Melakukan Tindakan Penyesuaian									384	480	80,00	Baik
2.	Meneladani Kesetiaan	Pimpinan perlu menghormati dan menerima hal-hal yang dianggap penting dan bangga menjadi bagian dari organisasi, serta peduli akan citra organisasi.	F	31	10	3	3	1	211	240	87,16	Sangat Baik
			%	64,6	20,8	6,3	6,3	2				
			Skor	155	40	9	6	1				
Sub Total Meneladani Kesetiaan									211	240	87,16	Sangat Baik
3.	Mendukung Secara Aktif	pimpinan mendukung kebutuhan/misi organisasi dan menyesuaikan diri dengan misi organisasi.	F	27	13	4	4	0	207	240	86,25	Sangat Baik
			%	56,3	27,1	8,3	8,3	0				
			Skor	135	52	12	8	0				
		Misi organisasi harus bersinergi dengan keinginan yang ingin dicapai pimpinan.	F	31	11	3	2	1	213	240	88,75	Sangat Baik
			%	64,6	23	6,3	4,1	2				
			Skor	155	44	9	4	1				
Sub Total Mendukung Secara Aktif									420	480	87,5	Sangat Baik
4.	Melakukan Pengorbanan	pimpinan menempatkan kepentingan organisasi diatas kepentingan pribadi, pengorbanan dalam hal pilihan pribadi, serta mendukung keputusan yang menguntungkan organisasi walaupun keputusan tersebut tidak disenangi.	F	21	9	15	3	0	192	240	80,00	Baik
			%	43,7	18,7	31,3	6,3	0				
			Skor	105	36	45	6	0				
Sub Total Melakukan Pengorbanan									192	240	80,00	Baik
Skor Total Komitmen Pimpinan									1207	1440	83,81	Baik

Melalui frekuensi data dari jawaban 48 responden yang dikemukakan pada table di atas. dengan jumlah pernyataan sebanyak 6 butir/item maka rekapitulasi

hasil jawaban responden pada variabel Komitmen Pimpinan (X_2) dapat dikemukakan dengan menetapkan terlebih dahulu skor ideal dan skor aktual. Adapun dalam menentukan skor ideal dilakukan melalui perkalian nilai skor tertinggi dari jawaban responden dengan jumlah responden, dimana hasilnya adalah: skor Ideal = $5 \times 48 = 240$. Adapun skor aktual diperoleh dari masing-masing total skor dari butir/item pernyataan responden.

Berdasarkan table di atas memperlihatkan bahwa skor jawaban responden pada masing-masing butir pernyataan dengan membandingkan dengan persentase skor dan kategori skor pada Tabel 4.2. Maka dapat dijelaskan bahwa untuk indikator melakukan tindakan penyesuaian memiliki skor 94,16% dan 65,83 dalam kategori sangat baik dan baik. Sedangkan untuk indikator meneladani kesetiaan memiliki skor 87,16% dalam kategori sangat baik. Selanjutnya untuk indikator mendukung secara aktif memiliki skor 86,25% dan 88,75% dalam kategori sangat baik. Kemudian untuk indikator melakukan pengorbanan memiliki skor 80,00% dalam kategori baik.

Berhubungan dengan persentase skor jawaban responden dari pernyataan berdasarkan indikator memperlihatkan bahwa, persentase skor jawaban responden dilihat dari nilai sub total pada indikator melakukan tindakan penyesuaian, meneladani kesetiaan, mendukung secara aktif dan melakukan pengorbanan masing-masing memiliki persentase skor sebesar 80,00%, 87,16% ,87,50% dan 80,00% dimana keseluruhan indikator dalam kategori sangat baik. Sedangkan persentase skor pada jawaban responden secara keseluruhan berdasarkan variabel komitmen pimpinan memiliki skor sebesar 83,81% termasuk dalam kategori sangat baik. Maka dengan demikian dapat disimpulkan bahwa persentase skor dari

jawaban responden dilihat berdasarkan masing-masing butir pernyataan, indikator maupun variabel berhubungan dengan komitmen pimpinan, keseluruhannya dalam kategori sangat baik.

4.3.3. Analisis Deskriptif Variabel *Good Governance*

Variabel *good governance* dalam penelitian ini terdiri dari 5 indikator yang terwakili dalam 5 pernyataan. Adapaun indikator tersebut antara lain Manusia pelaksana, Partisipasi masyarakat, keuangan daerah, peralatan, organisasi dan manajemen. Berikut deskripsi masing-masing indikator dalam variabel *good governance* :

Tabel 4.5. Analisis Deskriptif Variabel *Good Governance*

No.	Indikator	Pernyataan		SL	SR	KK	J	TP	Skor Aktual	Skor Ideal	%	Kriteria
1.	Manusia Pelaksana	Berhasil atau tidaknya pelaksanaan <i>good governance</i> sebagian besar tergantung pada pemerintah daerah (<i>local government</i>).	F	27	12	9	0	0	211	240	87,16	Sangat Baik
			%	56,3	25	18,7	0	0				
			Skor	135	48	28	0	0				
Sub Total Manusia Pelaksana									211	240	87,16	Sangat Baik
2.	Partisipasi Masyarakat	Keberhasilan penyelenggaraan <i>good governance</i> tidak terlepas dari adanya partisipasi aktif anggota masyarakat.	F	22	18	6	3	0	206	240	85,83	Baik
			%	45,8	37,5	12,5	6,2	0				
			Skor	110	72	18	6	0				
Sub Total Partisipasi Masyarakat									206	240	85,83	Baik
3.	Keuangan Daerah	Keuangan merupakan faktor esensial dalam mengukur tingkat pencapaian <i>good governance</i> .	F	22	10	9	5	2	189	240	78,75	Baik
			%	45,8	20,8	18,7	10,4	4,3				
			Skor	110	40	27	10	2				
Sub Total Keuangan Daerah									189	240	78,75	Baik
4.	Peralatan	Infrastruktur pendukung tergolong penting dalam pelaksanaan dan pencapaian <i>good governance</i> .	F	15	20	11	2	0	192	240	80,00	Baik
			%	31,3	41,6	22,9	4,2	0				
			Skor	75	80	33	4	0				
Sub Total Peralatan									192	240	80,00	Baik

5.	Organisasi Dan Manajemen	Sikap oportunistik sangat dibutuhkan dalam mewujudkan <i>good governance</i> .	F	8	7	6	1	26	174	240	72,5	Baik
			%	16,7	14,6	12,5	2	54,2				
			Skor	8	14	18	4	130				
Sub Total Organisasi dan Manajemen									174	240	72,5	Baik
Skor Total <i>Good Governance</i>									972	1200	81,00	Baik

Melalui frekuensi data dari jawaban 48 responden yang dikemukakan pada table di atas. dengan jumlah pernyataan sebanyak 5 butir/item maka rekapitulasi hasil jawaban responden pada variabel *Good Governance* (Y_1) dapat dikemukakan dengan menetapkan terlebih dahulu skor ideal dan skor aktual. Adapun dalam menentukan skor ideal dilakukan melalui perkalian nilai skor tertinggi dari jawaban responden dengan jumlah responden, dimana hasilnya adalah : skor ideal = $5 \times 48 = 240$. Adapun skor aktual diperoleh dari masing-masing total skor dari butir/item pernyataan responden.

Berdasarkan tabel di atas memperlihatkan bahwa skor jawaban responden pada masing-masing butir pernyataan dengan membandingkan dengan persentase skor dan kategori skor pada Tabel 4.2. Maka dapat dijelaskan bahwa untuk indikator manusia pelaksana memiliki skor 87,16% dalam kategori sangat baik. Sedangkan untuk indikator partisipasi masyarakat memiliki skor 85,83% dalam kategori sangat baik. Selanjutnya untuk indikator keuangan daerah memiliki skor 78,75% dalam kategori sangat baik. Kemudian untuk indikator peralatan memiliki skor 80,00% dalam kategori sangat baik.

Persentase skor pada jawaban responden secara keseluruhan berdasarkan variabel *good governance* memiliki skor sebesar 81,00% termasuk dalam kategori sangat baik. Maka dengan demikian dapat disimpulkan bahwa persentase skor dari jawaban responden dilihat berdasarkan masing-masing butir pernyataan, indikator

maupun variabel berhubungan dengan *good governance*, keseluruhannya dalam kategori baik.

4.3.4. Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Inspektorat

Variabel kinerja inspektorat dalam penelitian ini terdiri dari 4 indikator yang terwakili dalam 7 pernyataan. Adapaun indikator tersebut antara lain keluaran (*output*), Hasil, Kaitan usaha dengan pencapaian, informasi penjas.

Berikut deskripsi masing-masing indikator dalam variabel kinerja inspektorat:

Tabel 4.6. Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Inspektorat

No.	Indikator	Pernyataan		SL	SR	KK	J	TP	Skor Aktual	Skor Ideal	%	Kriteria
1.	Keluaran	Setiap jobdes dilakukan dengan maksimal dan memiliki hasil yang mendekati sempurna.	F	7	22	15	2	2	174	240	72.5	Baik
			%	14,6	45,8	31,2	4,2	4,2				
			Skor	35	88	45	4	2				
		Setiap jobdes dapat dilakukan dengan menghalalkan segala cara.	F	2	1	11	7	27	200	240	83.3	Baik
			%	4,2	2	22,9	14,6	56,3				
			Skor	2	2	33	28	135				
Sub Total Keluaran									374	480	77,91	Baik
2.	Hasil	Setiap jobdes dilakukan dengan mempertimbangkan jumlah unit, deadline dan personel yang digunakan setiap jobdes diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan. Setiap jobdes diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan.	F	17	16	12	1	2	192	240	80,00	Baik
			%	35,4	33,3	25	2,1	4,2				
			Skor	88	64	36	2	2				
			Sub Total Hasil									
3.	Kaitan Usaha dengan Pencapaian	Keterlambatan waktu pengerjaan tidak berdampak pada efisiensi kerja.	F	5	8	15	9	11	157	240	65,41	Baik
			%	10,4	16,7	31,3	18,7	22,9				
			Skor	5	16	45	36	55				
		Setiap jobdes diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan.	F	27	12	9	0	0	211	240	87,91	Sangat Baik
			%	56,3	25	18,7	0	0				
			Skor	135	48	28	0	0				
Sub Total Kaitan Usaha dengan Pencapaian									368	480	76,67	Baik
4.	Informasi Penjas	Penggunaan sumber daya manusia organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikkan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit dalam	F	14	16	13	3	0	179	240	74,58	Baik
			%	29,2	33,3	27,1	6,4	0				
			Skor	70	64	39	6	0				

		penggunaan sumberdaya.										
		Karyawan dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa minta bantuan bimbingan dari pengawas atau meminta turut campurnya pengawas untuk menghindari hasil yang merugikan.	F	11	13	20	1	3	172	240	71,66	Baik
			%	22,9	27,1	41,7	2	6,3				
			Skor	55	52	60	2	3				
Sub Total Informasi Penjelas									351	480	73,12	Baik
Skor Total Kinerja Inspektorat									1285	1680	76,48	Baik

Melalui frekuensi data dari jawaban 48 responden yang dikemukakan pada table di atas. dengan jumlah pernyataan sebanyak 7 butir/item maka rekapitulasi hasil jawaban responden pada variabel Kinerja Inspektorat (Y₂) dapat dikemukakan dengan menetapkan terlebih dahulu skor ideal dan skor aktual. Adapun dalam menentukan skor ideal dilakukan melalui perkalian nilai skor tertinggi dari jawaban responden dengan jumlah responden, dimana hasilnya adalah: skor Ideal = 5 x 48 = 240. Adapun skor aktual diperoleh dari masing-masing total skor dari butir/item pernyataan responden.

Berdasarkan table di atas memperlihatkan bahwa skor jawaban responden pada masing-masing butir pernyataan dengan membandingkan dengan persentase skor dan kategori skor pada Tabel 4.2. Maka dapat dijelaskan bahwa untuk indikator keluaran memiliki skor 72,5% dan 83,3% dalam kategori baik dan baik. Sedangkan untuk indikator hasil memiliki skor 80,00% dalam kategori baik. Selanjutnya untuk indikator kaitan usaha dengan pencapaian memiliki skor 65,41% dan 87,91% dalam kategori baik dan sangat baik. Kemudian untuk indikator informasi penjelas memiliki skor 74,58% dalam kategori baik.

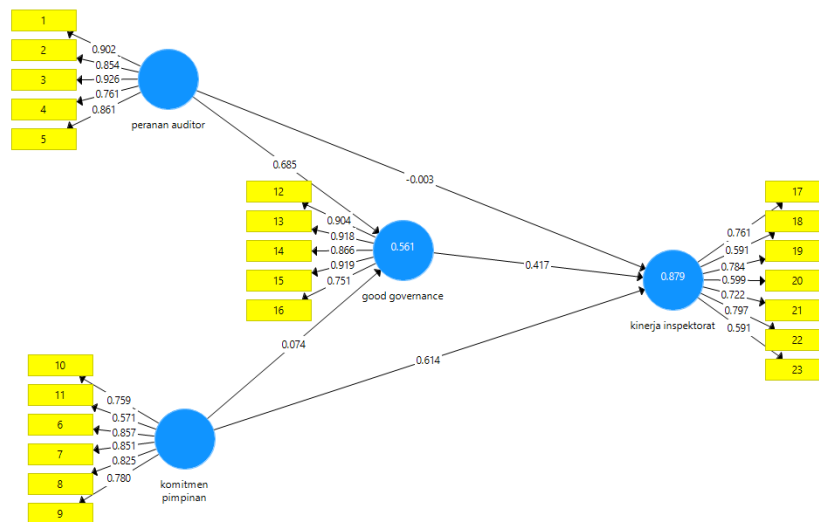
Persentase skor pada jawaban responden secara keseluruhan berdasarkan variabel kinerja inspektorat memiliki skor sebesar 76,48% termasuk dalam

kategori baik. Maka dengan demikian dapat disimpulkan bahwa persentase skor dari jawaban responden dilihat berdasarkan masing-masing butir pernyataan, indikator maupun variabel berhubungan dengan kinerja inspektorat, keseluruhannya dalam kategori baik.

