

Pengaruh Kompetensi, Pelatihan dan Independensi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Profesionalisme Apip Sebagai Variabel Intervening di Inspektorat Daerah Kabupaten Kerinci

Nurhayan Hidayaty¹, Elfiswandi², Zefriyenni³

Universitas Putra Indonesia YPTK Padang Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menguji pengaruh kompetensi, pelatihan dan independensi terhadap kinerja pegawai melalui profesionalisme apip sebagai variabel intervening di Inspektorat Daerah Kabupaten Kerinci. Metode analisis data yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pengumpulan data melalui kuesioner. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 66 responden. Metode analisis data menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan pendekatan *Partial Least Square* (PLS) menggunakan aplikasi SmartPLS 3. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi terhadap profesionalisme pada Inspektorat Daerah Kabupaten Kerinci. Terdapat pengaruh positif dan signifikan pelatihan terhadap profesionalisme pada Inspektorat Daerah Kabupaten Kerinci. Terdapat pengaruh positif dan signifikan independensi terhadap profesionalisme pada Inspektorat Daerah Kabupaten Kerinci. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Daerah Kabupaten Kerinci. Terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan pelatihan terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Daerah Kabupaten Kerinci. Terdapat pengaruh positif dan signifikan independensi terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Daerah Kabupaten Kerinci. Terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan profesionalisme terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Daerah Kabupaten Kerinci. Profesionalisme tidak mampu memediasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai Inspektorat Daerah Kabupaten Kerinci. Profesionalisme tidak mampu memediasi pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai Inspektorat Daerah Kabupaten Kerinci. Profesionalisme tidak mampu memediasi pengaruh independensi terhadap kinerja pegawai Inspektorat Daerah Kabupaten Kerinci.

Kata Kunci: Kompetensi, Pelatihan, Independensi, Profesionalisme APIP dan Kinerja Pegawai

Abstract

The purpose of this study was to determine and test the effect of competence, training, and independence on employee performance through APIP professionalism as an intervening variable in the Kerinci Regency Inspectorate. The data analysis method used was a quantitative method with data collection through questionnaires. The sample in this study consisted of 66 respondents. The data analysis method used Structural Equation Modeling (SEM) with the Partial Least Square (PLS) approach using the SmartPLS 3 application. The results showed that competence had a positive and significant effect on professionalism in the Kerinci Regency Inspectorate. Training had a positive and significant effect on professionalism in the Kerinci Regency Inspectorate. Independence had a positive and significant effect on professionalism in the Kerinci Regency Inspectorate. Competence had a positive and significant effect

on employee performance in the Kerinci Regency Inspectorate. Training had a negative and insignificant effect on employee performance in the Kerinci Regency Inspectorate. Independence had a positive and significant effect on employee performance in the Kerinci Regency Inspectorate. There is a positive and insignificant influence of professionalism on employee performance at the Kerinci Regency Inspectorate. Professionalism is unable to mediate the influence of competence on employee performance at the Kerinci Regency Inspectorate. Professionalism is unable to mediate the influence of training on employee performance at the Kerinci Regency Inspectorate. Professionalism is unable to mediate the influence of independence on employee performance at the Kerinci Regency Inspectorate.

Keywords: Competence, Training, Independence, APIP Professionalism and Employee Performance

Copyright (c) 2026 Nurhayan Hidayaty

✉ Corresponding author :

Email Address : nurhayan.hidayaty@gmail.com

PENDAHULUAN

Pemerintah dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dituntut untuk menghasilkan kinerja yang baik. Kinerja pemerintah merupakan suatu hal yang penting, karena pemerintah merupakan aktor-aktor yang memiliki pengaruh besar terhadap kepentingan masyarakat. Baik atau buruknya kinerja pemerintah yang merasakan dampaknya adalah masyarakat, sehingga pemerintah diharapkan selalu meningkatkan kualitas baik kemampuan, keterampilan, kreativitas, keteladanan maupun profesionalisme (Hafid, 2018).

Pegawai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Pegawai ASN adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau disertai tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan (UU No 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara). Kelancaran penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan nasional sangat tergantung pada kesempurnaan aparatur Negara khususnya pegawai negeri.

Peningkatan kualitas pengawasan intern pemerintahan daerah menjadi kebutuhan strategis dalam rangka mewujudkan tata kelola pemerintahan yang bersih, akuntabel, dan efektif. Inspektorat sebagai pelaksana Aparat Pengawas Intern Pemerintah (APIP) memegang peran sentral dalam memastikan akuntabilitas pengelolaan keuangan daerah, pencegahan fraud, dan peningkatan efektivitas pengendalian intern. Di Kabupaten Kerinci, tuntutan terhadap kinerja Inspektorat semakin meningkat seiring kompleksitas penyelenggaraan pemerintahan dan kebutuhan masyarakat akan pelayanan publik yang transparan (Hairul & Suyanto, 2022).

Menurut (Prawirosentono, 2016) kinerja atau *performance* adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Terdapat hubungan erat antara kinerja perorangan dengan kinerja organisasi, dengan kata lain, bila kinerja karyawan baik maka kemungkinan kinerja organisasi juga baik.

Kinerja APIP di Inspektorat dipengaruhi oleh berbagai faktor organisasi dan individu. Tiga faktor yang sering dianalisis adalah kompetensi, pelatihan, dan independensi. Kompetensi (*knowledge, skills, attitudes*) menentukan kemampuan auditor/pengawas dalam melakukan penilaian risiko, pemeriksaan, dan memberikan rekomendasi yang bernas; penelitian empiris menunjukkan kompetensi berhubungan positif dengan kualitas audit dan kinerja auditor internal (Zamzam et al., 2024).

