

**PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI,
KESESUAIAN PERAN DAN KOMITMEN
ORGANISASI TERHADAP KINERJA AUDITOR
INTERNAL INSPEKTORAT PEMERINTAH
KABUPATEN
(STUDI PADA KANTOR INSPEKTORAT KABUPATEN
BADUNG DAN BULELENG)**

Edy Sujana

Universitas Pendidikan Ganesha

Email: ediesujana_bali@yahoo.co.id

Abstrak

Korupsi pada Pemerintah Daerah tidak terlepas dari lemahnya kinerja Inspektorat sebagai aparat terdepan yang bertugas menjaga dan mengawasi pengelolaan keuangan daerah. Tujuan penelitian ini untuk memperoleh bukti empiris mengenai (1) pengaruh kompetensi, motivasi, dan kesesuaian peran terhadap komitmen organisasi, (2) pengaruh kompetensi, motivasi, kesesuaian peran dan komitmen organisasi terhadap kinerja auditor internal pemerintah Unit analisis adalah perilaku auditor internal/pegawai Inspektorat. Populasi penelitian 154 auditor internal dan seluruhnya digunakan sebagai sampel penelitian. Analisis data menggunakan SEM (Structural Equation Modeling) dengan program AMOS. Penelitian ini menemukan bahwa (1) rendahnya kompetensi, lemahnya motivasi dan persepsi kesesuaian peran yang rendah berpengaruh terhadap lemahnya komitmen organisasi auditor internal/pegawai Inspektorat, (2) rendahnya kompetensi, lemahnya motivasi, dan persepsi kesesuaian peran yang rendah dan lemahnya komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja auditor



Jurnal Ilmiah Akuntansi
dan Humanika
JINAH
Volume 2
Nomor 1
Singaraja, Desember 2012
ISSN 2089-3310

internal/pegawai Inspektorat. Peningkatan kinerja auditor internal pemerintah daerah dapat dilakukan dengan meningkatkan kompetensi, motivasi, kesesuaian peran dan memperkuat komitmen organisasi.

Kata Kunci: kinerja auditor internal pemerintah, kesesuaian peran, komitmen organisasi, motivasi

Abstract

Corruption in local government can not be separated from the weak performance of the Inspectorate as leading officials in charge of maintaining and overseeing financial management. The purpose of this study to obtain empirical evidence regarding (1) the influence of competence, motivation and suitability for the role of organizational commitment, (2) the influence of competence, motivation, suitability roles and organizational commitment to the performance of the internal auditor government unit of analysis is the behavior of the internal auditor / employee Inspectorate . The study population was 154 internal auditors and all used as a sample. Data analysis using SEM (Structural Equation Modeling) with the AMOS program. This study found that (1) lack of competence, lack of motivation and a low perception of the suitability of the role of organizational commitment affect the weak internal auditor / employee Inspectorate, (2) lack of competence, lack of motivation, and perceptions of the role of low compliance and lack of organizational commitment affect performance of the internal auditor / employee Inspectorate. Improved performance of internal auditors of local government do to increase competence, motivation, fitness and strengthen the role of organizational commitment.

Keywords: government performance internal auditor, compliance roles, organizational commitment, motivation

I. PENDAHULUAN

Pengawasan keuangan daerah bertujuan untuk menjamin bahwa semua sumber daya ekonomi yang dimiliki daerah telah digunakan untuk kepentingan

masyarakat dan telah dipertanggungjawabkan sesuai dengan azas akuntabilitas dan transparansi. Untuk kentingan tersebut, kemudian daerah membentuk satuan pengawas internal yang diwadahi dalam sebuah Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) yang kemudian dikenal dengan Inspektorat Daerah atau Badan Pengawas Keuangan Daerah (Bawasda), yang berfungsi sebagai auditor atau pemeriksa internal bagi Pemerintah Kabupaten yang bertanggungjawab kepada Bupati. Sebagai auditor internal pemerintah Inspektorat memiliki kewenangan untuk melakukan 3 (tiga) hal yaitu; *Pertama*, Pengawasan yang dimaksud dapat berupa pencegahan terhadap kesalahan pelaporan dan pertanggungjawaban, pencegahan terhadap kelalaian pegawai daerah dalam melaksanakan sistem dan prosedur, pencegahan terhadap terjadinya kesalahan dalam penggunaan wewenang yang dilakukan oleh pejabat SKPD serta mencegah penggelapan maupun korupsi yang terjadi di daerah. *Kedua*, pemeriksaan adalah proses sistematis untuk mengumpulkan bukti terkait dengan transaksi yang telah terjadi dan menilai kesesuaian transaksi tersebut dengan kriteria atau aturan-aturan yang telah ditetapkan. Dalam melakukan fungsi pemeriksaan, inspektorat harus dapat menemukan semua kesalahan yang material yang terjadi dalam pengelolaan keuangan daerah, baik kesalahan dalam penyajian angka maupun kesalahan akibat dilanggarnya prosedur-prosedur tertentu dalam pengelolaan keuangan. *Ketiga*, pembinaan yaitu memberikan petunjuk teknis tentang pengelolaan keuangan yang benar menurut aturan perundangan yang berlaku yang sesuai dengan azas akuntabilitas dan transparansi.