4.4. Pengujian Model Pengukuran (*Outer Model*)

4.4.1. *Loading* Faktor

Nilai *loading* faktor 0,70 atau lebih dianggap memiliki validasi yang kuat untuk menjelaskan konstruk laten. Dengan kata lain nilai *outer loading* di atas 0,70 akan diterima. Berdasarkan hasil analisis melalui aplikasi SmartPLS 3.0 terdapat sejumlah indikator dan poin pernyataan yang dieliminasi. Untuk menjelaskan hal tersebut dapat dilihat sebagai berikut :



Gambar 4.1. Hasil PLS Algorithm Tahap awal

Berdasarkan gambar di atas terlihat nilai-nilai *loading* faktor dari masing-masing variabel. Berdasarkan hasil tersebut perlu untuk mengevaluasi dan

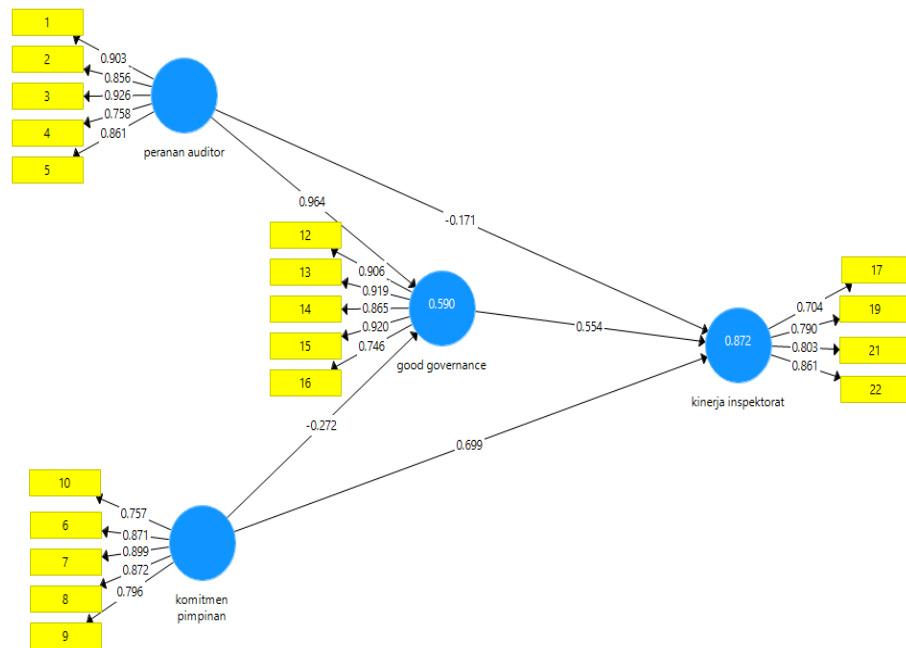
mengeliminasi nilai loading faktor dibawah 0,70. Berikut tabel yang menjelaskan hal tersebut.

Tabel 4.7. Nilai Loading Faktor Tahap Pertama

No. Kues.	Variabel	Indikator	Loadig Factor	Rule of Thumb	Keterangan	
1.	Peranan Auditor	Peningkatan Kapasitas	0,902	0,70	Layak	
2.		Pendampingan	0,854	0,70	Layak	
3.		<i>Review</i>	0,926	0,70	Layak	
4.		<i>Monitoring</i> Evaluasi	0,761	0,70	Layak	
5.		Pemeriksaan	0,861	0,70	Layak	
6.	Komitmen Pimpinan	Melakukan Tindakan	857	0,70	Layak	
7.		Penyesuaian	0,851	0,70	Layak	
8.		Meneladani Kesetiaan	0,825	0,70	Layak	
9.		Mendukung Secara Aktif		0,780	0,70	Layak
10.				0,759	0,70	Layak
11.		Melakukan Pengorbanan	0,571	0,70	Tidak Layak	
12.	<i>Good Governance</i>	Manusia Pelaksana	0,904	0,70	Layak	
13.		Partisipasi Masyarakat	0,918	0,70	Layak	
14.		Keuangan Daerah	0,866	0,70	Layak	
15.		Peralatan	0,919	0,70	Layak	
16.		Organisasi Dan Manajemen	0,751	0,70	Layak	
17.	Kinerja Inspektorat	Keluaran (<i>Output</i>)	0,761	0,70	Layak	
18.			0,591	0,70	Tidak Layak	
19.		Hasil	0,784	0,70	Layak	
20.		Kaitan Usaha Dengan Pencapaian		0,599	0,70	Tidak Layak
21.				0,722	0,70	Layak
22.				0,797	0,70	Layak
23.		Informasi Penjelas	0,591	0,70	Tidak Layak	

Berdasarkan tabel di atas untuk variabel peranan auditor seluruh butir pernyataan dinyatakan layak. Untuk variabel komitmen pimpinan terdapat lima butir pernyataan yang layak dan satu butir pernyataan yang tidak layak. Untuk variabel *good governance* seluruh butir pernyataan dinyatakan layak. Untuk

variabel kinerja inspektorat terdapat empat butir pernyataan yang layak dan tiga butir pernyataan yang tidak layak. Selanjutnya. Seluruh pernyataan yang layak kembali dianalisis menggunakan *PLS Algorithm*.



Gambar 4.2. Hasil PLS Algorithm Tahap kedua

Tabel 4.8. Nilai Loading Faktor Tahap Kedua

No. Kues.	Variabel	Indikator	Loadig Factor	Rule of Thumb	Keterangan
1.	Peranan Auditor	Peningkatan Kapasitas	0,903	0,70	Layak
2.		Pendampingan	0,856	0,70	Layak
3.		<i>Review</i>	0,926	0,70	Layak
4.		<i>Monitoring</i> Evaluasi	0,758	0,70	Layak
5.		Pemeriksaan	0,861	0,70	Layak
6.	Komitmen Pimpinan	Melakukan Tindakan	871	0,70	Layak
7.		Penyesuaian	0,899	0,70	Layak
8.		Meneladani Kesetiaan	0,872	0,70	Layak
9.		Mendukung Secara	0,796	0,70	Layak

10.		Aktif	0,757	0,70	Layak
12.	<i>Good Governance</i>	Manusia Pelaksana	0,906	0,70	Layak
13.		Partisipasi Masyarakat	0,919	0,70	Layak
14.		Keuangan Daerah	0,865	0,70	Layak
15.		Peralatan	0,920	0,70	Layak
16.		Organisasi Dan Manajemen	0,746	0,70	Layak
17.	Kinerja Inspektorat	Keluaran (<i>Output</i>)	0,704	0,70	Layak
19.		Hasil	0,790	0,70	Layak
21.		Kaitan Usaha Dengan Pencapaian	0,803	0,70	Layak
22.		Informasi Penjelas	0,861	0,70	Layak

Berdasarkan hasil analisis menggunakan metode PLS Algorithm, diperoleh hasil akhir untuk loading faktor masing-masing variabel. Berikut penjelasannya :

- Pada variabel peranan auditor seluruh pernyataan dinyatakan layak;
- Pada variabel komitmen pimpinan terdapat satu butir pernyataan yang tidak layak yakni pernyataan 11;
- Pada variabel *good governance* seluruh butir pernyataan dinyatakan layak;
- Pada variabel kinerja inspektorat terdapat tiga butir pernyataan yang tidak layak yakni nomor 18 dan 20 dan 23.

Berdasarkan hasil tersebut, maka seluruh data dapat digunakan dalam analisis selanjutnya.

4.4.2. Diskriminan Validity

Korelasi diskriminan dilakukan untuk melihat korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya. Syarat yang berlaku adalah jika nilai akar kuadrat (*Square Root Of Average*) AVE setiap konstruk lebih besar dari pada nilai korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya dalam model. Terkait korelasi diskriminan dalam penelitian ini dapat dilihat dari tabel berikut ini :

Tabel 4.9. Nilai Diskriminan Validity

	Peranan Auditor	Komitmen Pimpinan	Good Governance	Kinerja Inspektorat
Peranan Auditor	0,862	0,788	0,749	0,795
Komitmen Pimpinan		0,841	0,487	0,835
Good Governance			0,874	
Kinerja Inspektorat			0,767	0,792

Pada tabel di atas terlihat perbandingan nilai AVE masing-masing variabel yang menunjukkan nilai konstruksinya lebih besar dibandingkan dengan korelasi antar variabel lainnya. Hal ini dapat disimpulkan bahwa semua variabel laten dalam penelitian ini memiliki construct validity dan diskriminan *validity* yang baik.

4.4.3. Validitas dan Reliabilitas

Instrumen reliabilitas dalam penelitian ini diukur dengan dua kriteria yaitu nilai composite reliability dan cronbach's alpha. Penggunaan *cronbach's alpha* cenderung menaksir lebih rendah reliabilitas variabel dibandingkan *composite reliability* sehingga disarankan untuk menggunakan *composite reliability* (Haryono, 2017). Sebuah konstruk dapat dikatakan reliabel apabila nilai

cronbach's alpha lebih besar 0,70, sedangkan menurut Ghozali (2005) variabel dikatakan reliabel jika nilai *composite reliability* diatas 0,70. Adapun hasil pengujian ini dapat dilihat dari tabel berikut ini :

Tabel 4.10. Konstruk *Reliability* dan *Validity*

	<i>Crobach's Alpha</i>	<i>Rho_A</i>	<i>Composte Reliability</i>	<i>AVE</i>
Peranan Auditor	0,914	0,929	0,935	0,744
Komitmen Pimpinan	0,899	0,930	0,923	0,707
<i>Good Governance</i>	0,921	0,928	0,941	0,764
Kinerja Inspektorat	0,801	0,812	0,827	0,627

Berdasarkan Tabel 4.12, menunjukkan bahwa semua variabel penelitian memiliki nilai *composite reliability* diatas 0,70. Oleh karena itu, indikator yang digunakan dalam variabel penelitian ini dikatakan reliabel. Untuk mengukur validitas menggunakan nilai *average variance extracted (AVE)* dengan nilai batas diatas 0,70. Pada tabel 4.12 terlihat bahwa semua variabel memiliki nilai *AVE* diatas 0,70. Hal ini dapat diartikan bahwa keseluruhan indikator dan variabel dinyatakan valid.

4.5. Pengujian Struktur Model (*Inner Model*)

Pengujian structural model dilakukan untuk melihat hubungan antara konstruk, nilai signifikansi dan R square dari model penelitian. Nilai R-square dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel independen tertentu terhadap variabel dependen. Nilai estimasi R-square dapat dilihat pada Tabel 4.12 dibawah ini.

Tabel 4.11. Nilai R-Square

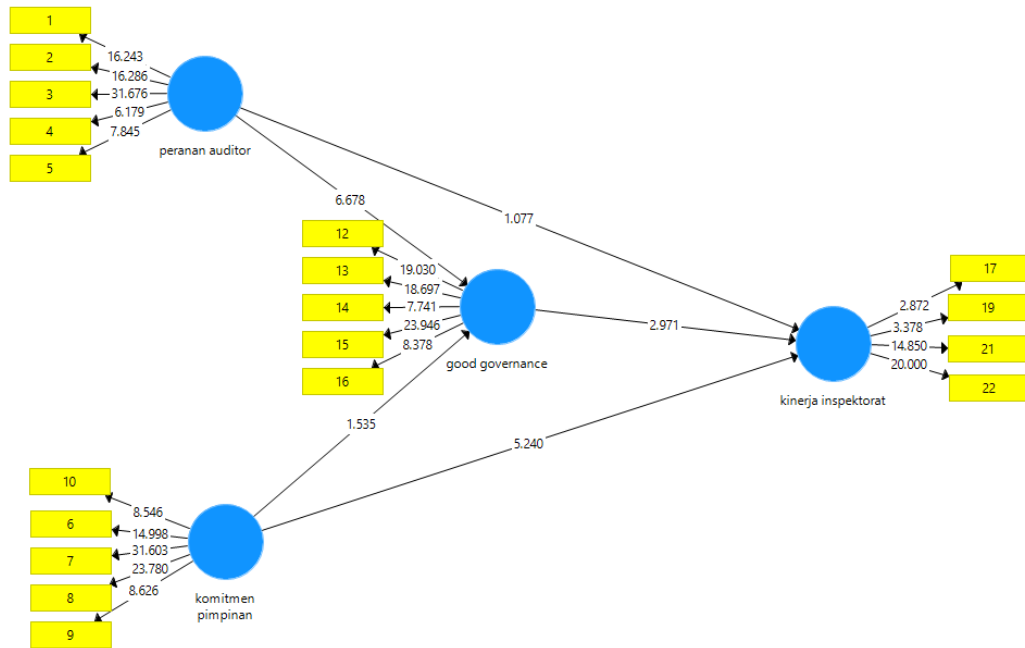
	<i>R-Square</i>	<i>R-Square Adjusted</i>
<i>Good Governance</i>	0,590	0,571
Kinerja Inspektorat	0,872	0,863

Tabel di atas menunjukkan nilai r square untuk variabel *good governance* sebesar 0,590, maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh pada model penelitian ini menunjukkan dimana Peranan Auditor (X_1), Komitmen Pimpinan Terhadap Penerapan *Good Governance* secara substantif bernilai moderat atau sedang. Selain itu nilai r square untuk variabel kinerja inspektorat sebesar 0,872 maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh pada model penelitian ini menunjukkan dimana Peranan Auditor (X_1), Komitmen Pimpinan Terhadap kinerja inspektorat secara substantif bernilai tinggi. Hal ini didasarkan pada pendapat Chaozali dan Latan (2015 : 78) mengemukakan bahwa perubahan nilai R-Square dapat digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel laten eksogen tertentu terhadap variabel laten endogen apakah mempunyai pengaruh yang substantif. Untuk melihat pengaruh terhadap model penelitian antara variabel eksogen terhadap variabel endogen dimana Chan (Chaozali dan Latan, 2015 : 78) menetapkan kriteria jika nilai *rule of thumb* sebesar 0,67 maka model kuat, 0,33 model moderate, dan 0,19 model lemah.