Bentuk tanggung jawab seorang Aparatur Sipil Negara dalam suatu pemerintahan dapat dilihat dari tercapainya Sasaran Kinerja Pegawai (SKP). Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Aparatur Sipil Negara (ANS), Penilaian Kinerja PNS bertujuan menjamin objektivitas pembinaan ASN didasarkan sistem prestasi dan sistem karier. Penilaian dilakukan didasari perencanaan kinerja di tingkat individu dan unit atau organisasi, dengan memperhatikan target, capaian, hasil, manfaat yang dicapai, dan perilaku pegawai.

Terdapat fenomena fluktuasi rata-rata pencapaian IKU dari Inspektorat Kabupaten Kerinci yang dapat di lihat dari tabel berikut ini :

Tabel 1
Pengukuran Capaian Indikator Kinerja Utama Inspektorat Kabupaten Kerinci

Indikator Kinerja Utama	Target Capaian	Realisasi			
		2022	2023	2024	2025
Persentase rekomendasi hasil pemeriksaan internal yang telah ditindaklanjuti oleh auditi	100 %	96,14%	75,63%	71,20 %	64,78%
Persentase rekomendasi hasil pemeriksaan pihak eksternal yang telah ditindaklanjuti oleh auditi	100 %	78,53%	73,39%	75,63 %	74,09%
Level kapabilitas APIP Inspektorat Kabupaten Kerinci dengan target Level 3	Level 3	Level 2	Level 2	Level 2	Level 3
Persentase SKPD yang memiliki nilai evaluasi SAKIP oleh Inspektorat minimal BB	100 %	92 %	92 %	92,30%	89,28%
Implementasi SPIP dalam pelaksanaan Tupoksi pada Level 3	Level 3	Level 2	Level 2	Level 2	Level 2

Sumber: Laporan Kinerja (2022-2025)

Dari Tabel 1 di atas, dapat dilihat tingkat rata-rata capaian IKU Aparat Pengawasan Internal Pemerintah (APIP) Kabupaten Kerinci. Capaian kinerja Inspektorat Kabupaten Kerinci pada periode 2022–2025 menunjukkan hasil yang belum sepenuhnya mencapai target pada sebagian besar indikator, serta terdapat tren penurunan dan stagnasi pada beberapa aspek strategis. Persentase rekomendasi hasil pemeriksaan internal yang ditindaklanjuti oleh auditi mengalami penurunan signifikan dari 96,14% pada tahun 2022 menjadi 64,78% pada tahun 2025. Kondisi ini menunjukkan semakin rendahnya tingkat kepatuhan auditi dalam menindaklanjuti rekomendasi hasil pemeriksaan internal, sehingga berpotensi melemahkan efektivitas pengawasan.

Persentase rekomendasi hasil pemeriksaan pihak eksternal yang ditindaklanjuti oleh auditi relatif fluktuatif, namun cenderung berada di bawah target 100%. Capaian berkisar antara 73,39%–78,53% dan pada tahun 2025 berada di angka 74,09%. Hal ini mengindikasikan bahwa tindak lanjut atas rekomendasi eksternal masih perlu diperkuat. Level kapabilitas APIP Inspektorat Kabupaten Kerinci menunjukkan perbaikan pada tahun 2025 dengan tercapainya Level 3 sesuai target, setelah sebelumnya stagnan pada Level 2 selama periode 2022–2024. Capaian ini mencerminkan adanya peningkatan kapasitas kelembagaan, meskipun masih memerlukan konsistensi pemeliharaan kualitas.

Persentase SKPD yang memiliki nilai evaluasi SAKIP minimal BB relatif stabil pada kisaran 92% selama 2022–2024, namun menurun menjadi 89,28% pada tahun 2025. Penurunan ini menunjukkan adanya penurunan kualitas penerapan SAKIP pada sebagian SKPD. Implementasi SPIP dalam pelaksanaan tupoksi masih berada pada Level 2 sepanjang periode 2022–2025, belum mencapai target Level 3. Hal ini menandakan bahwa sistem pengendalian internal pemerintah belum sepenuhnya matang dan masih membutuhkan penguatan.

Secara keseluruhan, tabel tersebut menggambarkan bahwa kinerja pengawasan internal di Inspektorat Kabupaten Kerinci masih menghadapi tantangan, terutama pada aspek tindak lanjut rekomendasi, implementasi SPIP, dan konsistensi kualitas kinerja SKPD. Oleh karena itu, diperlukan upaya peningkatan komitmen auditi, penguatan sistem pengendalian internal, serta peningkatan kapasitas APIP secara berkelanjutan.

Untuk memperoleh kinerja yang tinggi dari pegawai maka tentu harus diketahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja itu sendiri. Menurut (Wahjosimidjo, 2015) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah disiplin kerja, kompetensi, motivasi kerja, motivasi, pelatihan, kompensasi dan lingkungan kerja. Sedangkan menurut (Robbins & Coulter, 2015) mencakup : daya tarik pekerjaan, upah (insentif), kemauan dan perlindungan kerja, pengetahuan, lingkungan, suasana kerja, harapan pengembangan karir, keterlibatan dalam kegiatan organisasi, perhatian dan disiplin kerja atasan.