Namun fakta menyatakan lain. Tingkat penyimpangan keuangan di daerah termasuk di Bali masih cukup tinggi. Hasil temuan dari BPK terhadap beberapa Kabupaten di Bali cukup mengejutkan. Dari pemeriksaan yang dilakukan di Kabupaten Badung misalnya, tahun 2009 ditemukan kesalahan prosedur penggunaan APBD mencapai 100 Milyar lebih. Penyimpangan yang terjadi sebagian besar adalah pada pembangunan fisik. Demikian juga di Kabupaten Buleleng, pada tahun 2009 diduga oleh aparat hukum telah terjadi penyimpangan APBD mencapai angka 30 milyar, yang salah satunya disebabkan oleh adanya bantuan bencana alam fiktif kepada beberapa desa di Kabupaten Buleleng. Pada tahun 2010, kabupaten Buleleng juga mendapat sorotan terkait dengan

pembebasan lahan kolam renang yang diduga oleh aparat hukum telah terjadi kesalahan prosedur pembayaran ganti rugi yang berpotensi merugikan keuangan negara. Dimana dalam kasus itu telah terjadi penyerahan ganti rugi atas pengambialihan tanah negara. Yang sebenarnya menurut perundangan bahwa tanah negara adalah milik negara yang tidak perlu diganti rugi bila daerah ingin manfaatkannya. Dan yang terakhir, yang paling memprihatinkan terjadi di Jembrana, dimana kasus pabrik kompos telah menjadikan mantan Bupati Jembrana sebagai tahanan Kejaksaan. Pada Kasus ini pemerintah kabupaten Jembrana telah melakukan pembelian mesin kompos bekas, kepada pihak Jepang. Dan pembayaran dilakukan melalui rekening Bupati.

Kenyataan penyimpangan APBD juga terjadi di daerah lain, ini terbukti dengan beberapa temuan BPK yang ditindaklanjuti oleh Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK) yang terjadi di beberapa daerah, bahkan beberapa Bupati telah dijadikan tersangka dan ditahan oleh KPK. Seperti Bupati Banyuwangi yang telah menjadi tersangka karena penyimpangan APBD terkait pembangunan lapangan terbang di Banyuwangi. Demikian juga Bupati Brebes, Bupati Bandung Barat, Bupati Aru, Bupati Konawe Sulawesi Utara, Bupati Boven Digoel Papua yang jadi tersangka kasus APBD dan ditahan KPK. Dan terakhir pada tanggal 8 Maret 2011, KPK mengumumkan bahwa penyimpangan pengelolaan keuangan di Indonesia mencapai angka 35% pada tahun ini (Bali Post 8 maret 2011). Kondisi ini cukup memprihatinkan mengingat begitu banyaknya aparat pemeriksa dan pengawas yang dimiliki pemerintah, tetapi ternyata penyimpangan masih saja terjadi.

Melihat begitu banyaknya fakta menunjukkan bahwa penyimpangan pengelolaan keuangan telah terjadi di daerah, maka yang menjadi pertanyaan adalah bagaimana peran Badan Pengawas Keuangan Daerah (Bawasda) atau Inspektorat Daerah ? Mengapa Lembaga pengawas ini belum mampu melaksanakan fungsi dengan baik dalam menekan penyimpangan-penyimpangan pengelolaan APBD yang terjadi, padahal disisi lain pengawasan, pemeriksaan dan pembinaan pengelolaan keuangan daerah adalah tugas pokok dan fungsi dari lembaga ini. Inspektorat memiliki kewenangan untuk melakukan pemeriksaan dan pengawasan kapanpun bila dianggap perlu. Bila Inspektorat tanggap terhadap

setiap transaksi atau proyek yang rawan penyimpangan seharusnya pencegahan terhadap penyimpangan dapat dilakukan dengan tepat. Kegagalan Badan Pengawas Keuangan Daerah atau Inspektorat dalam mencegah terjadinya penyimpangan pengelolaan keuangan daerah dan kegagalannya dalam menyelamatkan kekayaan daerah dari korupsi menjadi cermin lemahnya kinerja Bawasda atau Inspektorat di Daerah.