4.5.1. Analisis Pengaruh Langsung

Diterima atau tidaknya sebuah hipotesis dalam unit SmartPLS 3.0 dapat dilakukan dengan fungsi *bootstrapping*. Hasil dari pengujian tersebut dikomparasikan berdasarkan ketentuan tingkat signifikansi dan *t-value*. Dalam penelitian ini, hipotesis diterima jika memiliki tingkat signifikansi lebih kecil dari

0,05 atau t-value melebihi t tabel. Nilai t tabel untuk jumlah responden sebanyak 60 adalah 1,96. Adapun hasil *bootstrapping* dalam penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut :



Gambar 4.3. Diagram Path *Bootstrapping*

Berdasarkan hasil pengujian *bootstrapping* di atas dapat dilihat hasil analisisnya dari tabel berikut ini :

Tabel 4.12. Hasil *Path Coeficient*

	Original Sampel	Sampel Mean	Standart Deviation	T-Statistic	P Value	Hipotesis
Peranan Auditor- <i>Good Governance</i>	0,964	0,943	0,144	6,678	0,000	Diterima
Komitmen Pimpinan- <i>Good Governance</i>	-0,272	-0,250	0,177	1,535	0,125	Ditolak
Peranan Auditor- Kinerja Inspektorat	-0,171	-0,130	0,159	1,077	0,282	Ditolak
Komitmen Pimpinan- Kinerja Inspektorat	0,699	0,728	0,133	5,240	0,000	Diterima
<i>Good Governance</i> – Kinerja Inspektorat	0,554	0,475	0,186	4,164	0,003	Diterima

Berdasarkan tabel diatas terlihat dinamika terjadi dari pengujian pengaruh langsung. Pada pengujian hipotesis yang pertama adalah ada pengaruh peranan auditor terhadap penerapan *good governance* di Inspektorat Provinsi Sumatera Utara. Berdasarkan tabel di atas terlihat t- statistik untuk hipotesis tersebut sebesar 6,678, hasil ini lebih besar dari t tabel sebesar 1,96. hasil *p-value* atau signifikansi sebesar 0,000, hasil ini lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan ketentuan persyaratan maka hipotesis pertama di tolak dengan kata lain ada pengaruh antara peranan auditor terhadap penerapan *good governance* di Inspektorat Provinsi Sumatera Utara. Berdasarkan persyaratan maka hipotesis ini diterima. Selanjutnya *original* sampel untuk hipotesis ini adalah 0,964 yang memiliki arti positif. Berdasarkan sejumlah persyaratan tersebut maka peranan auditor berpengaruh positif dan signifikan terhadap *good governance* di inspektorat provinsi Sumatera Utara.

Hipotesis kedua adalah pengaruh antara komitmen pimpinan terhadap penerapan *good governance* di Inspektorat Provinsi Sumatera Utara. Berdasarkan tabel di atas terlihat t-statistik untuk hipotesis tersebut adalah 1,535, jumlah ini lebih kecil dari t-tabel sebesar 1.96. selanjutnya *p-value* untuk hipotesis ini adalah 0,125 jumlah ini jauh lebih besar dari 0,05. Berdasarkan persyaratan maka hipotesis ini ditolak, dengan kata lain komitmen pimpinan tidak berpengaruh terhadap *good governance*.

Hipotesis ketiga adalah pengaruh antara peranan auditor terhadap kinerja Inspektorat Provinsi Sumatera Utara. Berdasarkan tabel di atas terlihat t-statistik untuk hipotesis tersebut adalah 1,077, jumlah ini lebih kecil dari t-tabel sebesar 1.96. selanjutnya *p-value* untuk hipotesis ini adalah 0,282, jumlah ini jauh lebih

besar dari 0,05. Berdasarkan persyaratan maka hipotesis ini ditolak, dengan kata lain peranan auditor tidak berpengaruh terhadap kinerja inspektorat Provinsi Sumatera Utara.

Hipotesis keempat adalah pengaruh antara komitmen pimpinan terhadap kinerja Inspektorat Provinsi Sumatera Utara. Berdasarkan tabel di atas terlihat t-statistik untuk hipotesis tersebut adalah 5,240, jumlah ini lebih besar dari t-tabel sebesar 1.96. selanjutnya p-value untuk hipotesis ini adalah 0,000, jumlah ini jauh lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan persyaratan maka hipotesis ini diterima. Selanjutnya original sampel untuk hipotesis ini adalah 0,699 yang memiliki arti positif. Berdasarkan sejumlah persyaratan tersebut maka komitmen pimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja inspektorat provinsi Sumatera Utara.

Hipotesis kelima adalah pengaruh penerapan *good governance* terhadap kinerja Inspektorat Provinsi Sumatera Utara. Berdasarkan tabel di atas terlihat t-statistik untuk hipotesis tersebut adalah 4,164, jumlah ini lebih besar dari t-tabel sebesar 1.96. selanjutnya p-value untuk hipotesis ini adalah 0,003, jumlah ini jauh lebih kecil dari 0,05. Selanjutnya *original* sampel dalam hipotesis ini 0,554 atau positif, dengan kata lain hipotesis ini diterima yaitu penerapan *good governance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Inspektorat Provinsi Sumatera Utara.

Adapun persamaan yang diperoleh hasil dari analisis melalui *bootstrapping* adalah sebagai berikut :

$$Y_1 = \rho_1 X_1 + \rho_2 X_2$$

$$Y_1 = 6,678X_1 - 1,535X_2$$

$$Y_2 = \rho_3X_1 + \rho_4X_2 + \rho_5Y_1$$

$$Y_2 = -1,077X_1 + 5,240X_2 + 4,164Y_1$$

Dari persamaan jalur di atas terlihat pengaruh langsung masing-masing variabel X terhadap Variabel Y. lebih jelasnya dapat dilihat dari Tabel berikut ini :

Tabel 4.13. Pengaruh langsung Antar Variabel

Variabel	Pengaruh Langsung			
	GG	%	KI	%
PA	6.678	36	1.077	6
KP	1.535	8	5,240	28
GG			4.164	22
Total		28		44

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa pengaruh antara peran auditor terhadap *good governance* adalah 6,678 atau 36 persen dengan hipotesis yang diterima, sedangkan pengaruh langsung antara komitmen pimpinan terhadap Good governance adalah 1,535 atau 8 persen dengan hipotesis ditolak. Berdasarkan hasil tersebut maka pengaruh langsung antara peranan auditor dan komitmen pimpinan terhadap good governance adalah sebesar 28%.

Berdasarkan tabel di atas juga terlihat bahwa pengaruh langsung antara peranan auditor terhadap Kinerja Inspektorat adalah 1,077 atau 6% dengan hipotesis ditolak, sedangkan pengaruh langsung antara komitmen pimpinan terhadap kinerja inspektorat adalah 5,240 atau 28% dengan hipotesis diterima dan pengaruh langsung *good governance* terhadap kinerja inspektorat adalah 4,164 atau 22%. Berdasarkan hasil tersebut maka pengaruh langsung antara peranan

auditor, komitmen pimpinan dan *good governance* terhadap kinerja inspektorat adalah sebesar 44%.

4.5.2. Analisis Pengaruh Tidak Langsung

Analisis pengaruh langsung pada dasarnya merupakan sebuah kekhasan dari pengujian hipotesis dengan metode path analisis. Hal ini karena analisis ini menguji hipotesis berdasarkan hubungan antar variabel dengan adanya satu variabel *intervening*. Dalam konteks penelitian ini, *good governance* merupakan variabel *intervening*, dimana variabel eksogen yakni Peranan Auditor (APIP) dan komitmen pimpinan berpengaruh atau tidak dengan kinerja inspektorat melalui hubungannya dengan penerapan *governance* secara tidak langsung. Sejalan dengan analisis tidak langsung, pada analisis ini juga mensyaratkan t hitung diatas t tabel yakni 1,96 dan signifikansi atau p-value kurang dari 0,05 untuk penerimaan hipotesis. Adapun hasilnya dapat dilihat dari tabel berikut ini :

Tabel 4.14. Indirect Effect

	<i>Original Sampel</i>	<i>Sampel Mean</i>	<i>Standart Deviation</i>	<i>T-Statistic</i>	<i>P-Value</i>	Hipotesis
Peranan Auditor- <i>Good Governance</i> - Kinerja Inspektorat	0,534	0,457	0,211	2,526	0,012	Diterima
Komitmen Pimpinan- <i>Good Governance</i> - Kinerja Inspektorat	-0,150	-0,123	0,107	1,413	0,158	Ditolak

Hipotesis keenam adalah pengaruh antara peranan auditor terhadap kinerja inspektorat Provinsi Sumatera Utara melalui penerapan *good governance*. Berdasarkan tabel di atas terlihat t-statistik untuk hipotesis tersebut adalah 2,526,

jumlah ini lebih besar dari t-tabel sebesar 1.96. Selanjutnya p-value untuk hipotesis ini adalah 0,012, jumlah ini jauh lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan persyaratan maka hipotesis ini diterima, dengan kata lain peranan auditor berpengaruh terhadap kinerja inspektorat Provinsi Sumatera Utara melalui penerapan *good governance*. Selanjutnya original sampel dalam hipotesis ini 0,534 atau positif, dengan kata lain hipotesis ini diterima yaitu peranan auditor berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Inspektorat Provinsi Sumatera Utara melalui penerapan *good governance*.

Hipotesis ketujuh adalah pengaruh komitmen pimpinan terhadap kinerja Inspektorat Provinsi Sumatera Utara melalui penerapan *good governance*. Berdasarkan tabel di atas terlihat t statistik untuk hipotesis tersebut adalah 1,413, jumlah ini lebih kecil dari t tabel sebesar 1.96. selanjutnya p-value untuk hipotesis ini adalah 0,158, jumlah ini jauh lebih besar dari 0,05. dengan kata lain hipotesis ini ditolak yaitu komitmen pimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja Inspektorat Provinsi Sumatera Utara melalui penerapan *good governance*.

Adapun persamaan yang diperoleh hasil dari analisis melalui *bootstrapping* adalah sebagai berikut :

$$Y_2 = \rho X_1.Y_1. + \rho X_2.Y_1.$$

$$Y_1 = 2,526X_1 - 1,413X_2$$

Dari persamaan jalur di atas terlihat pengaruh tidak langsung masing-masing variabel X terhadap Variabel Y. lebih jelasnya dapat dilihat dari Tabel berikut ini :

Tabel 4.15. Pengaruh Tidak Langsung Antar Variabel

Variabel	Pengaruh Tidak Langsung	
	KI	%
PP,GG	2.526	0.64
KP,GG	1.413	0.36
Total		0.28

Berdasarkan tabel di atas juga terlihat bahwa pengaruh tidak langsung antara peranan auditor, terhadap Kinerja Inspektorat melalui *good governance* adalah 2526 atau 64% dengan hipotesis diterima, sedangkan pengaruh tidak langsung antara komitmen pimpinan terhadap kinerja inspektorat melalui *good governance* adalah 1,413 atau 36% dengan hipotesis ditolak. Berdasarkan hasil tersebut maka pengaruh tidak langsung antara peranan auditor, komitmen pimpinan terhadap kinerja inspektorat melalui *good governance* adalah sebesar 28%.

4.6. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan paparan pada kerangka pemikiran pada bab II, penelitian ini memiliki 7 hipotesis. Hasil tren hipotesis tersebut telah diolah menggunakan SmartPLS 3.0. hasil dari pengujian tersebut memerlukan pembahasan lebih dalam. Berikut pembahasan masing-masing hipotesis.