Berbagai penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kompetensi merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi kinerja pegawai. Kompetensi yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja dinilai mampu meningkatkan kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas secara efektif dan efisien. Penelitian yang dilakukan oleh (Syafitri, 2021) membuktikan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, di mana pegawai dengan tingkat kompetensi yang tinggi mampu menghasilkan kinerja yang lebih optimal. Namun demikian, tidak semua penelitian menunjukkan hasil yang konsisten. Penelitian (Rahmawati & Sari, 2021) menemukan bahwa kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini disebabkan oleh faktor lain yang lebih dominan, seperti sistem pengawasan dan budaya organisasi.

Berdasarkan perbedaan hasil penelitian terdahulu tersebut, dapat disimpulkan bahwa pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai masih menunjukkan *research gap*, baik dari sisi hasil penelitian maupun faktor-faktor yang memengaruhinya. Oleh karena itu, diperlukan penelitian lebih lanjut untuk mengkaji kembali pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai dengan mempertimbangkan kondisi dan karakteristik objek penelitian yang berbeda.

Pelatihan (*training*) menjadi mekanisme utama organisasi untuk meningkatkan kompetensi dan kesiapan personel menghadapi tugas pemeriksaan yang dinamis; bukti penelitian lintas-negara dan sektor publik memperlihatkan bahwa pelatihan efektif meningkatkan kinerja pelayanan publik dan kapabilitas staf (Nor, 2025). Independensi auditor/ APIP menjadi prasyarat etis dan fungsional agar hasil pengawasan dapat dipercaya dan tidak dipengaruhi konflik kepentingan; literatur internasional dan nasional menegaskan bahwa independensi berkorelasi kuat dengan kualitas audit dan efektivitas fungsi pengawasan (Wang et al., 2025).

Pelatihan merupakan salah satu strategi penting dalam pengembangan sumber daya manusia yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan, keterampilan, dan pengetahuan pegawai agar mampu melaksanakan pekerjaan secara lebih efektif. Sejumlah penelitian terdahulu menunjukkan bahwa pelatihan memiliki peran strategis dalam meningkatkan kinerja pegawai, meskipun hasil penelitian yang ada masih menunjukkan perbedaan temuan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Hidayat & Lestari, 2022) menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sektor publik. Pelatihan yang dilaksanakan secara terencana dan berkelanjutan mampu meningkatkan keterampilan kerja dan pemahaman pegawai terhadap tugasnya. Namun demikian, tidak semua penelitian menunjukkan hasil yang konsisten. Penelitian (Rahmawati & Firmansyah, 2022) menemukan bahwa pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini disebabkan oleh pelaksanaan pelatihan yang belum sesuai dengan kebutuhan pekerjaan pegawai.

Perbedaan hasil penelitian tersebut menunjukkan adanya *research gap* terkait pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai. Hal ini mengindikasikan bahwa efektivitas pelatihan tidak hanya ditentukan oleh frekuensi pelatihan, tetapi juga oleh kualitas, relevansi materi, serta dukungan faktor internal pegawai. Oleh karena itu, penelitian lebih lanjut perlu dilakukan untuk mengkaji kembali pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai dengan mempertimbangkan karakteristik organisasi dan pegawai yang berbeda.

Namun, hubungan antara kompetensi, pelatihan, dan independensi terhadap kinerja APIP tidak selalu bersifat langsung. Profesionalisme APIP yang mencakup etika profesional, professional skepticism, komitmen terhadap standar audit, dan perilaku profesional dalam melaksanakan tugas dipandang sebagai mekanisme yang menjembatani bagaimana faktor-faktor sumber daya manusia dan struktur organisasi diterjemahkan menjadi kinerja aktual. Studi-studi terbaru menemukan bahwa profesionalisme internal auditor dapat memediasi pengaruh kompetensi dan independensi terhadap performa audit (Sembel & Hadri, 2022). Profesionalisme juga berkaitan erat dengan budaya organisasi yang mendukung integritas dan pembelajaran berkelanjutan.

Spesifik pada Inspektorat Kabupaten Kerinci, beberapa kajian lokal menunjukkan tantangan dalam optimalisasi peran Inspektorat, termasuk keterbatasan kapasitas SDM, kebutuhan pelatihan yang lebih sesuai, serta kebutuhan penguatan posisi independensi fungsional untuk mencegah fraud pada pengelolaan keuangan desa (Hairul & Suyanto, 2022). Hal ini mengindikasikan perlunya penelitian empiris yang menguji bagaimana kombinasi kompetensi, pelatihan, dan independensi dapat meningkatkan kinerja Inspektorat, khususnya melalui peningkatan profesionalisme APIP sebagai mediator.

Selain kontribusi praktis berupa rekomendasi kebijakan pengembangan SDM APIP di Kabupaten Kerinci, penelitian ini juga mengisi gap literatur: meskipun banyak studi tentang kompetensi, independensi, dan kinerja auditor, kajian yang menguji ketiga variabel tersebut bersama pelatihan serta posisi profesionalisme sebagai variabel mediasi khususnya dalam konteks Inspektorat daerah seperti Kerinci masih relatif terbatas (Sembel & Hadri, 2022). Oleh karena itu, penelitian berjudul “Pengaruh Kompetensi, Pelatihan dan Independensi APIP terhadap Kinerja APIP melalui Profesionalisme APIP di Inspektorat Kabupaten Kerinci” menjadi penting untuk dilakukan.

Auditor/APIP yang memiliki kompetensi teknis dan non-teknis yang kurang kuat akan kesulitan dalam melakukan identifikasi risiko, merencanakan audit, dan menghasilkan rekomendasi yang bernas. Sebagai contoh, penelitian oleh (Setyaningrum & Kuntadi, 2024) menemukan bahwa kompetensi secara signifikan mempengaruhi efektivitas audit internal di Kementerian Perhubungan Indonesia.