Lemahnya kinerja Inspektorat dan jajarannya dalam mengawasi pengelolaan keuangan di daerah, tidak bisa terlepas dari faktor individu inspektorat dan jajarannya serta faktor lingkungan pemerintah daerah. Faktor lingkungan yang dimaksud adalah sistem yang dibentuk dan dikembangkan oleh kabupaten dalam kaitannya dengan fungsi dan tugas inspektorat serta peraturan yang mengatur tugas dan fungsi inspektorat. Selain itu kebijakan pimpinan daerah juga sering menyebabkan kinerja inspektorat terhambat, seperti misalnya kebijakan mutasi yang tidak berdasarkan pertimbangan profesional dan rekrutmen yang tidak berdasarkan kebutuhan. Sedangkan faktor individu adalah karakteristik masing-masing personal baik pimpinan dan pegawai inspektorat dalam melaksanakan fungsi, sebagai pengawas, pemeriksa dan pembina pengelolaan keuangan di daerah.

Teori Ekspektansi yang dikembangkan pada dunia auditor menyatakan bahwa kinerja auditor merupakan fungsi bersama dari kemampuan (*Ability*) auditor dalam melakukan tugas, persepsi auditor terhadap kesesuaian peran yang dilakukan dan motivasi (Ferris, 1977). Artinya bahwa kinerja auditor akan maksimal apabila ditunjang oleh kemampuan dan keterampilan yang baik, adanya persepsi kesesuaian peran dan adanya motivasi yang tinggi. Senada dengan penelitian (Ferris, 1977), penelitian (Kanfer et. al, 2010) menemukan bahwa keperibadian dan motivasi sangat mempengaruhi kinerja individu dalam bekerja. Sedangkan kemampuan personal (*ability*) berpengaruh positif terhadap kinerja akademik. Kemampuan auditor dalam melakukan tugas sangat ditentukan oleh kompetensi individu yang dimiliki. Kompetensi individual meliputi; kompetensi intelektual, kompetensi emosional, dan kompetensi sosial (Spencer & Spencer, 1993).

Berbeda dengan kompetensi, persepsi terhadap kesesuaian peran dan motivasi, komitmen organisasi juga merupakan suatu hal yang penting dalam mencapai kinerja yang maksimal. Komitmen organisasi mengandung makna kepedulian dan kemampuan yang berkolaborasi mempengaruhi kesuksesan dalam mencapai tujuan organisasi (Lakshmi, 2010). Komitmen lebih kepada kesadaran dan kepedulian terhadap tujuan organisasi yang dipandang sebagai tujuan bersama. Dari sudut pandang ini, komitmen akan berbeda dengan motivasi, karena motivasi lebih merupakan dorongan karena adanya manfaat atau imbalan tertentu yang diharapkan akan diperoleh.

Pemerintah Kabupaten Badung merupakan kabupaten dengan Pendapatan Asli Daerah (PAD) tergolong tinggi di Bali sedangkan Kabupaten Buleleng merupakan Kabupaten terluas di Propinsi Bali. Auditor internal (Inspektorat) Kabupaten Badung dengan PAD yang tinggi akan memiliki kompleksitas dan beban tugas yang rata-rata lebih tinggi dibandingkan Kabupaten lain di Bali. Demikian Juga Kabupaten Buleleng dengan wilayah terluas akan menyebabkan peran Inspektorat akan menjadi sulit dan perlu mobilitas tinggi mengingat beban tugas Inspektorat juga meliputi Kantor Kecamatan yang ada di Wilayah Kabupaten. Dengan rasionalisasi tersebut maka penelitian ini akan dilaksanakan di tiga kabupaten dengan fokus pada perumusan rancangan model peningkatan kinerja auditor internal (inspektorat) pemerintah kabupaten.

Berdasarkan dari latar belakang penelitian di atas, dapat diidentifikasi masalah pokok penelitian sebagai berikut.

1. Sejauh mana kompetensi, motivasi, kesesuaian peran, komitmen organisasi dan kinerja auditor internal/pegawai Inspektorat Pemerintah Kabupaten pada Kabupaten Badung dan Buleleng.
2. Seberapa besar pengaruh kompetensi, motivasi dan kesesuaian peran terhadap komitmen organisasi auditor internal/pegawai Inspektorat Pemerintah Kabupaten pada Kabupaten Badung dan Buleleng.
3. Seberapa besar pengaruh kompetensi, motivasi dan kesesuaian peran terhadap kinerja auditor internal/pegawai inspektorat Pemerintah Kabupaten pada Kabupaten Badung dan Buleleng.