4.6.1. Pengaruh Peranan Auditor Terhadap Penerapan *Good Governance* Di Inspektorat Provinsi Sumatera Utara

Dari hasil pengujian unit SmartPLS 3.0 dengan fungsi bootstrapping dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh peranan auditor terhadap penerapan *good governance* di Inspektorat Provinsi Sumatera Utara. Hasil ini sesuai *path coefficient* yang mengungkapkan t-statistik untuk hipotesis tersebut sebesar 6,678, hasil ini

lebih besar dari t-tabel sebesar 1,96. hasil *p-value* atau signifikansi sebesar 0,000, hasil ini lebih kecil dari 0,05. Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa semakin baik peranan auditor atau APIP berpengaruh pada penerapan *good governance* di Inspektorat Provinsi Sumatera Utara.

Dalam penelitian ini peranan auditor diukur dengan lima indikator yakni peningkatan kapasitas, asistensi atau pendampingan, *review*, monitoring evaluasi dan pemeriksaan. Berdasarkan nilai *outer loading* masing-masing indikator diketahui bahwa nilai *outer loading* untuk indikator *review* memiliki nilai tertinggi dengan 0,926 dan nilai *outer loading* terendah adalah monitoring evaluasi dengan 0,761.

Dari hasil penelitian deskriptif atas tanggapan responden mengenai indikator terlihat bahwa indikator *monitoring evaluasi* memiliki nilai rata-rata tertinggi dengan 4,68 dan terendah adalah *review* dengan 3,45. Dengan kata lain aspek yang perlu diperbaiki adalah aspek *review* dimana pada aspek ini diperlukan ketelitian dari seorang auditor.

Dalam penelitian ini *good governance* diukur dengan lima indikator yakni Manusia pelaksana, Partisipasi masyarakat, keuangan daerah, peralatan, organisasi dan manajemen. Berdasarkan nilai *outer loading* masing-masing indikator diketahui bahwa nilai *outer loading* untuk indikator partisipasi masyarakat memiliki nilai tertinggi dengan 0,918 dan nilai *outer loading* terendah adalah organisasi dan manajemen dengan 0,751. Dari hasil penelitian deskriptif atas tanggapan responden mengenai organisasi dan manajemen diketahui masih

terdapat responden yang menjawab selalu untuk pernyataan sikap oportunistik sangat dibutuhkan dalam mewujudkan *good governance*.

Auditor akan membantu mendeteksi kecurangan dengan melaksanakan prosedur audit yang dapat mengungkapkan pelaporan keuangan yang curang serta penyalahgunaan aktiva untuk terwujudnya *good governance*. Para auditor menemukan berbagai macam kekeliruan yang berasal dari berbagai jenis kesalahan yang dibuat dalam proses kalkulasi, penghapusan, kesalahpahaman dan kesalahan menerapkan standar akuntansi, serta penggelapan dalam pemberian keterangan. Hasil penelitian ini menjawab permasalahan bahwa adanya pandangan Sekretaris Inspektorat Provinsi Sumatera Utara bahwa kinerja instansi masih memiliki kelemahan terutama pada aspek hasil temuan dan aspek usaha untuk memperoleh hasil temuan tersebut.

Peranan auditor yang baik yaitu ketika seorang auditor mampu melaksanakan audit keuangan maupun audit investigasi terhadap kegiatan yang dijalankan oleh pemerintah dan hasil audit maupun investigasi tersebut disampaikan kepada pimpinan penyelenggara pemerintahan dan pihak-pihak yang terkait (Mulyadi, 2002). Hal yang sama juga diungkapkan (Ety dan Istiyawati, 2015, :4) yang menyatakan bahwa sebaik apapun yang dilakukan oleh audit dalam pelaksanaan tugas namun apabila integritas manajemen tidak mendukung dalam upaya memastikan bahwa rekomendasi yang diberikan oleh audit telah dilaksanakan, maka hal tersebut menjadi sia-sia.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Anggun (2014), Chairani (2017). Dalam Penelitian tersebut diperoleh hasil bahwa auditor

diharapkan selalu menjaga profesionalisme dalam melaksanakan pekerjaannya agar dari independensi auditor bisa bersikap objektif, independen, dan profesional dalam melakukan audit. Sedangkan dari segi kemampuan profesional para auditor harus mengembangkan kemampuan tekniknya untuk menunjang pelaksanaan dan menguasai berbagai ilmu pengetahuan yang seharusnya dimiliki oleh seorang auditor.

4.6.2. Pengaruh Komitmen Pimpinan Terhadap Penerapan *Good*

***Governance* Di Inspektorat Provinsi Sumatera Utara**

Dari hasil pengujian unit SmartPLS 3.0 dengan fungsi bootstrapping dapat disimpulkan dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh komitmen pimpinan terhadap penerapan *good governance* di Inspektorat Provinsi Sumatera Utara. Hasil ini sesuai *path coefficient* yang mengungkapkan t-statistik untuk hipotesis tersebut sebesar 1,535, hasil ini lebih besar dari t tabel sebesar 1,96. Hasil *p-value* atau signifikansi sebesar 0,125, hasil ini lebih besar dari 0,05. Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa baik atau buruknya komitmen yang dimiliki pimpinan tidak berpengaruh pada penerapan *good governance* di Inspektorat Provinsi Sumatera Utara.

Dalam penelitian ini komitmen pimpinan diukur dengan empat indikator yakni melakukan tindakan penyesuaian, meneladani kesetiaan, mendukung secara aktif dan melakukan pengorbanan. Berdasarkan nilai *outer loading* masing-masing indikator diketahui bahwa nilai *outer loading* untuk indikator melakukan tindakan penyesuaian memiliki nilai tertinggi dengan 0,851 dan nilai *outer loading* terendah adalah mendukung secara aktif dengan 0,759. Dari hasil

penelitian deskriptif atas tanggapan responden mengenai indikator mendukung secara aktif diketahui masih terdapat responden yang menjawab jarang untuk pernyataan pimpinan mendukung kebutuhan/misi organisasi dan menyesuaikan diri dengan misi organisasi.

Dalam penelitian ini *good governance* diukur dengan lima indikator yakni Manusia pelaksana, Partisipasi masyarakat, keuangan daerah, peralatan, organisasi dan manajemen. Berdasarkan nilai *outer loading* masing-masing indikator diketahui bahwa nilai *outer loading* untuk indikator partisipasi masyarakat memiliki nilai tertinggi dengan 0,918 dan nilai *outer loading* terendah adalah organisasi dan manajemen dengan 0,751. Dari hasil penelitian deskriptif atas tanggapan responden mengenai organisasi dan manajemen diketahui masih terdapat responden yang menjawab selalu untuk pernyataan sikap oportunistik sangat dibutuhkan dalam mewujudkan *good governance*.

Keberhasilan penyelenggaraan reformasi birokrasi ditentukan oleh keberadaan seorang pemimpin didalamnya, dengan berbagai karakter yang melekat dan tanggung jawab yang dipikulnya, menuntut pemimpin lebih agresif dalam berinovasi dan berkontribusi terhadap proses perubahan yang diharapkan. Dalam mewujudkan pelayanan prima, seorang pemimpin harus berani melakukan perubahan. Karena itu diperlukan kepemimpinan transformasional yaitu kepemimpinan yang mampu sebagai agen perubahan. Hasil penelitian ini menjawab permasalahan bahwa Adanya fenomena SDM yang kurang merata dari spesifikasi bidang keilmuan yang dimiliki aparatur pegawai yang dibebankan.

Kondisi ini menghambat terjadinya *good governace* di Inspektorat Provinsi Sumatera Utara.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan pandangan bahwa Keberhasilan penyelenggaraan reformasi birokrasi ditentukan oleh keberadaan seorang pemimpin didalamnya, dengan berbagai karakter yang melekat dan tanggung jawab yang dipikulnya, menuntut pemimpin lebih agresif dalam berinovasi dan berkontribusi terhadap proses perubahan yang diharapkan. Dalam mewujudkan pelayanan prima, seorang pemimpin harus berani melakukan perubahan.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan Widjajanti (2015) dan setyawati (2016). Dalam penelitian tersebut mengungkapkan bahwa penting untuk terus meningkatkan kepemimpinan transformasional, karena kepemimpinan ini dapat meningkatkan implementasi *good governance* yang pada nantinya membawa kepercayaan terhadap masyarakat. Untuk itu ketika komitmen pimpinan meningkat maka akan diikuti penerapan *good governance* yang baik pula.

4.6.3. Pengaruh Peranan Auditor Terhadap Kinerja Di Inspektorat Provinsi Sumatera Utara

Dari hasil pengujian unit SmartPLS 3.0 dengan fungsi bootstrapping dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh peranan auditor terhadap kinerja Inspektorat Provinsi Sumatera Utara. Hasil ini sesuai *path coficient* yang mengungkapkan t-statistik untuk hipotesis tersebut sebesar 1,077, hasil ini lebih kecil dari t-tabel sebsar 1,96. hasil *p-value* atau signifikansi sebesar 0,282, hasil

ini lebih besar dari 0,05. Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa baik atau buruknya peran yang dilakukan auditor tidak berpengaruh pada kinerja Inspektorat Provinsi Sumatera Utara.

Dalam penelitian ini peranan auditor diukur dengan lima indikator yakni peningkatan kapasitas, asistensi atau pendampingan, *review*, monitoring evaluasi, pemeriksaan. Berdasarkan nilai *outer loading* masing-masing indikator diketahui bahwa nilai *outer loading* untuk indikator *review* memiliki nilai tertinggi dengan 0,926 dan nilai *outer loading* terendah adalah monitoring evaluasi dengan 0,761. Dari hasil penelitian deskriptif atas tanggapan responden mengenai indikator terlihat bahwa indikator *monitoring* evaluasi memiliki nilai rata-rata tertinggi dengan 4,68 dan terendah adalah *review* dengan 3,45. Dengan kata lain aspek yang perlu diperbaiki adalah aspek *review* dimana pada aspek ini diperlukan ketelitian dari seorang auditor.

Dalam penelitian ini kinerja Inspektorat diukur dengan empat indikator yakni keluaran (*output*), Hasil, Kaitan usaha dengan pencapaian, informasi penjas. Berdasarkan nilai *outer loading* masing-masing indikator diketahui bahwa nilai *outer loading* untuk indikator hasil memiliki nilai tertinggi dengan 0,861 dan nilai *outer loading* terendah adalah keluaran (*output*) dengan 0,704. Dari hasil penelitian deskriptif atas tanggapan responden mengenai indikator keluaran (*output*) diketahui masih terdapat responden yang menjawab tidak pernah untuk pernyataan setiap *jobdes* dilakukan dengan maksimal dan memiliki hasil yang mendekati sempurna.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan pernyataan bahwa secara objektif. Kinerja auditor yang baik akan meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap profesi akuntan. Dengan adanya peranan auditor yang tidak mempengaruhi kinerja institusinya maka akan berdampak pada penurunan kepercayaan masyarakat pada profesi akuntan.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan Saidul (2020). Dalam penelitian tersebut diperoleh gambaran bahwa pentingnya faktor internal dari dalam diri auditor yaitu profesionalisme karena faktor internal ini berpengaruh terhadap kinerja auditor. Institusi dapat lebih menitikberatkan pada upaya yang lebih serius untuk meningkatkan profesionalisme auditor. Untuk itu ketika peranan auditor berjalan dengan baik maka akan diikuti peningkatan kinerja.

4.6.4. Pengaruh Komitmen Pimpinan Terhadap Kinerja Di Inspektorat

Provinsi Sumatera Utara

Dari hasil pengujian unit SmartPLS 3.0 dengan fungsi bootstrapping dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh komitmen pimpinan terhadap kinerja Inspektorat Provinsi Sumatera Utara. Hasil ini sesuai path *coeficient* yang mengungkapkan t-statistik untuk hipotesis tersebut sebesar 5,240, hasil ini lebih besar dari t tabel sebesar 1,96. hasil p-value atau signifikansi sebesar 0,000, hasil ini lebih kecil dari 0,05. Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa semakin baik komitmen yang dimiliki oleh pimpinan maka akan berpengaruh pada kinerja Inspektorat Provinsi Sumatera Utara.

Dalam penelitian ini komitmen pimpinan diukur dengan empat indikator yakni melakukan tindakan penyesuaian, meneladani kesetiaan, mendukung secara aktif dan melakukan pengorbanan. Berdasarkan nilai *outer loading* masing-masing indikator diketahui bahwa nilai *outer loading* untuk indikator melakukan tindakan penyesuaian memiliki nilai tertinggi dengan 0,851 dan nilai *outer loading* terendah adalah mendukung secara aktif dengan 0,759. Dari hasil penelitian deskriptif atas tanggapan responden mengenai indikator mendukung secara aktif diketahui masih terdapat responden yang menjawab jarang untuk pernyataan pimpinan mendukung kebutuhan/misi organisasi dan menyesuaikan diri dengan misi organisasi.