Meskipun kompetensi penting, tanpa pelatihan yang rutin dan relevan, auditor/APIP tidak selalu mampu memperbarui atau menyesuaikan keahlian mereka terhadap perubahan regulasi, standar audit, teknologi informasi, dan kompleksitas tugas pemeriksaan. Literatur menyebutkan bahwa auditor yang memiliki pelatihan yang baik lebih mampu menjaga kualitas audit dan kinerja secara keseluruhan. (misalnya dalam studi-studi kasus intern di lembaga audit publik).

Independensi auditor atau APIP berarti bebas dari pengaruh eksternal atau konflik kepentingan dalam menjalankan tugasnya. Tanpa independensi yang kuat, hasil audit bisa dipertanyakan atau kehilangan kredibilitas. Studi “*The Effects of Competence, Independence, Audit Work, and Communication on the Effectiveness of Internal Audit*” (Setyaningrum & Kuntadi, 2024) menyebut bahwa meskipun kompetensi dan *audit work* (serta komunikasi) berpengaruh positif terhadap efektivitas audit, independensi dalam beberapa kasus tidak terbukti signifikan.

Independensi auditor merupakan prinsip fundamental dalam profesi audit yang menuntut auditor untuk bersikap objektif, bebas dari pengaruh pihak lain, serta tidak memiliki konflik kepentingan dalam melaksanakan tugas pemeriksaan. Independensi yang terjaga diyakini mampu meningkatkan kualitas keputusan profesional dan hasil kerja auditor, yang pada akhirnya berdampak pada kinerja pegawai.

Sejumlah penelitian terdahulu menunjukkan bahwa independensi auditor berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian (Rahman & Hidayat, 2022) menemukan bahwa independensi auditor berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor internal. Auditor yang mampu menjaga independensinya cenderung menghasilkan pekerjaan yang lebih akurat, objektif, dan sesuai dengan standar audit. Namun demikian, beberapa penelitian menunjukkan hasil yang berbeda. Penelitian (Nugroho & Lestari, 2022) menemukan bahwa independensi auditor tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini disebabkan oleh kuatnya pengaruh faktor organisasi, seperti tekanan atasan dan sistem pengendalian internal.

Perbedaan hasil penelitian terdahulu tersebut menunjukkan adanya *research gap* terkait pengaruh independensi auditor terhadap kinerja pegawai. Hal ini mengindikasikan bahwa independensi auditor belum tentu secara langsung meningkatkan kinerja, melainkan dipengaruhi oleh kondisi organisasi dan faktor individu auditor. Oleh karena itu, penelitian lebih lanjut perlu dilakukan untuk mengkaji kembali pengaruh independensi auditor terhadap kinerja pegawai dengan mempertimbangkan variabel lain yang relevan.

Profesionalisme mencakup etika profesional, kepatuhan terhadap standar audit, sikap skeptis profesional, dan integritas. Auditor atau APIC yang profesional cenderung menghasilkan audit yang lebih berkualitas, tepat waktu, dan memiliki rekomendasi yang lebih berguna. Sebagai contoh, penelitian di Makassar menemukan bahwa independensi dan profesionalisme berpengaruh positif terhadap kinerja auditor (Basmar, N. A., Rinaldy, S., 2024).

Profesionalisme auditor merupakan sikap dan perilaku auditor dalam menjalankan tugas pemeriksaan sesuai dengan standar profesi, kode etik, serta tanggung jawab moral dan profesional. Tingkat profesionalisme auditor diyakini berperan penting dalam menentukan kualitas hasil kerja dan kinerja pegawai, khususnya pada lingkungan pengawasan dan audit.

Sejumlah penelitian terdahulu menunjukkan bahwa profesionalisme auditor berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh (Rahman & Suryani, 2022) menunjukkan bahwa profesionalisme auditor berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor internal. Auditor yang menjunjung tinggi nilai profesionalisme cenderung bekerja lebih objektif, disiplin, dan bertanggung jawab sehingga mampu menghasilkan kinerja yang optimal. Namun demikian, beberapa penelitian menunjukkan hasil yang berbeda. Penelitian (Utami, 2025) menemukan bahwa profesionalisme auditor belum mampu meningkatkan kinerja pegawai secara langsung tanpa dukungan faktor lain seperti independensi dan motivasi kerja.

Perbedaan hasil penelitian terdahulu tersebut menunjukkan adanya *research gap* terkait pengaruh profesionalisme auditor terhadap kinerja pegawai. Hal ini mengindikasikan bahwa profesionalisme auditor belum tentu secara langsung meningkatkan kinerja, melainkan dipengaruhi oleh kondisi organisasi dan karakteristik individu auditor. Oleh karena itu, diperlukan penelitian lebih lanjut untuk mengkaji kembali pengaruh profesionalisme auditor terhadap kinerja pegawai dengan mempertimbangkan variabel pendukung lainnya.

Menurut (Prawirosentono, 2016) kinerja atau *performance* adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Terdapat hubungan

erat antara kinerja perorangan dengan kinerja organisasi, dengan kata lain, bila kinerja karyawan baik maka kemungkinan kinerja organisasi juga baik.

Kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, sikap, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, serta dikuasai oleh seseorang untuk melaksanakan tugas atau pekerjaannya secara efektif dan profesional. Pelatihan kerja adalah proses sistematis untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap pegawai agar mampu melaksanakan tugas dengan lebih efektif, efisien, dan sesuai dengan kebutuhan organisasi. Independensi adalah sikap mental bebas, jujur, dan objektif yang harus dimiliki auditor atau aparat pengawas agar dapat menjalankan tugasnya tanpa tekanan, konflik kepentingan, maupun pengaruh pihak lain. Independensi tidak hanya terkait kebebasan dalam fakta, tetapi juga penampilan, sehingga hasil pengawasan atau audit dapat dipercaya, memiliki kredibilitas, dan menjamin akuntabilitas organisasi. Profesionalisme adalah sikap, perilaku, dan komitmen individu untuk menjalankan tugas sesuai standar etika, kode etik profesi, serta kompetensi yang dimiliki, dengan menjunjung tinggi integritas, tanggung jawab, dan objektivitas. Profesionalisme mencerminkan sejauh mana seseorang mampu menempatkan kepentingan organisasi dan publik di atas kepentingan pribadi, sehingga menjadi faktor kunci dalam meningkatkan kualitas kerja, kepercayaan, dan akuntabilitas.

METODOLOGI

Uji Model Pengukuran (*Outer Model*)

Dalam teknik analisis data dengan menggunakan SmartPLS ada tiga kriteria untuk menilai outer model yaitu *convergent validity*, *discriminant validity* dan *composite reliability*. *Convergent validity* dari model pengukuran dengan refleksif indikator dinilai berdasarkan korelasi antara item-item *score* atau *component score* yang diestimasi dengan Software PLS. Indikator dianggap mempunyai reliabilitas yang baik jika memiliki nilai diatas 0,7. Namun demikian pada riset tahap pengembangan skala, *loading factor* 0,5 sampai 0,6 masih dapat diterima. Angka ini dapat kita lihat dengan merujuk pada tabel *outer loading* pada SmartPLS. Pada pengujian *composite reliability* ini terdapat dua tabel yang harus diamati yaitu nilai yang terdapat pada tabel *Composite reliability* dan *Cronbachs Alpha* yang nilai nya harus lebih besar dari 0,7. Untuk pengujian *Disriminant Validity* dapat dilihat pada nilai *cross loading*. Nilai korelasi indikator terhadap konstruknya harus lebih besar dibandingkan nilai korelasi antara indikator dengan konstruk lainnya. Terdapat cara lain untuk menguji *Disriminant Validity* dengan membandingkan nilai akar dari *Average Variance Extracted* (AVE) setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya (Yamin, 2021).

Pengujian Model Struktural (*Inner Model*)

Mengevaluasi model structural dengan melihat signifikansi hubungan antar konstruk/variabel. Hal ini dapat dilihat dari koefisien jalur (*path coeficient*) yang menggambarkan kekuatan-kekuatan hubungan antar konstruk. Tanda atau arah dalam jalur (*path coefficient*) harus sesuai dengan teori yang dihipotesiskan, signifikasinya dapat dilihat pada t test yang diperoleh dari proses *bootstrapping* (*resampling method*). Interpretasi nilai R² sama dengan interpretasi R² regresi linear, yaitu besarnya *variability* variabel endogen yang mampu dijelaskan oleh variabel eksogen. Menjawab permasalahan yang ada dalam penelitian ini yaitu pengaruh konstruk laten eksogen tertentu dengan konstruk laten endogen tertentu baik secara langsung maupun secara tidak langsung melalui variabel mediasi. Pengujian hipotesis pada penelitian ini, dapat dinilai dari besarnya nilai t-statistik atau t-hitung dibandingkan dengan t-tabel 1,96 pada alpha 5%. Jika t-statistik/t-hitung < t-tabel 1,96 pada alpha 5%, maka Ho ditolak dan Jika t-statistik/t-hitung > t-tabel 1,96 pada alpha 5%, maka Ha diterima.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Penelitian

Tabel 1. Perhitungan Hasil Penyebaran Kuesioner

No.	Kuesioner	Jumlah	Persentase%
1	Kuesioner yang didistribusikan	80	100
2	Kuesioner yang tidak kembali	14	17,5
3	Kuesioner yang salah isi (cacat atau rusak)	0	0
4	Kuesioner yang layak untuk olah data	66	82,5

Sumber: Hasil Survey, tahun 2026

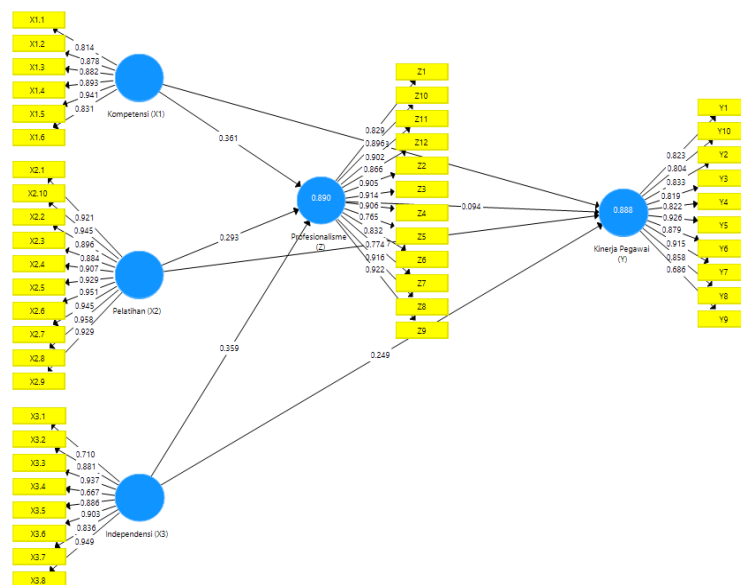
Analisis Data Penelitian

Teknik pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan metode SEM berbasis *Partial*. Terdapat tiga kriteria dalam penggunaan teknik analisa data untuk menilai *outer model* yaitu *Convergent Validity*, *Discriminant Validity* dan *Composite Reliability*. Dalam tahap pengembangan korelasi 0,50 sampai 0,6 dianggap masih memadai atau masih dapat diterima. Dalam penelitian batasan nilai nilai *convergent validity* di atas 0,7.