4. Seberapa besar pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja auditor internal/pegawai inspektorat Pemerintah Kabupaten pada Kabupaten Badung dan Buleleng.

II. KERANGKA TEORITIS DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

A. Kompetensi dan Komitmen Organisasi

Pegawai dengan kompetensi yang baik dan sesuai akan dapat memahami apa yang harus dikerjakan dan apa fungsi dirinya dalam pekerjaan tersebut. Pemahaman yang baik akan fungsi dan kompetensi yang memadai dari seorang pegawai akan menumbuhkan komitmen tinggi terhadap organisasi dalam hal ini inspektorat. Seorang pegawai dengan kompetensi intelektual yang tinggi, dengan tingkat pendidikan sarjana akuntansi misalnya (kompetensi yang sesuai dengan pekerjaan sebagai auditor), akan memahami dengan baik apa tugas dan fungsi seorang auditor internal. Dengan adanya pemahaman yang baik akan tugas dan fungsi sebagai seorang pegawai negeri yang bertugas melakukan pengawasan dan pencegahan terhadap penyalahgunaan keuangan daerah, maka akan menumbuhkan idealisme terhadap tugas dan tanggungjawab, yang akhirnya akan bermuara pada munculnya komitmen diri untuk membantu pemerintah mencegah penyelewengan keuangan negara. Sehingga secara tidak langsung dapat dikatakan bahwa kompetensi akan berpengaruh terhadap munculnya komitmen terhadap organisasi.

B. Motivasi dan Komitmen Organisasi

Motivasi adalah dorongan untuk melakukan sesuatu. Motivasi yang tinggi untuk menjadi seorang auditor, akan menimbulkan komitmen yang tinggi terhadap organisasi auditor itu sendiri. Seorang yang memiliki keinginan atau dorongan yang kuat untuk membantu pemerintah memberantas korupsi maka akan memunculkan komitmen yang tinggi bila orang tersebut dipekerjakan pada profesi pengawas dan pencegah korupsi. Demikian pula halnya bagi pegawai Inspektorat yang memiliki motivasi yang tinggi sebagai auditor internal pemerintah, maka secara langsung akan memunculkan komitmen atau rasa cinta terhadap pekerjaan yang digelutinya. Sebaliknya bila motivasi atau dorongan sebagai seorang auditor

internal/pegawai Inspektorat rendah maka secara langsung komitmennya untuk membantu mencegah penyalahgunaan keuangan daerah juga akan rendah.

C. Kesesuaian Peran dan Komitmen Organisasi

Kesesuaian peran berarti adanya kesesuaian kompetensi seseorang dengan pekerjaan yang dilakukan. Bila seseorang merasakan bahwa pekerjaan yang dia kerjakan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki maka akan menimbulkan kepercayaan diri untuk melakukannya, kenyamanan untuk melakukannya dan senang untuk mengerjakannya. Kenyamanan dan rasa senang dalam melakukan sebuah pekerjaan akan berdampak pada keinginan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik-baiknya dan dalam jangka waktu tertentu akan menimbulkan kecintaan pada pekerjaan tersebut. Hal yang sama akan terjadi pada auditor internal/pegawai Inspektorat, yang mana bila pegawai merasa bahwa pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki dan tidak membingungkan, maka pegawai akan senang melakukan pekerjaan itu, memiliki rasa percaya diri untuk mengerjakannya dan merasa nyaman melakukannya. Rasa nyaman dan senang dalam melakukan pekerjaan akan berdampak pada kecintaan kepada pekerjaan yang dilakukan, dan kecintaan pada pekerjaan akan berdampak pada kecintaan pada tempatnya bekerja (organisasi). Kecintaan pada tempat kerja merupakan bentuk dari komitmen organisasi.

D. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja

Kompetensi pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Semakin tinggi kompetensi yang dimiliki oleh pegawai dan sesuai dengan tuntutan pekerjaan maka kinerja pegawai akan semakin meningkat karena pegawai yang kompeten biasanya memiliki kemampuan dan kemauan yang cepat untuk mengatasi permasalahan kerja yang dihadapi, melakukan pekerjaan dengan tenang dan penuh dengan rasa percaya diri, memandang pekerjaan sebagai suatu kewajiban yang harus dilakukan secara ikhlas, dan secara terbuka meningkatkan kualitas diri melalui proses pembelajaran. Secara psikologis hal ini akan memberikan pengalaman kerja yang bermakna dan rasa tanggung jawab pribadi mengenai hasil-hasil pekerjaan yang dilakukan, yang pada akhirnya semua ini akan meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini didukung oleh pernyataan Martin (2002), Ainsworth et al. (2002), Harris (2000), Surya Darma (2002), Spencer and Spencer

(1993), Budi W. Soetjipto (2002), dan Becker et al. (2001) yang mengatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

E. Pengaruh Kesesuaian Peran terhadap Kinerja

Kesesuaian peran mengandung makna peran yang diberikan atau tugas yang diberikan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi yang telah ditetapkan sehingga tidak terjadi kebingungan akan tugas dan konflik dalam pekerjaan. Kesesuaian peran yang tinggi akan menyebabkan tingginya kinerja, karena pekerjaan yang diberikan sudah dipahami dengan baik oleh karyawan dan sudah ada aturan baku yang mengatur tata kerja yang harus dilakukan. Kesesuaian peran akan menyebabkan kenyamanan karyawan dalam bekerja yang akan berdampak pada maksimalnya kinerja yang dicapai. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Viator (2001) yang menemukan bahwa konflik peran dan kebingungan terhadap peran dapat menimbulkan rendahnya kinerja akuntan.

F. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja

Motivasi adalah dorongan individu untuk bertindak yang menyebabkan orang berperilaku dengan cara tertentu mencapai tujuan. Apabila dorongan seseorang untuk berkinerja adalah tinggi maka kinerja yang dicapai oleh orang tersebut akan tinggi pula. Dorongan berkinerja tinggi disebabkan oleh keinginan seseorang untuk memenuhi kebutuhannya. Bila seseorang memiliki kebutuhan akan materi, maka apabila ada yang dapat memberikan kebutuhan tersebut kepadanya maka individu tersebut akan berusaha untuk memperoleh kebutuhan tersebut dengan melakukan upaya semaksimal mungkin yang dapat dilakukannya.

G. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja

Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai karena pegawai yang memiliki tingkat komitmen yang tinggi terhadap organisasi cenderung memiliki sikap keberpihakan, rasa cinta, dan kewajiban yang tinggi terhadap organisasi sehingga hal ini akan memotivasi mereka untuk menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepada mereka dengan dewasa secara psikologis dan bertanggung jawab. Semua ini pada gilirannya akan meningkatkan kinerja pegawai baik dilihat dari aspek pekerjaan maupun dari aspek karakteristik personal. Hal ini didukung oleh temuan hasil penelitian dari Meyer et al. (1989), Cohen (1999), Mowday et al. (1994), Steers (1977), Nyhan (1999), Rice (1999),

Aranya et al. (1982) dan Mathieu and Zajac (1990) yang menyimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H. Hipotesis Penelitian

1. Hipotesis pertama, Kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap Komitmen Organisasi.
2. Hipotesis Kedua, Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap Komitmen Organisasi.
3. Hipotesis Ketiga, Kesesuaian Peran berpengaruh secara signifikan terhadap Komitmen Organisasi.
4. Hipotesis Keempat, Kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja.
5. Hipotesis Kelima, Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja.
6. Hipotesis Keenam, Kesesuaian Peran berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja.
7. Hipotesis Ketujuh, Komitmen Organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja.

III. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menguji secara empirik pengaruh kompetensi, kesesuaian peran, motivasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja auditor pemerintah kabupaten pada Kabupaten Badung dan Buleleng. Selain itu penelitian ini juga menguji secara empirik pengaruh kompetensi, kesesuaian peran dan motivasi terhadap komitmen organisasi serta pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja auditor pemerintah kabupaten pada Kabupaten Badung dan Buleleng.

Metode utama penelitian ini adalah penelitian *survey*, yaitu penelitian yang dilakukan dengan mengambil sampel dari populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data pokok (Singarimbun dan Effendy, 1995: 3 dalam Wilopo, 2006).

Unit analisis dari penelitian ini adalah perilaku auditor di berbagai Kantor Bawasda atau Inspektorat daerah kabupaten pada Kabupaten Badung dan Buleleng. Penelitian ini merupakan penelitian survey dimana semua target populasi digunakan sebagai sampel penelitian. Target populasi adalah semua pegawai Inspektorat (auditor internal) pada dua kabupaten yaitu; Badung dan Buleleng. Jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah 127 sampel,

Definisi Operasional

Kompetensi merupakan karakter sikap dan perilaku, atau kemauan dan kemampuan auditor pemkab yang relatif bersifat stabil ketika menghadapi suatu situasi di tempat kerja yang terbentuk dari sinergi antara watak, konsep diri, motivasi internal, serta kapasitas pengetahuan kontekstual.