Dalam penelitian ini kinerja Inspektorat diukur dengan empat indikator yakni keluaran (*output*), Hasil, Kaitan usaha dengan pencapaian, informasi penjas. Berdasarkan nilai *outer loading* masing-masing indikator diketahui bahwa nilai *outer loading* untuk indikator hasil memiliki nilai tertinggi dengan 0,861 dan nilai *outer loading* terendah adalah keluaran (*output*) dengan 0,704. Dari hasil penelitian deskriptif atas tanggapan responden mengenai indikator keluaran (*output*) diketahui masih terdapat responden yang menjawab tidak pernah untuk pernyataan setiap *jobdes* dilakukan dengan maksimal dan memiliki hasil yang mendekati sempurna.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pandangan bahwa Komitmen pimpinan ditunjukkan untuk meningkatkan kinerja organisasi dengan mempermudah pekerjaan dengan memberikan pelatihan, pemberian pengaitan ganjaran atau hukuman yang memuaskan terhadap karyawan yang melanggar aturan,

mempermudah karyawan dalam bekerja dengan menyediakan sarana prasarana dan fasilitas yang memadai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Razak (2016). Dalam penelitian tersebut perbaikan komitmen pimpinan merupakan salah satu faktor yang paling berpengaruh terhadap kinerja jika dibandingkan dengan perbaikan etika kerja. Dengan demikian, perbaikan komitmen pimpinan menjadi faktor paling utama dalam peningkatan kinerja. Untuk itu ketika komitmen pimpinan meningkat, hal ini akan diikuti peningkatan kinerja.

4.6.5. Pengaruh *Good Governance* Terhadap Kinerja Di Inspektorat

Provinsi Sumatera Utara

Berdasarkan hasil pengujian unit SmartPLS 3.0 dengan fungsi *bootstrapping* dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh penerapan *good governance* terhadap kinerja Inspektorat Provinsi Sumatera Utara. Hasil ini sesuai *path coefficient* yang mengungkapkan t-statistik untuk hipotesis tersebut sebesar 4,164 hasil ini lebih besar dari t-tabel sebesar 1,96. hasil *p-value* atau signifikansi sebesar 0,003, hasil ini lebih kecil dari 0,05. Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa semakin baik komitmen yang dimiliki oleh pimpinan maka akan berpengaruh pada kinerja Inspektorat Provinsi Sumatera Utara.

Dalam penelitian ini *good governance* diukur dengan lima indikator yakni Manusia pelaksana, Partisipasi masyarakat, keuangan daerah, peralatan, organisasi dan manajemen. Berdasarkan nilai *outer loading* masing-masing indikator diketahui bahwa nilai *outer loading* untuk indikator partisipasi masyarakat memiliki nilai tertinggi dengan 0,918 dan nilai *outer loading* terendah adalah

organisasi dan manajemen dengan 0,751. Dari hasil penelitian deskriptif atas tanggapan responden mengenai organisasi dan manajemen diketahui masih terdapat responden yang menjawab selalu untuk pernyataan sikap oportunistik sangat dibutuhkan dalam mewujudkan *good governance*.

Dalam penelitian ini kinerja Inspektorat diukur dengan empat indikator yakni keluaran (*output*), Hasil, Kaitan usaha dengan pencapaian, informasi penjasar. Berdasarkan nilai *outer loading* masing-masing indikator diketahui bahwa nilai *outer loading* untuk indikator hasil memiliki nilai tertinggi dengan 0,861 dan nilai *outer loading* terendah adalah keluaran (*output*) dengan 0,704. Dari hasil penelitian deskriptif atas tanggapan responden mengenai indikator keluaran (*output*) diketahui masih terdapat responden yang menjawab tidak pernah untuk pernyataan setiap *jobdes* dilakukan dengan maksimal dan memiliki hasil yang mendekati sempurna.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pandangan bahwa Suatu pemerintahan yang baik harus membuka pintu yang seluas-luasnya agar semua pihak yang terkait dalam pemerintahan tersebut dapat berperan serta atau berpartisipasi secara aktif, jalannya pemerintahan harus diselenggarakan secara transparan dan pelaksanaan pemerintahan tersebut harus dapat dipertanggungjawabkan. Dengan kata lain, penerapan *good governance* akan menentukan kinerja yang baik bagi Inspektorat Provinsi Sumatera Utara.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Andalucia (2020). Dalam penelitian tersebut mengungkapkan bahwa pemahaman *good governance* merupakan bentuk penerimaan terhadap pentingnya seperangkat aturan untuk

mengelola jalinan, peranan dan keperluan beragam kelompok dalam kegiatan bisnis maupun pelayanan publik. Seorang akuntan publik yang memahami *good governance* dengan akurat dan memiliki sifat bertanggung jawab kelak akan menghasut perbuatannya dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai pilar *good governance* yaitu keadilan, transparansi, akuntabilitas, pertanggungjawaban, dan objektif, dengan tujuan mencapai hasil maksimal, maka secara tidak langsung kinerja auditor akan meningkat. Untuk itu ketika penerapan *good governance* berjalan dengan baik, hal ini akan diikuti peningkatan kinerja.

4.6.6. Pengaruh Peranan Auditor Terhadap Kinerja Melalui *Good*

***Governance* Di Inspektorat Provinsi Sumatera Utara**

Dari hasil pengujian unit SmartPLS 3.0 dengan fungsi *bootstrapping* dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh peranan auditor terhadap kinerja inspektorat Provinsi Sumatera Utara melalui penerapan *good governance*. Hasil ini sesuai *path coefficient* yang mengungkapkan t-statistik untuk hipotesis tersebut sebesar 2,526, hasil ini lebih besar dari t-tabel sebesar 1,96. Hasil *p-value* atau signifikansi sebesar 0,012, hasil ini lebih kecil dari 0,05. Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa baik ataupun buruk Peranan Auditor atau APIP berpengaruh pada kinerja inspektorat Provinsi Sumatera Utara melalui penerapan *good governance*.

Dalam penelitian ini peranan auditor diukur dengan lima indikator yakni peningkatan kapasitas, asistensi atau pendampingan, *review*, *monitoring*, evaluasi dan pemeriksaan. Berdasarkan nilai *outer loading* masing-masing indikator diketahui bahwa nilai *outer loading* untuk indikator *review* memiliki nilai

tertinggi dengan 0,926 dan nilai *outer loading* terendah adalah monitoring evaluasi dengan 0,761. Dari hasil penelitian deskriptif atas tanggapan responden mengenai indikator terlihat bahwa indikator monitoring evaluasi memiliki nilai rata-rata tertinggi dengan 4,68 dan terendah adalah *review* dengan 3,45. Dengan kata lain aspek yang perlu diperbaiki adalah aspek *review* dimana pada aspek ini diperlukan ketelitian dari seorang auditor.

Dalam penelitian ini *good governance* diukur dengan lima indikator yakni Manusia pelaksana, Partisipasi masyarakat, keuangan daerah, peralatan, organisasi dan manajemen. Berdasarkan nilai *outer loading* masing-masing indikator diketahui bahwa nilai *outer loading* untuk indikator partisipasi masyarakat memiliki nilai tertinggi dengan 0,918 dan nilai *outer loading* terendah adalah organisasi dan manajemen dengan 0,751. Dari hasil penelitian deskriptif atas tanggapan responden mengenai organisasi dan manajemen diketahui masih terdapat responden yang menjawab selalu untuk pernyataan sikap oportunistik sangat dibutuhkan dalam mewujudkan *good governance*.

Dalam penelitian ini kinerja Inspektorat diukur dengan empat indikator yakni keluaran (*output*), Hasil, Kaitan usaha dengan pencapaian, informasi penjasar. Berdasarkan nilai *outer loading* masing-masing indikator diketahui bahwa nilai *outer loading* untuk indikator hasil memiliki nilai tertinggi dengan 0,861 dan nilai *outer loading* terendah adalah keluaran (*output*) dengan 0,704. Dari hasil penelitian deskriptif atas tanggapan responden mengenai indikator keluaran (*output*) diketahui masih terdapat responden yang menjawab tidak

pernah untuk pernyataan setiap jobdes dilakukan dengan maksimal dan memiliki hasil yang mendekati sempurna.

Berdasarkan hasil di atas maka variabel *good governance* mampu memediasi dengan baik antara variabel peranan auditor terhadap kinerja inspektorat. Hal ini juga disebabkan dari peranan auditor yang secara langsung berpengaruh dengan variabel kinerja inspektorat. Keberadaan variabel *good governance* berpengaruh banyak dalam penelitian ini. Dengan kata lain apapun yang terjadi terkait kinerja inspektorat akan mempengaruhi peranan auditor dan penerapan *good governance*.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Andalucia (2020). Dalam penelitian tersebut peneliti mengungkapkan bahwa Pemahaman *good governance* memiliki pengaruh positif terhadap kinerja auditor. Ini mengungkapkan bahwa semakin tinggi tingkat pemahaman *corporate governance* seorang auditor maka semakin tinggi kinerjanya. Dengan memahami *good governance* secara sempurna disamping menerapkan prinsip-prinsipnya, seperti bekerja secara adil, transparan, akuntabel, bertanggung jawab, dan obyektif. Untuk itu ketika peranan auditor berjalan dengan baik, hal ini akan diikuti penerapan *good governance* yang baik dan secara tidak langsung akan meningkatkan kinerja.

4.6.7. Pengaruh Komitmen Pimpinan Terhadap Kinerja Melalui *Good*

***Governance* Di Inspektorat Provinsi Sumatera Utara**

Berdasarkan hasil pengujian unit SmartPLS 3.0 dengan fungsi *bootstrapping* dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh komitmen

pimpinan terhadap kinerja Inspektorat Provinsi Sumatera Utara melalui penerapan *good governance*. Hasil ini sesuai *path coefficient* yang mengungkapkan t-statistik untuk hipotesis tersebut sebesar 1,413, hasil ini lebih kecil dari t-tabel sebesar 1,96. Hasil *p-value* atau signifikansi sebesar 0,158, hasil ini lebih kecil dari 0,05. Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa semakin baik komitmen yang dimiliki oleh pimpinan maka tidak akan berpengaruh pada kinerja Inspektorat Provinsi Sumatera Utara berdasarkan penerapan *good governance*.

Dalam penelitian ini komitmen pimpinan diukur dengan empat indikator yakni melakukan tindakan penyesuaian, meneladani kesetiaan, mendukung secara aktif dan melakukan pengorbanan. Berdasarkan nilai *outer loading* masing-masing indikator diketahui bahwa nilai *outer loading* untuk indikator melakukan tindakan penyesuaian memiliki nilai tertinggi dengan 0,851 dan nilai *outer loading* terendah adalah mendukung secara aktif dengan 0,759. Dari hasil penelitian deskriptif atas tanggapan responden mengenai indikator mendukung secara aktif diketahui masih terdapat responden yang menjawab jarang untuk pernyataan pimpinan mendukung kebutuhan/misi organisasi dan menyesuaikan diri dengan misi organisasi.

Dalam penelitian ini *good governance* diukur dengan lima indikator yakni Manusia pelaksana, Partisipasi masyarakat, keuangan daerah, peralatan, organisasi dan manajemen. Berdasarkan nilai *outer loading* masing-masing indikator diketahui bahwa nilai *outer loading* untuk indikator partisipasi masyarakat memiliki nilai tertinggi dengan 0,918 dan nilai *outer loading* terendah adalah organisasi dan manajemen dengan 0,751. Dari hasil penelitian deskriptif atas

tanggapan responden mengenai organisasi dan manajemen diketahui masih terdapat responden yang menjawab selalu untuk pernyataan sikap oportunistik sangat dibutuhkan dalam mewujudkan *good governance*.

Dalam penelitian ini kinerja Inspektorat diukur dengan empat indikator yakni keluaran (*output*), Hasil, Kaitan usaha dengan pencapaian, informasi penjas. Berdasarkan nilai *outer loading* masing-masing indikator diketahui bahwa nilai *outer loading* untuk indikator hasil memiliki nilai tertinggi dengan 0,861 dan nilai *outer loading* terendah adalah keluaran (*output*) dengan 0,704. Dari hasil penelitian deskriptif atas tanggapan responden mengenai indikator keluaran (*output*) diketahui masih terdapat responden yang menjawab tidak pernah untuk pernyataan setiap *jobdes* dilakukan dengan maksimal dan memiliki hasil yang mendekati sempurna.

Berdasarkan hasil di atas maka variabel *good governance* tidak mampu memediasi dengan baik antara variabel komitmen pimpinan terhadap kinerja inspektorat. Keberadaan variabel *good governance* tidak berpengaruh banyak dalam penelitian ini. Dengan kata lain apapun yang terjadi terkait kinerja inspektorat tidak akan mempengaruhi komitmen pimpinan dan penerapan *good governance*.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wati (2010), Nasrun (2019). Dalam penelitian tersebut seorang pimpinan yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi dimana dia bekerja maka akan timbul rasa memiliki terhadap organisasi, dia akan merasa senang dalam bekerja dan dia akan bekerja sebaik mungkin untuk organisasinya tersebut.