Pengujian *Outer Model* (*Structural Model*) Sebelum Eliminasi

Berdasarkan hasil pengujian *outer model* dengan menggunakan *SmartPLS*, diperoleh nilai korelasi antara item pernyataan-pernyataan variabel penelitian sebagai berikut:

Gambar 2. *Outer Loadings* Sebelum Eliminasi

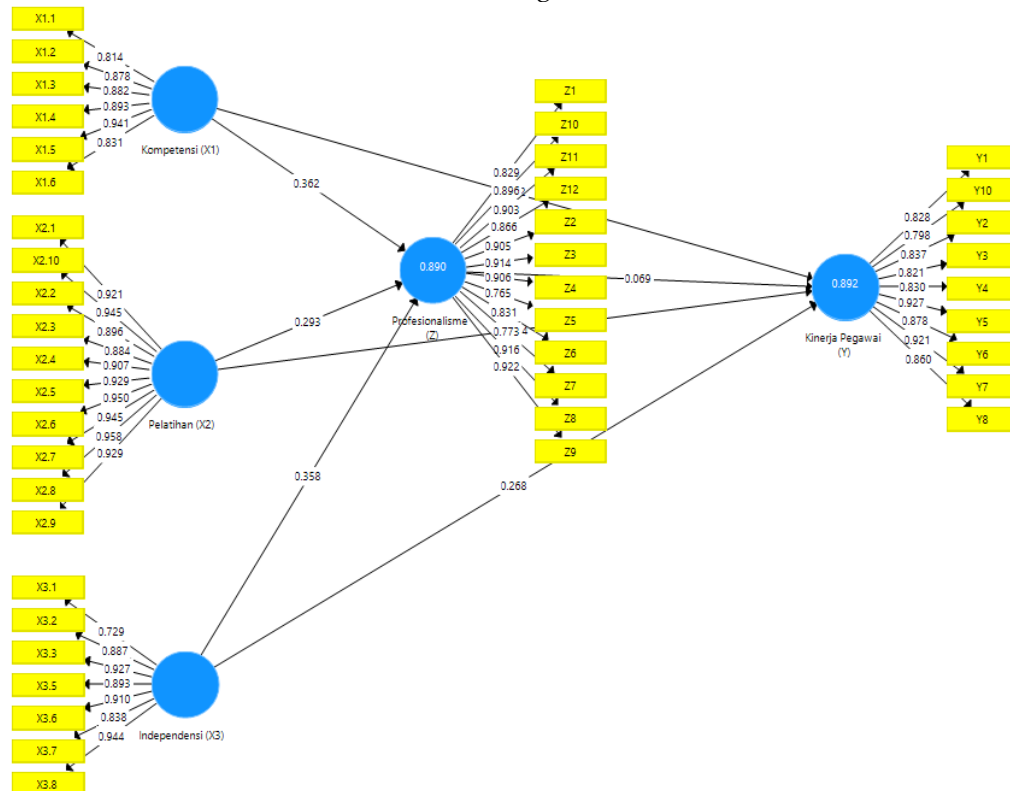


Dalam teknik analisis data dengan menggunakan *SmartPLS* ada tiga kriteria untuk menilai *outer model* yaitu *convergent validity*, *discriminant validity* dan *composite reliability*. *Convergent validity* dari model pengukuran dengan reflektif indikator dinilai berdasarkan korelasi antara item-item score atau *component score* yang diestimasi dengan Software PLS. Indikator dianggap mempunyai reliabilitas yang baik jika memiliki nilai diatas 0,7 Terdapat tiga kriteria di dalam penggunaan teknik analisa data untuk menilai *outer model* yaitu *convergent validity*, *discriminant validity* dan *composite reliability*. Dalam tahap pengembangan korelasi 0,50 sampai 0,6 dianggap masih memadai atau masih dapat diterima. Dalam penelitian batasan nilai nilai *convergent validity* di atas 0,7.

Pengujian *Outer Model (Structural Model)* Setelah Eliminasi

Berdasarkan hasil pengujian *outer model* dengan menggunakan *SmartPLS*, diperoleh nilai korelasi antara item pernyataan-pernyataan variabel penelitian sebagai berikut:

Gambar 3. *Outer Loadings* Setelah Eliminasi



Penilaian *Average Variance Extracted (AVE)*

Kriteria *validity* suatu konstruk atau variabel juga dapat dinilai melalui nilai *Average Variance Extracted (AVE)* dari masing-masing konstruk atau variabel. Konstruk dikatakan memiliki validitas yang tinggi jika nilainya berada diatas 0,50. Berikut akan disajikan nilai AVE untuk seluruh variabel.