Kesesuaian Peran dalam penelitian ini merupakan Persepsi auditor pemkab terhadap ketiadaan role conflict maupun role ambiguity dalam pelaksanaan tugas audit. Kesesuaian peran diukur dengan instrumen yang dikembangkan oleh

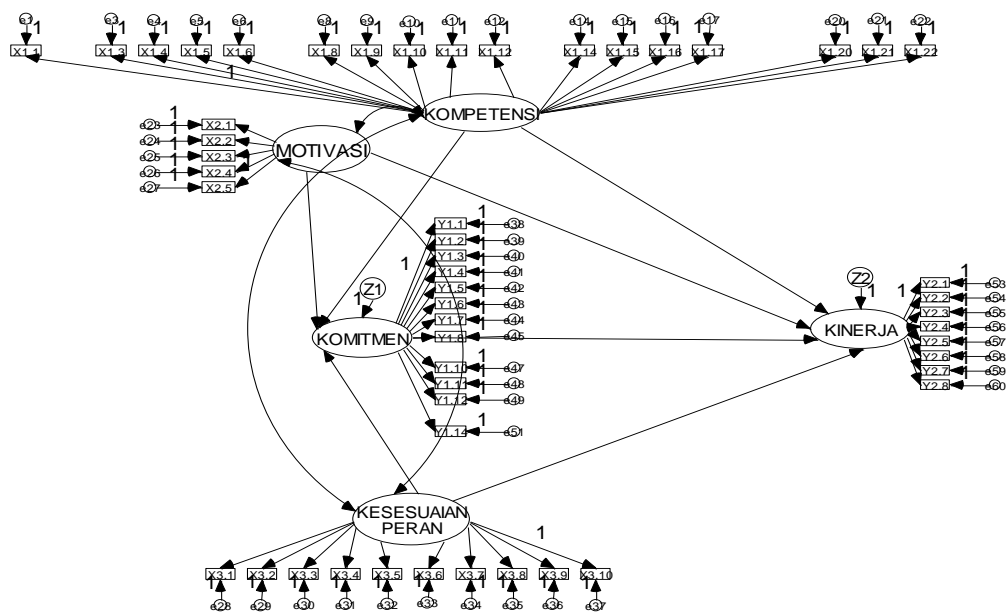
Motivasi merupakan dorongan individu untuk bertindak yang menyebabkan orang berperilaku dengan cara tertentu mencapai tujuan. Pengukurannya dikembangkan berdasarkan teori Herzberg.

Komitmen organisasi merupakan persepsi auditor internal mengenai tingkat keterikatan atau keberpihakan dan keinginan auditor pemkab untuk secara terus-menerus berpartisipasi aktif dalam organisasi yang tercermin melalui karakteristik: adanya keyakinan yang kuat dan penerimaan atas nilai dan tujuan organisasi, kesediaan untuk mengusahakan yang terbaik bagi organisasi, dan adanya keinginan yang pasti untuk bertahan dalam organisasi. Komitmen organisasi diukur dengan instrumen yang dikembangkan oleh Porter et.al (1974).

Kinerja merupakan persepsi terhadap pekerjaan yang dihasilkan oleh auditor pemkab atau kegiatan tertentu selama suatu periode waktu tertentu yang berhubungan dengan pekerjaan langsung. Seluruh pengukuran dilakukan dengan menggunakan 5 skala Likert dari Sangat Setuju (Skor 5) sampai Sangat Tidak Setuju (Skor 1).

IV. ANALISIS HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil pengujian CFA (Confirmatory Factor Analysis) terhadap indikator dari setiap variabel penelitian, didapat bahwa ada 5 indikator pembentuk variabel Kompetensi harus dikeluarkan dari pengujian selanjutnya karena loading factor nya di bawah 0,5. Demikian juga 3 indikator pada variabel Komitmen Organisasi. Setelah melakukan CFA (*Confirmatory Factor Analysis*), diketahui terdapat 8 (delapan) indikator yang tidak valid dan reliabel. Dengan demikian selengkapnya model penelitian ini berubah seperti pada Gambar berikut:



GAMBAR 4.1. MODEL PENELITIAN SETELAH *CONFIRMATORY FACTOR ANALYSIS*

Analisis Model Struktural Hasil Penelitian

Setelah dilakukan *confirmatory factor analysis* terhadap masing-masing variable laten dari penelitian ini, selanjutnya dilakukan analisis terhadap model penuh (*full model*) secara simultan. Hasil selengkapnya pengujian model penuh dengan AMOS versi 5.0 untuk setiap hipotesis disajikan sebagai berikut:

A. Uji *Goodness of Fit*

Hipotesis N₀ yang diajukan dalam penelitian adalah bahwa tidak terdapat perbedaan antara matriks kovarians sample dengan matriks kovarians populasi

yang diestimasi. Seperti dijelaskan pada Tabel 4.1, hasil uji kesesuaian (*goodness-of-fit*) terhadap model penelitian menunjukkan bahwa model penuh dapat diterima.