Kondisi ini secara tidak langsung akan mempengaruhi terciptanya *good governance* di organisasi dan kinerjanya akan meningkat. Untuk itu ketika komitmen pimpinan meningkat berjalan, hal ini akan diikuti penerapan *good governance* yang baik dan secara tidak langsung akan meningkatkan kinerja.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Tujuan penelitian ini antara lain untuk menguji dan menganalisis peranan auditor dan komitmen pimpinan terhadap *good governance* serta dampaknya pada kinerja inspektorat Provinsi Sumatera Utara. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sejumlah 48 orang fungsional auditor. Teknik analisis data menggunakan SEM-PLS 3.0. Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

Berdasarkan hasil penelitian yang dipaparkan pada bab sebelumnya, maka kesimpulan untuk penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Peranan auditor berpengaruh terhadap *good governance* di Instansi Inspektorat Provinsi Sumatera Utara. Baik atau buruk peran yang dilakukan auditor memberikan efek dalam penerapan *good governance* di Inspektorat Provinsi Sumatera Utara.
2. Komitmen pimpinan tidak berpengaruh terhadap *good governance* di Instansi Inspektorat Provinsi Sumatera Utara. Komitmen yang dimiliki pimpinan belum mampu untuk memperbaiki penerapan *good governance* di Inspektorat Provinsi Sumatera Utara.
3. Peranan auditor tidak berpengaruh terhadap kinerja di Instansi Inspektorat Provinsi Sumatera Utara. Peranan yang dimiliki auditor belum mempengaruhi kinerja inspektorat Provinsi Sumatera Utara secara umum.
4. Komitmen pimpinan berpengaruh terhadap kinerja di Instansi Inspektorat

Provinsi Sumatera Utara. Komitmen pimpinan untuk menghadirkan kinerja yang baik pada dasarnya bersinergi dengan nilai-nilai yang dibawa untuk meningkatkan performa yang dimiliki instansi.

5. Penerapan *good governance* berpengaruh terhadap kinerja di Instansi Inspektorat Provinsi Sumatera Utara. Semakin baik penerapan *good governance* akan terus memperbaiki kinerja Inspektorat Provinsi Sumatera Utara.
6. Peranan auditor berpengaruh terhadap kinerja melalui penerapan *good governance* di Instansi Inspektorat Provinsi Sumatera Utara. Dalam konteks *path analysis*, *good governance* berhasil menjadi jembatan yang menghubungkan pengaruh antara peranan auditor terhadap kinerja Inspektorat Provinsi Sumatera Utara.
7. Komitmen pimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja melalui penerapan *good governance* di Instansi Inspektorat Provinsi Sumatera Utara. Dalam konteks *path analysis* *good governance* gagal memediasi secara parsial pengaruh komitmen pimpinan terhadap kinerja Inspektorat Provinsi Sumatera Utara.

5.2. Saran

Dengan melihat hasil penelitian yang telah dibahas sebelumnya, peneliti membuat beberapa saran yang dapat dijadikan pertimbangan sebagai berikut :

1. Bagi Auditor Dan Pimpinan Inspektorat
 - a) Untuk meningkatkan kualitas temuan serta peranan auditor atau APIP maka diperlukan manajemen waktu yang baik untuk

mengatur beban kerja, deadline dan proses pengerjaan laporan yang berpotensi menurunkan kualitas audit.

- b) Pimpinan Inspektorat perlu melakukan diskusi dengan staf terkait kebijakan yang akan diambil. Selain itu Pimpinan harus mampu menempatkan kepentingan organisasi diatas kepentingan pribadi, pengorbanan dalam hal pilihan pribadi, serta mendukung keputusan yang menguntungkan organisasi walaupun keputusan tersebut tidak disenangi.
- c) Terkait penerapan *good governance* yang baik maka diperlukan kerjasama yang baik atau teamwork dan menghilangkan sikap oportunist dalam bekerja.
- d) Terkait peningkatan kinerja Inspektorat Provinsi Sumatera Utara diperlukan upaya maksimal pada Setiap *jobdes* yang dilakukan dan memiliki hasil yang mendekati sempurna.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan bagi peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini sehingga khasanah ilmu pengetahuan yang berkaitan dengan kinerja auditor mampu memberikan kontribusi bagi dunia pendidikan dan auditor.

DAFTAR PUSTAKA

- Andalucia. Islana. 2020. Apakah Independensi Audit Dan Pemahaman Good Governance Mempengaruhi Kinerja Auditor Dengan Time Budget Pressure Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Magister Akuntansi Trisakti (Online) Vol. 7 No. 2 September 2020*.
- Anggun. Nurmaila. 2014. *Peranan Audit Internal Dalam Mewujudkan Good Corporate Governance (Studi pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Blitar)*. Journal Riset Mahasiswa (JRMx) 2014.
- Anhariyani, D. 2005. *auditing* (Edisi 5). Jakarta. Salemba Empat.
- Ardeno. Kurniawan. 2012. *audit Nilai Tambah Bagi Organisasi*. Edisi Pertama. Yogyakarta. BPF.
- Ariyani. Susi. 2017. *Peranan audit Terhadap Penerapan Good Government Governance Di Provinsi Sumatera Selatan*. Jurnal Riset Terapan Akuntansi, Vol. 1 No. 2 Juli 2017.
- Claraini, C., Savitri, E., & Wiguna, M. 2017. Pengaruh Good Governance, Sistem Pengendalian Intern Pemerintah Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pemerintah Daerah (Studi Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Rokan Hilir). *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Riau*, 4(1), 3110–3123.
- Cole. G.A. 2002. *Personnel And Human Resources Management*. London: Education, Low Sponsored Text (5thed).
- Daniri. Achmad 2006, *Konsep dan Penerapan Good Corporate Governance. Dalam Konteks Indonesia*. Jakarta : Ray Indonesia.
- Darmawan. Riski. 2015. Pengaruh Komunikasi, Komitmen Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Kota Palu. *E-Jurnal Katalogis, Volume 3 Nomor 5, Mei 2015*.
- Ety, Istiyawati Rahayu. 2015. Peranan audit Dan Pencegahan Fraud Dalam Menunjang Efektivitas Pengendalian Internal (Studi Kasus Pada Yayasan Internusa Surakarta). *Jurnal Paradigma Vol. 13*.
- Gunawan. Imam. 2016. *Pengantar Statistika Inferensial*. Rajawali Press. Jakarta.
- Hery, 2010, *Cetakan Kesatu Potret Profesi Audit Internal*, Bandung. Institute of

- Internal Auditors, 2009, Board of Director.
- Jubaedah. 2007. Pengembangan good corporate governance dalam rangka reformasi badan usaha milik negara. *Jurnal ilmu administrasi*, 4(1).
- Kaplan, Robert, S., & Norton, David, P. (2001) : “*The Strategy Focused Organization: How Balanced Scorecard Companies Thrive In The New Business*.”
- Kartini. 2002. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Kossen, Stan. 1993. *Aspek Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta: Erlangga, Edisi Ketiga.
- Kuntadi, Cris. 2009. *Peningkatan Kapasitas Auditor Dalam Pelaksanaan Reviu Atas Laporan Keuangan*. Majalah Dwiwulanan BPK-RI No. 119/Agustus-September 2009/Tahun XXVIII.
- Mangkunegara, Prabu A., 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pt. Remaja Rosda Karya, Bandung.
- Margono. 2004. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Rineka Cipta.
- Martadiputra. 2015. *Analisis Jalur Path Analysis: Menggunakan SPSS versi 15*. Universitas Pendidikan Indonesia.
- Matteson, M.T. 2002. *Organizational Behaviour and Management*. Singapore: Irwin/McGraw-hill.
- Muchlas, Makmuri. 2008. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Mulyadi. (2002). *Auditing* (Edisi 6). Yogyakarta. Salemba Empat.
- Noviandini, dkk. 2015. Analisis Komitmen Pimpinan terhadap Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Keamanan Kerja (SMK3) di PT. Krakatau Steel (Persero) Tbk. *Jurnal Kesehatan Masyarakat, Vol. 3 No. 3 2015:2356-3346*.
- Nurmala. Eka. 2012. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Efektivitas Penerapan Akuntansi Sektor Publik Serta Dampaknya Terhadap Good Governance (Studi Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Di Kota Medan). *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis Vol 12 No. 2 / September 2012*.
- Pencawan. Yoseph. 2021. *BPK Temukan 121 Temuan Laporan Keuangan Sumut*

- Termasuk Dana Covid*. Diakses dari
<https://mediaindonesia.com/nusantara/383256/bpk-temukan-121-temuan-laporan-keuangan-sumut-termasuk-dana-covid>.
- Razak, Ismail. 2016. *Pengaruh Komitmen Pimpinan Dan Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Geraha Kerindo Utama Jakarta*. Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana Vol. 4. No. 1 Januari 2016.
- Riani, F. 2013. Pengaruh Pengetahuan Audit, Akuntabilitas dan Independensi Terhadap Kualitas Hasil Kerja Auditor (Studi Empiris pada Auditor BPK-RI Perwakilan Wilayah Sumbar). *Jurnal Akuntansi Vol. 1, No. 1*.
- Ridho Gilang Adiko, Widia Astuty Dan Hafisah. 2019. Pengaruh Pengendalian Intern, Etika Auditor, Dan Good Corporate Governance Terhadap Pencegahan Fraud Pt. Inalum. Jakk (*Jurnal Akuntansi Dan Keuangan Kontemporer*) Volume 2 No. 1/ Mei Tahun 2019.
- Rumajjuk. Adolf. 2011. *Inspektorat Sumatera Utara Akui Kelemahan diakses dari*
<https://www.tribunnews.com/regional/2011/05/19/inspektorat-sumatera-utara-akui-kelemahan>.
- Ruky. Achmad 2001. *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta : PT Gramedia.
- Saidul. Devi. 2020. *Pengaruh Profesionalisme, Gaya Kepemimpinan, Pemahaman Good Governance, Dan Peranan Supervisi Terhadap Kinerja Auditor Pemerintah Bpkp Jawa Timur*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Perbanas Surabaya 2020.
- Sawyer.2005. *Sawyer's auditing*. Jakarta: Salemba Empat.
- Singgih, R.M dan I.B. Bawono. 2010. *Pengaruh Independensi, Pengalaman, Due Professional Care Dan Akuntabilitas Terhadap Kualitas Audit (Studi pada Auditor di KAP "Big Four" di Indonesia)*.
- Siti Irafah, Eka Nurmala Sari, Muhyarsyah. 2020. Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Peranan auditor, dan Kesuksesan Penerapan Sistem Informasi Keuangan Daerah terhadap Kualitas Laporan Keuangan. *Jurnal Riset Akuntansi dan Keuangan Vol.8 No.2 2020*.
- Sobandi dkk. 2006. *Desentralisasi dan Tuntutan Penataan Kelembagaan Daerah*. Bandung.

- Soekidjan. 2009. *Manjaemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: BumiAksara.
- Suhayati, Ely. 2009, *Auditing Konsep dasar dan Pedoman Pemeriksaan Akuntan Publik*, Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Sopiah, 2008. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta : Andi.
- Sugiyono. 2019. *Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Surjadi. 2009. *Pengembangan Kinerja Pelayanan Publik*. Bandung: PT. Reflika.
- Tugiman, Hiro, 2006, *Standar Profesional Audit Internal*, Edisi Kelima Kanisiun, Yogyakarta.
- Tunggal, Amin Widjaja. 2016. *Memahami Konsep Pengendalian Internal*. Jakarta: Harvaindo.
- Wati. Elya. 2010. *Pengaruh Independensi, Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, Dan Pemahaman Good Governance Terhadap Kinerja Auditor Pemerintah (Studi Pada Auditor Pemerintah Di Bpkp Perwakilan Bengkulu)*. Simposium Nasional Akuntansi Xiii Purwokerto 2010.
- Widjajanti. Kesi. 2015. *Gaya Kepemimpinan Dan Good Governance Sebagai Upaya Peningkatan Excellent Service Dan Kepercayaan Masyarakat (Studi Kasus Dinperindag Jawa Tengah)*. *J. Dinamika Sosbud Volume 17 Nomor 2, Desember 2015*
- Whitener. Ellen. M. 1998. *Trust In The Face Of Conflict: The Role Of Managerial Trustworthy Behavior And Organizational Context*. In *Jornal Of Applied Psychology*
- Wooten, T.G. 2003. *It is Impossible to Know The Number of Poor-Quality Audits that simply go undetected and unpublicized*. *The CPA Journal*.