Tabel 4. Nilai *Average Variance Extracted (AVE)*

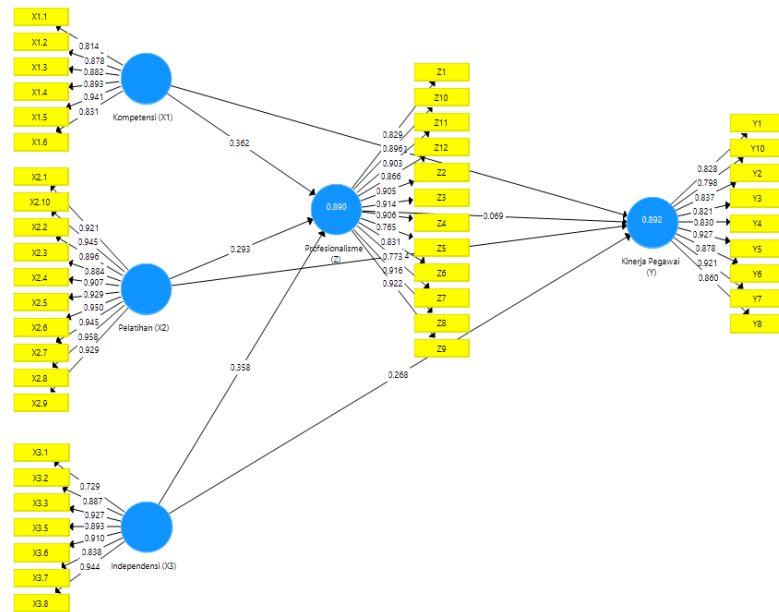
	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>
Kinerja Pegawai (Y)	0,734
Kompetensi (X1)	0,764
Pelatihan (X2)	0,859
Independensi (X3)	0,771
Profesionalisme (Z)	0,758

Berdasarkan Tabel 4. dapat disimpulkan bahwa semua konstruk atau variabel di atas memenuhi kriteria validitas yang baik. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *Average Variance Extracted (AVE)* di atas 0,50 kriteria yang direkomendasikan.

Pengujian *Outer Model (Structural Model)*

Proses pengujian selanjutnya adalah pengujian *inner model* atau model struktural yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar konstruk yang telah dihipotesiskan. Model struktural dievaluasi dengan memperhatikan nilai *R-Square* untuk konstruk endogen dari pengaruh yang diterimanya dari konstruk eksogen.

Gambar 4. *Struktural Model Outer*



Berdasarkan gambar diatas model struktur diatas dapat dibentuk Persamaan Model sebagai berikut:

- Model persamaan I, merupakan gambaran besarnya pengaruh konstruk kompetensi, pelatihan dan independensi terhadap profesionalisme dengan koefisien yang ada ditambah dengan tingkat *error* yang merupakan kesalahan estimasi atau yang tidak bisa dijelaskan dalam model penelitian.

$$Z = 0,362 X_1 + 0,293 X_2 + 0,358 X_3 + e_1$$

- Model persamaan II, merupakan gambaran besarnya pengaruh konstruk kompetensi, pelatihan, independensi dan profesionalisme terhadap kinerja pegawai dengan koefisien yang ada ditambah dengan tingkat *error* yang merupakan kesalahan estimasi atau yang tidak bisa dijelaskan dalam model penelitian.

$$Y = 0,672 X_1 - 0,034 X_2 + 0,268 X_3 + 0,069 Z + e_2$$

Berikutnya sebagaimana yang dijelaskan sebelumnya penilaian *inner* model akan dievaluasi melalui nilai *R-Squared*, untuk menilai pengaruh konstruk laten eksogen tertentu terhadap konstruk laten endogen apakah mempunyai pengaruh yang *substantive*, berikut estimasi *R-Square*:

Tabel 4.5
Evaluasi Nilai R Square

	<i>R Square</i>	<i>R Square Adjusted</i>
Kinerja Pegawai (Y)	0,892	0,885
Profesionalisme (Z)	0,890	0,885

Sumber : Hasil Uji Outer Model SmartPLS, tahun 2026

Pada tabel di atas terlihat nilai *R-Square* konstruk profesionalisme sebesar 0,890 atau sebesar 89%, yang menggambarkan besarnya pengaruh yang diterimanya oleh konstruk kompetensi, konstruk pelatihan dan konstruk independensi dalam menjelaskan atau mempengaruhi profesionalisme sisanya 11% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Sementara nilai *R-Square* untuk konstruk kinerja pegawai sebesar 0.892 atau sebesar 89,2% yang menggambarkan besarnya pengaruh yang diterima oleh konstruk kinerja pegawai dari konstruk kompetensi, konstruk pelatihan, konstruk independensi dan konstruk profesionalisme sisanya 10,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Semakin tinggi nilai *R-Square* maka semakin besar kemampuan konstruk eksogen tersebut dalam menjelaskan variabel endogen sehingga semakin baik persamaan struktural yang terbentuk.

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis pada penelitian ini, dapat dinilai dari besarnya nilai t-statistik atau t-hitung dibandingkan dengan t-tabel 1,96 pada alpha 5%. Jika t-statistik/t-hitung < t-tabel 1,96 pada alpha 5%, maka H_0 ditolak dan Jika t-statistik/t-hitung > t-tabel 1,96 pada alpha 5%, maka H_a diterima. Berikut hasil output *SmartPLS*, yang menggambarkan *output estimasi* untuk pengujian model *structural*.