Tabel 4.1
RINGKASAN INDEKS GOODNESS OF FIT
MODEL PENELITIAN

Goodnes of Fit Index	Cut-of Value	Hasil Analisis	Keterangan
1. Degree of Freedom		1420	
2. Probability (P)	$\geq 0,05$	0,106	Baik
3. Absolute Fit Measure:			
- χ^2 - Chi-Square		1.363,23	Kecil χ^2 dengan df = 1.260, sign 1% adalah 1.383,90
- RMSEA	$\leq 0,08$	0,052	Baik
- GFI	$\geq 0,90$	0,902	Baik
4. Incremental Fit Measure:			
- TLI	$\geq 0,95$	0,967	Baik
- CFI	$\geq 0,95$	0,974	Baik
5. Parsimonious Fit Measure			
- AGFI	$\geq 0,90$	0,897	Relatif Baik
- CMIN/DF	$\leq 2,00$	1,346	Baik

Sumber : Lampiran

B. Evaluasi terhadap Asumsi-Asumsi Model Persamaan Struktural Penelitian

1. Evaluasi Asumsi Normalitas Data

Seperti disajikan pada output AMOS *assessment of normality*, diketahui bahwa data memiliki distribusi normal, karena nilai critaical ratio (C.R) tidak ada yang melebihi ± 2.58 . Hal ini berarti tidak terdapat bukti bahwa distribusi data penelitian ini tidak normal pada tingkat signifikansi 5%.

2. Evaluasi atas Ekstrem (*Outliers*)

Outliers adalah kondisi observasi dari suatu data yang memiliki karakteristik unik yang terlihat sangat berbeda jauh dari observasi yang lain serta muncul dalam bentuk yang ekstrim, baik untuk sebuah variabel tunggal atau pun variable-variabel kombinasi (Hair et al., 1998: 184-224). Deteksi terhadap *multivariate outliers* dilakukan dengan memperhatikan nilai *Mahalanobis distance* dengan criteria nilai chi-square pada *degree of freedom* sebanyak jumlah variable (60 parameter) dengan $p \leq 0.01$ adalah 88,38. Seperti yang disajikan pada Lampiran 5 dari perhitungan AMOS 5.0 diketahui tidak ada *Mahalanobis distance* yang lebih besar dari 88,38. Dengan demikian dapat disimpulkan data penelitian tidak mengandung *multivariate outliers*.

3. Pengujian Hipotesis Penelitian

Hasil perhitungan *regression weights* dengan AMOS versi 5.0 selengkapnya disajikan pada Lampiran. Ringkasan perhitungan *regression weights* tersebut dijelaskan pada Tabel 4.2. Sedangkan hubungan pengaruh dari variabel penelitian tergambar pada Gambar 4.2.