LAMPIRAN

KUESIONER
PERANAN AUDITOR DAN KOMITMEN PIMPINAN
TERHADAP *GOOD GOVERNANCE* SERTA DAMPAKNYA KE
KINERJA INSTANSI PEMERINTAH PROVINSI SUMATERA
UTARA

No. Responden :

Jenis kelamin : 1. Laki-laki 2. Perempuan

Usia : 1. 20-30 tahun 3. 41-50 tahun
2. 31-40 tahun 4. > 51 tahun

Jenjang Pendidikan : 1. SMA 3. S1
2. D3 4. S2

Berilah tanda (√) pada jawaban pilihan anda

Keterangan :

SL : Selalu
SR : Sering
KK : Kadang-kadang
J : Jarang
TP : Tidak pernah

No	Pernyataan	SL	SR	KK	J	TP
Peranan auditor						
1.	Auditor harus memiliki sikap mental yang bebas dari pengaruh, tidak dikendalikan oleh pihak lain, tidak tergantung pada orang lain.					
2.	Auditor harus senantiasa bertindak sebagai seorang ahli dalam bidang akuntansi dan bidang auditing.					
3.	Tekanan Waktu yang dialami oleh auditor ini dapat berpengaruh terhadap					

	menurunnya Kualitas Audit.					
4.	Auditor harus memperoleh pengetahuan tentang bisnis yang cukup untuk mengidentifikasi dan memahami peristiwa, transaksi, dan praktik sesuai SOP.					
5.	Auditor harus memiliki prinsip moral dan perbuatan yang menjadi landasan bertindak.					
Komitmen Pimpinan						
6.	Pimpinan perlu melakukan hal-hal yang diharapkan, serta menghormati norma-norma organisasi, menuruti peraturan dan ketentuan yang berlaku.					
7.	Pimpinan dapat mengambil keputusan sepihak tanpa berdiskusi dengan staff.					
8.	Pimpinan perlu menghormati dan menerima hal-hal yang dianggap penting dan bangga menjadi bagian dari organisasi, serta peduli akan citra organisasi.					
9.	Pimpinan mendukung kebutuhan/misi organisasi dan menyesuaikan diri dengan misi organisasi.					
10.	Misi organisasi harus bersinergi dengan keinginan yang ingin dicapai pimpinan.					
11.	Pimpinan menempatkan kepentingan organisasi diatas kepentingan pribadi, pengorbanan dalam hal pilihan pribadi, serta mendukung keputusan yang					

	menguntungkan organisasi walaupun keputusan tersebut tidak disenangi.					
<i>Good Governance</i>						
12.	Berhasil atau tidaknya pelaksanaan good governance sebagian besar tergantung pada pemerintah daerah (<i>local government</i>).					
13.	Keberhasilan penyelenggaraan <i>good governance</i> tidak terlepas dari adanya partisipasi aktif anggota masyarakat.					
14.	Keuangan merupakan faktor esensial dalam mengukur tingkat pencapaian <i>good governance</i> .					
15.	Infrastruktur pendukung tergolong penting dalam pelaksanaan dan pencapaian <i>good governance</i> .					
16.	Sikap oportunistik sangat dibutuhkan dalam mewujudkan <i>good governance</i> .					
Kinerja Inspektorat Provinsi Sumatera Utara						
17.	Setiap <i>jobdes</i> dilakukan dengan maksimal dan memiliki hasil yang mendekati sempurna.					
18.	Setiap <i>jobdes</i> dapat dilakukan dengan menghalalkan segala cara.					
19.	Setiap <i>jobdes</i> dilakukan dengan mempertimbangkan jumlah unit, deadline dan personel yang digunakan.					
20.	Setiap <i>jobdes</i> diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan.					

21.	Keterlambatan waktu pengerjaan tidak berdampak pada efisiensi kerja.					
22.	Penggunaan sumber daya manusia organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikkan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit dalam penggunaan sumberdaya.					
23.	Karyawan dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa minta bantuan bimbingan dari pengawas atau meminta turut campurnya pengawas untuk menghindari hasil yang merugikan.					

Lampiran

Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan
1	4	3
2	3	4
1	1	2
2	3	4
1	2	3
2	2	3
1	3	4
1	4	4
2	3	4
1	3	4
1	4	4
1	3	4
2	4	4
2	3	4
1	2	4
1	3	4
2	3	4
1	4	4
1	2	4
2	2	4
2	3	2
1	4	3
1	4	3
1	4	3
1	3	3
2	3	3
2	3	3
1	2	3
2	2	3
2	3	3
2	3	3
1	4	3
2	4	3
2	2	3
2	3	3
2	3	3
1	4	3
2	4	3
2	2	3
2	3	3
2	3	3
1	4	3

2	4	3
2	2	4
2	3	2
1	4	3
1	4	3
1	4	3
1	3	3
2	3	2
1	4	3
1	4	3
1	4	3

Peranan Auditor				
1	2	3	4	5
5	4	3	5	4
3	3	3	3	3
3	3	3	3	3
5	5	5	5	5
4	3	4	2	5
4	5	3	5	5
5	3	5	5	5
5	5	4	5	5
5	5	5	4	5
5	3	4	5	4
5	3	4	5	4
5	5	1	5	5
5	5	1	5	5
5	5	1	5	5
5	5	4	2	5
5	5	4	2	5
5	5	4	4	5
5	4	4	5	5
4	4	4	4	4
5	5	5	5	5
5	3	5	5	5
1	5	3	5	5
5	5	3	5	5
5	5	2	5	5
4	4	2	5	5

1	5	5	5	5
5	5	2	4	5
5	5	2	4	5
4	4	4	5	5
5	4	4	5	5
5	4	4	4	4
5	4	4	4	4
5	5	2	4	5
4	4	4	5	5
5	4	4	5	5
5	4	4	4	4
5	4	4	4	4
4	4	4	4	4
5	5	5	5	5
5	3	5	5	5
1	5	3	5	5
5	5	3	5	5
5	5	2	5	5
5	5	5	5	5
5	3	5	5	5
1	5	3	5	5
5	5	3	5	5

Komitmen Pimpinan					
6	7	8	9	10	11
3	4	1	5	4	4
4	2	4	4	4	5
3	3	3	3	3	3
5	1	5	5	5	5
5	2	3	2	1	3
4	1	2	2	2	3
5	2	4	4	5	3
5	1	5	5	5	5
5	3	5	5	5	3
5	3	2	2	3	4
5	3	2	2	3	4
5	3	5	5	5	5
5	3	5	5	5	5
5	3	5	5	5	5
5	3	5	5	5	5

5	4	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5
5	1	5	5	5	5
5	3	5	5	3	5
4	2	4	4	4	4
5	1	5	5	5	5
5	2	4	4	5	3
5	4	5	5	5	5
5	3	5	5	5	2
5	4	5	5	5	5
5	5	4	5	5	5
5	5	5	5	5	5
3	3	3	3	4	3
5	4	5	5	5	4
5	3	5	3	5	3
5	1	5	4	4	3
4	2	5	4	4	3
4	2	4	4	4	4
5	4	5	5	5	4
5	3	5	3	5	3
5	1	5	4	4	3
4	2	5	4	4	3
4	2	4	4	4	4
4	2	4	4	4	4
5	1	5	5	5	5
5	2	4	4	5	3
5	4	5	5	5	5
5	3	5	5	5	2
5	4	5	5	5	5
5	1	5	5	5	5
5	2	4	4	5	3
5	4	5	5	5	5
5	3	5	5	5	2

<i>Good Governance</i>					
12	13	14	15	16	
4	3	2	1	1	
5	5	5	4	3	
3	3	3	3	3	
5	5	5	5	1	

5	4	5	1	1
5	5	3	5	1
4	4	4	4	2
4	4	3	3	3
5	5	5	5	1
5	5	5	5	2
5	5	5	5	2
5	4	5	5	2
5	4	5	5	2
5	4	5	5	2
5	4	5	5	2
5	3	5	5	1
3	5	5	5	1
4	4	3	3	3
3	3	4	4	2
4	4	4	4	3
5	5	5	4	1
4	4	4	4	2
5	5	5	4	5
5	5	3	3	3
5	5	1	3	1
5	5	5	5	4
5	5	5	5	1
4	4	4	3	3
5	5	5	4	2
3	2	2	5	2
3	4	4	4	2
3	3	3	3	3
4	4	2	4	4
5	5	5	4	2
3	2	2	5	2
3	4	4	4	2
3	3	3	3	3
4	4	2	4	4
4	4	4	4	3
5	5	5	4	1
4	4	4	4	2
5	5	5	4	5
5	5	3	3	3
5	5	1	3	1
5	5	5	4	1

4	4	4	4	2
5	5	5	4	5
5	5	3	3	3

Kinerja Inspektorat						
17	18	19	20	21	22	23
5	2	4	5	2	5	4
3	3	2	2	3	4	5
3	3	3	3	3	3	3
5	1	5	5	1	5	5
5	5	5	3	1	5	5
4	5	5	5	4	5	3
3	5	4	4	3	4	2
4	5	4	4	4	3	3
5	5	5	5	1	5	5
4	3	5	4	1	4	4
4	3	5	4	1	4	4
4	5	5	5	2	5	5
4	5	5	5	2	5	5
4	5	5	5	2	5	5
2	5	3	4	3	5	3
2	5	3	4	3	5	3
4	5	4	4	4	3	3
4	5	4	4	3	3	3
3	4	4	3	3	4	4
5	5	5	3	5	1	5
3	5	4	4	4	5	3
4	5	4	5	5	4	4
4	3	5	3	2	4	3
1	5	1	2	5	1	1
4	1	5	5	4	4	1
4	5	4	4	5	4	4
3	4	3	3	3	3	3
4	4	3	3	3	3	3
3	5	3	3	5	3	3
3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	4
4	4	4	4	4	4	4
4	4	3	3	3	3	3

3	5	3	3	5	3	3
3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	4
4	4	4	4	4	4	4
3	4	4	3	3	4	4
5	5	5	3	5	1	5
3	5	4	4	4	5	3
4	5	4	5	5	4	4
4	3	5	3	2	4	3
1	5	1	2	5	1	1
5	5	5	3	5	1	5
3	5	4	4	4	5	3
4	5	4	5	5	4	4
4	3	5	3	2	4	3

Analisis Deskriptif

Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid laki laki	23	48.3	48.3	48.3
Perempuan	25	51.7	51.7	100.0
Total	48	100.0	100.0	

Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 20-30 Tahun	1	1.7	1.7	1.7
31-40 Tahun	9	20.0	20.0	21.7
41- 50 Tahun	24	45.0	45.0	66.7
> 51 Tahun	14	33.3	33.3	100.0
Total	48	100.0	100.0	

Jenjang Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid D3	4	6.7	6.7	6.7
S1	33	65.0	65.0	71.7
S2	11	28.3	28.3	100.0
Total	48	100.0	100.0	

x1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak pernah	4	1.3	8.3	8.3
	kadang kadang	2	.6	4.2	12.5
	Sering	7	2.2	14.6	27.1
	Selalu	35	11.0	72.9	100.0
	Total	48	15.1	100.0	
Missing	System	270	84.9		
Total		318	100.0		

x1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	kadang kadang	9	2.8	18.8	18.8
	Sering	13	4.1	27.1	45.8
	Selalu	26	8.2	54.2	100.0
	Total	48	15.1	100.0	
Missing	System	270	84.9		
Total		318	100.0		

x1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak pernah	4	1.3	8.3	8.3
	Jarang	6	1.9	12.5	20.8
	kadang kadang	10	3.1	20.8	41.7
	Sering	18	5.7	37.5	79.2
	Selalu	10	3.1	20.8	100.0
	Total	48	15.1	100.0	
Missing	System	270	84.9		
Total		318	100.0		

x1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Jarang	3	.9	6.3	6.3
	kadang kadang	2	.6	4.2	10.4
	Sering	11	3.5	22.9	33.3
	Selalu	32	10.1	66.7	100.0
	Total	48	15.1	100.0	
Missing	System	270	84.9		
Total		318	100.0		

x1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	kadang kadang	2	.6	4.2	4.2
	Sering	9	2.8	18.8	22.9
	Selalu	37	11.6	77.1	100.0
	Total	48	15.1	100.0	
Missing	System	270	84.9		
Total		318	100.0		

x2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	kadang kadang	3	.9	6.3	6.3
	Sering	8	2.5	16.7	22.9
	Selalu	37	11.6	77.1	100.0
	Total	48	15.1	100.0	
Missing	System	270	84.9		
Total		318	100.0		

x2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Selalu	4	1.3	8.3	8.3
	Sering	12	3.8	25.0	33.3
	kadang kadang	15	4.7	31.3	64.6
	Jarang	9	2.8	18.8	83.3
	tidak pernah	8	2.5	16.7	100.0
	Total	48	15.1	100.0	
Missing	System	270	84.9		
Total		318	100.0		

x2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak pernah	1	.3	2.1	2.1
	Jarang	3	.9	6.3	8.3
	kadang kadang	3	.9	6.3	14.6
	Sering	10	3.1	20.8	35.4
	Selalu	31	9.7	64.6	100.0
	Total	48	15.1	100.0	
Missing	System	270	84.9		
Total		318	100.0		

x2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Jarang	4	1.3	8.3	8.3
	kadang kadang	4	1.3	8.3	16.7
	Sering	13	4.1	27.1	43.8
	Selalu	27	8.5	56.3	100.0
	Total	48	15.1	100.0	
Missing	System	270	84.9		
Total		318	100.0		

x2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak pernah	1	.3	2.1	2.1
	Jarang	1	.3	2.1	4.2
	kadang kadang	4	1.3	8.3	12.5
	Sering	11	3.5	22.9	35.4
	Selalu	31	9.7	64.6	100.0
	Total	48	15.1	100.0	
Missing	System	270	84.9		
Total		318	100.0		

x2.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Jarang	3	.9	6.3	6.3
	kadang kadang	15	4.7	31.3	37.5
	Sering	9	2.8	18.8	56.3
	Selalu	21	6.6	43.8	100.0
	Total	48	15.1	100.0	
Missing	System	270	84.9		
Total		318	100.0		

y1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	kadang kadang	9	2.8	18.8	18.8
	Sering	12	3.8	25.0	43.8
	Selalu	27	8.5	56.3	100.0
	Total	48	15.1	100.0	
Missing	System	270	84.9		
Total		318	100.0		

y1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Jarang	2	.6	4.2	4.2
	kadang kadang	6	1.9	12.5	16.7
	Sering	18	5.7	37.5	54.2
	Selalu	22	6.9	45.8	100.0
	Total	48	15.1	100.0	
Missing	System	270	84.9		
Total		318	100.0		