Tabel 6. Result For Inner Weights Direct Affect

	<i>Original Sample (O)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standard Deviation (STDEV)</i>	<i>T Statistics (O/STDEV)</i>	<i>P Values</i>
Kompetensi (X1) -> Profesionalisme (Z)	0,362	0,359	0,107	3,384	0,000
Pelatihan (X2) -> Profesionalisme (Z)	0,293	0,317	0,124	2,364	0,009
Independensi (X3) -> Profesionalisme (Z)	0,358	0,330	0,142	2,522	0,006
Kompetensi (X1) -> Kinerja Pegawai (Y)	0,672	0,660	0,105	6,413	0,000
Pelatihan (X2) -> Kinerja Pegawai (Y)	-0,034	-0,056	0,131	0,261	0,397
Independensi (X3) -> Kinerja Pegawai (Y)	0,268	0,286	0,145	1,849	0,033
Profesionalisme (Z) -> Kinerja Pegawai (Y)	0,069	0,074	0,184	0,373	0,355
Kompetensi (X1) -> Profesionalisme (Z) -> Kinerja Pegawai (Y)	0,025	0,025	0,068	0,367	0,357
Pelatihan (X2) -> Profesionalisme (Z) -> Kinerja Pegawai (Y)	0,020	0,026	0,064	0,313	0,377
Independensi (X3) -> Profesionalisme (Z) -> Kinerja Pegawai (Y)	0,025	0,023	0,070	0,354	0,362

SIMPULAN

Dari pembahasan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi terhadap profesionalisme pada Inspektorat Kabupaten Kerinci.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan pelatihan terhadap profesionalisme pada Inspektorat Kabupaten Kerinci.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan independensi terhadap profesionalisme pada Inspektorat Kabupaten Kerinci.
4. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Kabupaten Kerinci.
5. Terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan pelatihan terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Kabupaten Kerinci.
6. Terdapat pengaruh positif dan signifikan independensi terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Kabupaten Kerinci
7. Terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan profesionalisme terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Kabupaten Kerinci

8. Profesionalisme tidak mampu memediasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai Inspektorat Kabupaten Kerinci.
9. Profesionalisme tidak mampu memediasi pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai Inspektorat Kabupaten Kerinci.
10. Profesionalisme tidak mampu memediasi pengaruh independensi terhadap kinerja pegawai Inspektorat Kabupaten Kerinci.

Referensi:

- Basmar, N. A., Rinaldy, S., & S. (2024). Auditor's Ability to Detect Fraud Through Competence, Independence, Integrity and Professionalism. *JPENSI: Jurnal Penelitian Ekonomi Dan Akuntansi*, 9(2), 409–420.
- Hafid, H. (2018). Pengaruh Kompetensi, Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Samsat Polewali Mandar. *DeReMa Jurnal Manajemen*, Vol 13 No., 286–310.
- Hairul, T., & Suyanto, S. (2022). Analisis Peran Inspektorat Dalam Pencegahan Fraud pada Pengelolaan Keuangan Desa: Studi pada Inspektorat Daerah Kabupaten Kerinci. *Universitas Gadjah Mada*, 1(1).
- Hidayat, R., & Lestari, N. (2022). Pengaruh pelatihan dan kompetensi terhadap kinerja pegawai sektor publik. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 16(2), 134–145.
- Nor, M. (2025). Auditor Independence and the Moderating Role of Professional Ethics in the Public Sector. *Journal of Public Sector Accounting and Auditing*, 15(1), 12–27.
- Nugroho, A., & Lestari, N. (2022). Pengaruh independensi dan tekanan anggaran waktu terhadap kinerja auditor. *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan*, 24(1), 67–78.
- Prawirosentono, S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan*. BPFE Yogyakarta.
- Rahman, A., & Hidayat, R. (2022). Pengaruh independensi dan etika profesi terhadap kinerja auditor internal. *Jurnal Akuntansi Publik*, 8(2), 95–106.
- Rahman, A., & Suryani, D. (2022). Profesionalisme dan etika profesi auditor terhadap kinerja auditor internal. *Jurnal Akuntansi Publik*, 8(2), 75–86.
- Rahmawati, L., & Firmansyah, A. (2022). Efektivitas pelatihan dalam meningkatkan kinerja pegawai. *Jurnal Administrasi Publik*, 18(1), 77–88.
- Rahmawati, L., & Sari, M. (2021). Analisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai dengan budaya organisasi sebagai variabel moderasi. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 24(2), 189–200.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2015). *Perilaku Organisasi* (B. M. Trans (ed.)). Salemba Empat.
- Sembel, R., & Hadri, H. (2022). Pengaruh Kompetensi, Independensi, dan Profesionalisme terhadap Kinerja Auditor Internal Pemerintah. *Jurnal Akuntansi Multiparadigma*, 13(2), 255–268.
- Setyaningrum, D., & Kuntadi, C. (2024). The effects of competence, independence, audit work, and communication on internal audit effectiveness. *Journal of Economics, Business, and Accountancy Ventura*, 22(1), 39–47.
- Syafitri. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Profesionalisme terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, 14(2), 120–132.
- Utami, S. R. (2025). Profesionalisme Auditor Dan Kinerja Pegawai: Peran Independensi Dan Motivasi Kerja. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, 14(1), 57–68.
- Wahjosimidjo. (2015). *Manajemen Personalia*. Bumi Aksara.
- Wang, P., Liu, Y., & Chen, H. (2025). Internal audit independence and financial reporting quality: Evidence from the public sector. *International Journal of Auditing and Accounting Studies*, 9(2), 101–118.
- Yamin, S. (2021). *Smartpls 3. Amos & Stata*. PT. Dewangga Energi Internasional.
- Zamzam, M. F., Hidayat, R., & Kurniawan, A. (2024). The Effect of Auditor Independence, Competence, and Professionalism on Audit Quality in the Public Sector. *International Journal of Accounting and Finance Studies*, 7(1), 45–59.