y1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak pernah	2	.6	4.2	4.2
	Jarang	5	1.6	10.4	14.6
	kadang kadang	9	2.8	18.8	33.3
	Sering	10	3.1	20.8	54.2
	Selalu	22	6.9	45.8	100.0
	Total	48	15.1	100.0	
Missing	System	270	84.9		
Total		318	100.0		

y1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak pernah	2	.6	4.2	4.2
	kadang kadang	11	3.5	22.9	27.1
	Sering	20	6.3	41.7	68.8
	Selalu	15	4.7	31.3	100.0
	Total	48	15.1	100.0	
Missing	System	270	84.9		
Total		318	100.0		

y1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Selalu	8	2.5	16.7	16.7
	Sering	7	2.2	14.6	31.3
	kadang kadang	6	1.9	12.5	43.8
	Jarang	1	.3	2.1	45.8
	tidak pernah	26	8.2	54.2	100.0
	Total	48	15.1	100.0	
Missing	System	270	84.9		
Total		318	100.0		

y2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak pernah	2	.6	4.2	4.2
	Jarang	2	.6	4.2	8.3
	kadang kadang	15	4.7	31.3	39.6
	Sering	22	6.9	45.8	85.4
	Selalu	7	2.2	14.6	100.0
	Total	48	15.1	100.0	
Missing	System	270	84.9		
Total		318	100.0		

y2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Selalu	2	.6	4.2	4.2
	Sering	1	.3	2.1	6.3
	kadang kadang	11	3.5	22.9	29.2
	Jarang	7	2.2	14.6	43.8
	tidak pernah	27	8.5	56.3	100.0
	Total	48	15.1	100.0	
Missing	System	270	84.9		
Total		318	100.0		

y2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak pernah	2	.6	4.2	4.2
	Jarang	1	.3	2.1	6.3
	kadang kadang	12	3.8	25.0	31.3
	Sering	16	5.0	33.3	64.6
	Selalu	17	5.3	35.4	100.0
	Total	48	15.1	100.0	
Missing	System	270	84.9		
Total		318	100.0		

y2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Jarang	3	.9	6.3	6.3
	kadang kadang	19	6.0	39.6	45.8
	Sering	14	4.4	29.2	75.0
	Selalu	12	3.8	25.0	100.0
	Total	48	15.1	100.0	
Missing	System	270	84.9		
Total		318	100.0		

y2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Selalu	5	1.6	10.4	10.4
	Sering	8	2.5	16.7	27.1
	kadang kadang	15	4.7	31.3	58.3
	Jarang	9	2.8	18.8	77.1
	tidak pernah	11	3.5	22.9	100.0
	Total	48	15.1	100.0	
Missing	System	270	84.9		
Total		318	100.0		

y2.6

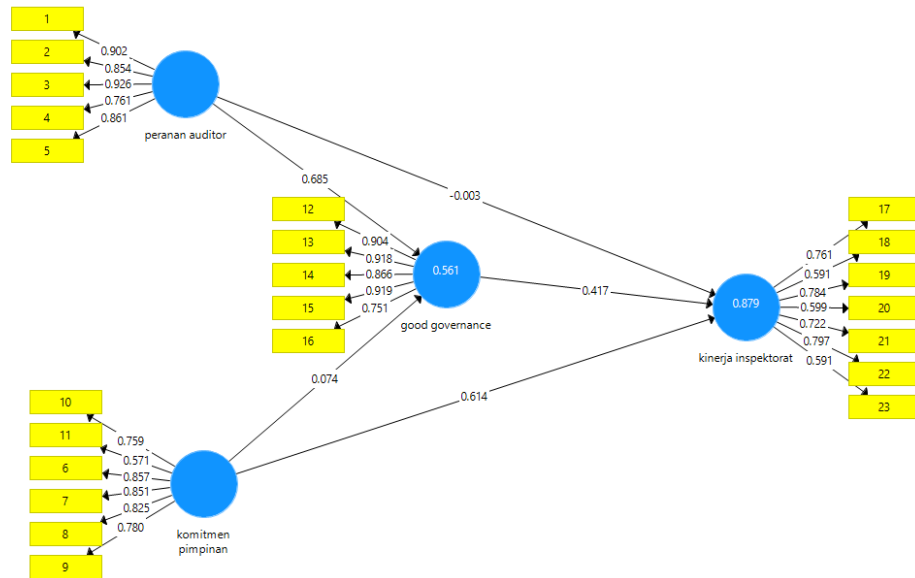
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak pernah	5	1.6	10.4	10.4
	kadang kadang	13	4.1	27.1	37.5
	Sering	16	5.0	33.3	70.8
	Selalu	14	4.4	29.2	100.0
	Total	48	15.1	100.0	
Missing	System	270	84.9		
Total		318	100.0		

y2.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak pernah	3	.9	6.3	6.3
	Jarang	1	.3	2.1	8.3
	kadang kadang	20	6.3	41.7	50.0
	Sering	13	4.1	27.1	77.1
	Selalu	11	3.5	22.9	100.0
	Total	48	15.1	100.0	
Missing	System	270	84.9		
Total		318	100.0		

Pengukuran *Outer Model*

Loading Faktor

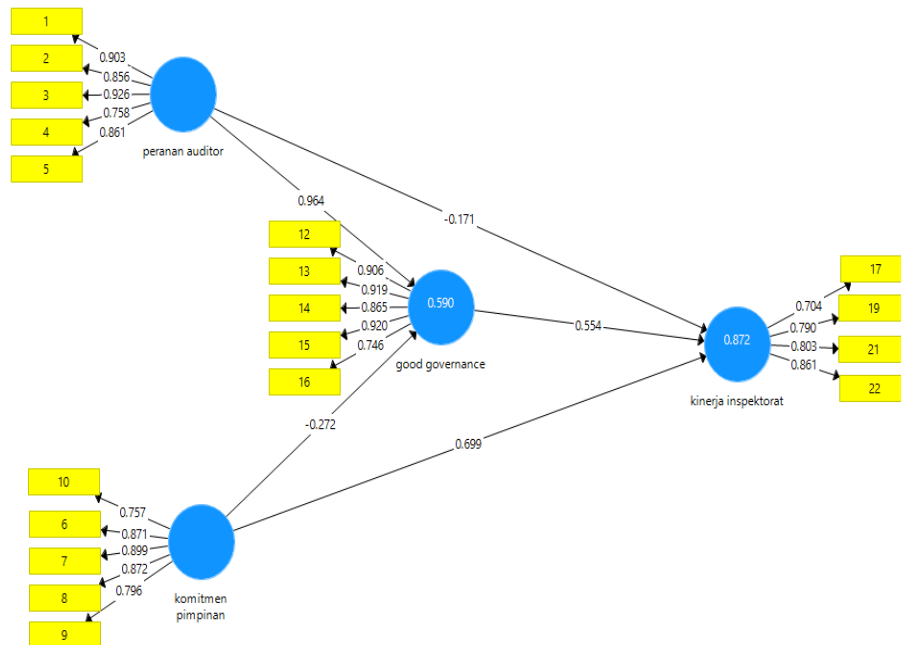


Hasil *PLS Algorithm* Tahap awal

Nilai *Loading Faktor* Tahap Pertama

Indikator	<i>Loadig Factor</i>	<i>Rule of Thumb</i>	Keterangan
1	0,902	0,70	Layak
2	0,854	0,70	Layak
3	0,926	0,70	Layak
4	0,761	0,70	Layak
5	0,861	0,70	Layak
6	0857	0,70	Layak
7	0,851	0,70	Layak
8	0,825	0,70	Layak
9	0,780	0,70	Layak
10	0,759	0,70	Layak
11	0,571	0,70	Tidak Layak
12	0,904	0,70	Layak
13	0,918	0,70	Layak
14	0,866	0,70	Layak
15	0,919	0,70	Layak
16	0,751	0,70	Layak
17	0,761	0,70	Layak
18	0,591	0,70	Tidak Layak

19	0,784	0,70	Layak
20	0,599	0,70	Tidak Layak
21	0,722	0,70	Layak
22	0,797	0,70	Layak
23	0,591	0,70	Tidak Layak



Hasil PLS Algorithm Tahap kedua

Nilai Loading Faktor Tahap Kedua

Indikator	Loadig Factor	Rule of Thumb	Keterangan
1	0,903	0,70	Layak
2	0,856	0,70	Layak
3	0,926	0,70	Layak
4	0,758	0,70	Layak
5	0,861	0,70	Layak
6	0871	0,70	Layak
7	0,899	0,70	Layak
8	0,872	0,70	Layak
9	0,796	0,70	Layak
10	0,757	0,70	Layak
12	0,906	0,70	Layak
13	0,919	0,70	Layak
14	0,865	0,70	Layak

15	0,920	0,70	Layak
16	0,746	0,70	Layak
17	0,704	0,70	Layak
19	0,790	0,70	Layak
21	0,803	0,70	Layak
22	0,861	0,70	Layak

Diskriminan *Validity*

	Peranan Auditor	Komitmen Pimpinan	Good Governance	Kinerja Inspektorat
Peranan Auditor	0,862	0,788	0,749	0,795
Komitmen Pimpinan		0,841	0,487	0,835
Good Governance			0,874	
Kinerja Inspektorat			0,767	0,792

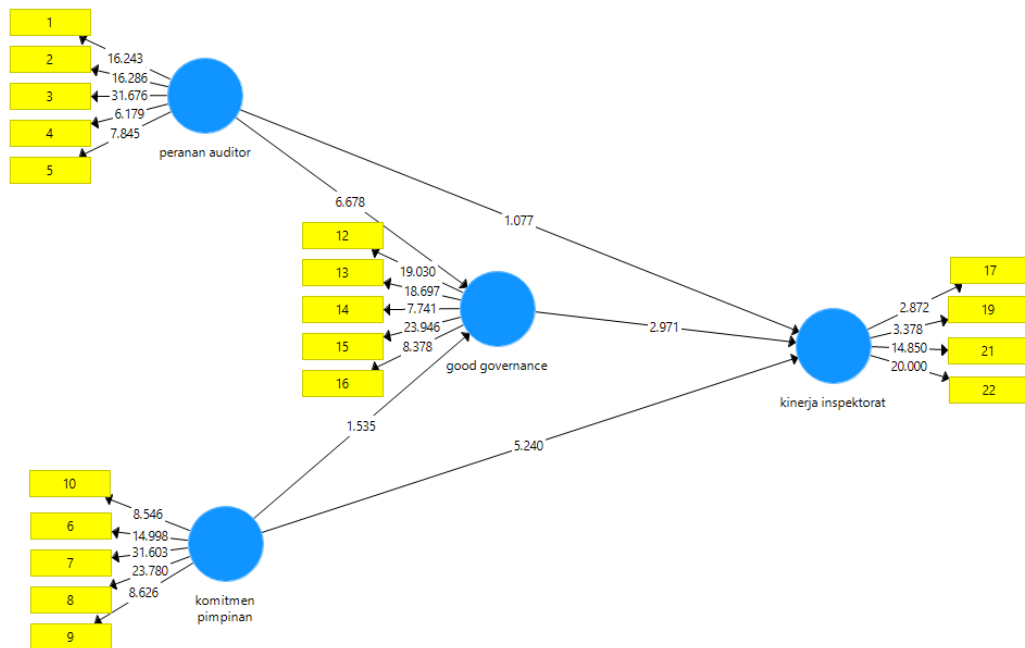
Validitas Reliabilitas

Konstruk Reliability Dan Validity				
	Crobach's Alpha	Rho_A	Composte Reliability	AVE
Peranan Auditor	0,914	0,929	0,935	0,744
Komitmen Pimpinan	0,899	0,930	0,923	0,707
Good Governance	0,921	0,928	0,941	0,764
Kinerja Inspektorat	0,801	0,812	0,827	0,627

Structural Model

Tabel 4.13. Nilai R-Square

	R-Square	R-Square Adjusted
<i>Good Governance</i>	0,590	0,571
Kinerja Inspektorat	0,872	0,863



Boostraphing

Hasil Path Coeficient

	<i>Original Sampel</i>	<i>Sampel Mean</i>	<i>Standart Deviation</i>	<i>T-Statistic</i>	<i>P-Value</i>	Hasil
Peranan Auditor- <i>Good Governance</i>	0,964	0,943	0,144	6,678	0,000	Diterima
Komitmen Pimpinan- <i>Good Governance</i>	-0,272	-0,250	0,177	1,535	0,125	Ditolak
Peranan Auditor- Kinerja Inspektorat	-0,171	-0,130	0,159	1,077	0,282	Ditolak
Komitmen Pimpinan-Kinerja Inspektorat	0,699	0,728	0,133	5,240	0,000	Diterima
<i>Good Governance</i> - Kinerja Inspektorat	0,554	0,475	0,186	4,164	0,003	Diterima

Indirect Effect

	<i>Original Sampel</i>	<i>Sampel Mean</i>	<i>Standart Deviation</i>	<i>T-Statistic</i>	<i>P- Value</i>	Hasil
Peranan Auditor- <i>Good Governance - Kinerja Inspektorat</i>	0,534	0,457	0,211	2,526	0,012	Diterima
Komitmen Pimpinan- <i>Good Governance- Kinerja Inspektorat</i>	-0,150	-0,123	0,107	1,413	0,158	Ditolak