Tabel 4.2

RINGKASAN ESTIMASI PARAMETER

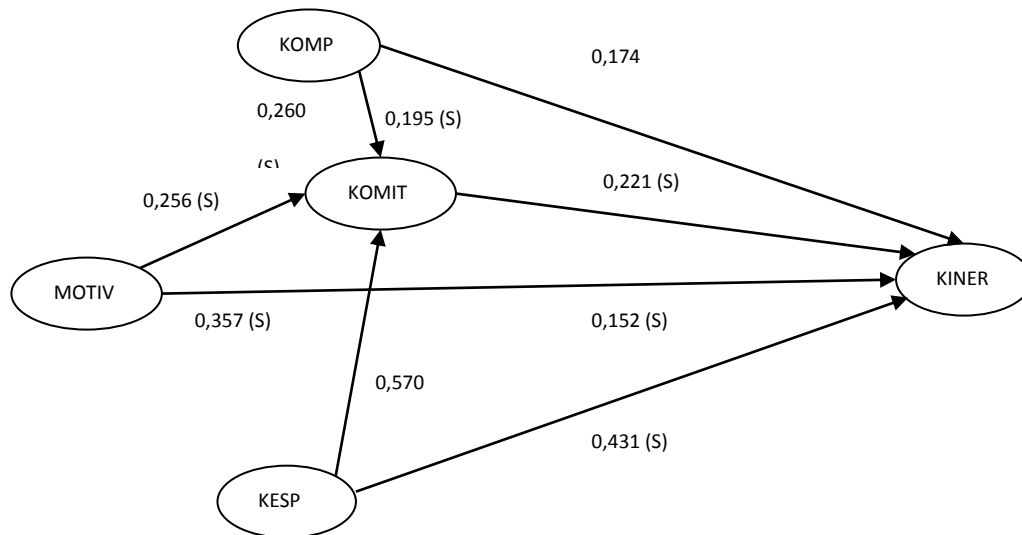
MODEL PERSAMAAN STRUKTURAL PENELITIAN

<i>Pengaruh Variabel</i>	<i>Estimate</i>	<i>Standardized Estimate</i>	<i>S.E</i>	<i>C.R.</i>	<i>P</i>
KESP terhadap KOMIT	0,570	0,549	0,147	3,891	***
KOMP terhadap KOMIT	0,195	0,184	0,086	2,274	0,023
MOTIV terhadap KOMIT	0,256	0,247	0,124	2,054	0,040
MOTIV terhadap KINER	0,357	0,307	0,096	3,737	***
KOMP terhadap KINER	0,174	0,146	0,065	2,684	0,007
KOMIT terhadap KINER	0,221	0,196	0,095	2,324	0,020
KESP terhadap KINER	0,431	0,368	0,120	3,582	***

*** = signifikan pada 0,01

Ket :

KOMP = Kompetensi, MOTIV = Motivasi, KESP = Kesesuaian Peran, KOMIT = Komitmen Organisasi, KINER = Kinerja.



GAMBAR 4.2 PENGARUH ANTAR VARIABEL PENELITIAN

4. Pengujian Hipotesis 1: Kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap Komitmen Organisasi

Dari Tabel 4.2, diketahui bahwa nilai *standardized estimate* pengaruh Kompetensi terhadap Komitmen Organisasi adalah 0.184, S.E sebesar 0.086, C.R sebesar 2.274 dan nilai p sebesar 0.023. Berdasarkan nilai t_{tabel} (d.f = 60, signifikansi 5%) = ± 1.671 , maka diketahui bahwa koefisien regresi yang mengukur pengaruh Kompetensi terhadap Komitmen Organisasi dinyatakan signifikan. Hal ini disebabkan karena nilai $t_{hitung} \geq$ nilai t_{tabel} atau nilai $p < 0.05$. Demikian pula nilai estimasi pengaruh Kompetensi terhadap Komitmen Organisasi menunjukkan angka 0.195 (positif).

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Kompetensi berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap Komitmen Organisasi Artinya, semakin tinggi kompetensi auditor internal/pegawai inspektorat, maka semakin tinggi pula komitmennya terhadap organisasi. Sebaliknya semakin rendah kompetensi auditor internal/pegawai inspektorat, maka semakin rendah komitmennya terhadap organisasi.

Hasil studi ini menunjukkan bahwa kompetensi pegawai/auditor internal yang tinggi akan meningkatkan komitmen pegawai terhadap organisasi. Pegawai dengan kompetensi yang baik dan sesuai akan dapat memahami apa yang harus

dikerjakan dan apa fungsi dirinya dalam pekerjaan tersebut. Pemahaman yang baik akan fungsi dan kompetensi yang memadai dari seorang pegawai akan menumbuhkan komitmen tinggi terhadap organisasi dalam hal ini inspektorat. Seorang pegawai dengan kompetensi intelektual yang tinggi, dengan tingkat pendidikan sarjana akuntansi misalnya (kompetensi yang sesuai dengan pekerjaan sebagai auditor), akan memahami dengan baik apa tugas dan fungsi seorang auditor internal. Dengan adanya pemahaman yang baik akan tugas dan fungsi sebagai seorang pegawai negeri yang bertugas melakukan pengawasan dan pencegahan terhadap penyalahgunaan keuangan daerah, maka akan menumbuhkan idealisme terhadap tugas dan tanggungjawab, yang akhirnya akan bermuara pada munculnya komitmen diri untuk membantu pemerintah mencegah penyelewengan keuangan negara. Sehingga secara tidak langsung dapat dikatakan bahwa kompetensi akan berpengaruh terhadap munculnya komitmen terhadap organisasi. Hal sebaliknya akan terjadi bila kompetensi karyawan rendah, maka pegawai tidak akan dapat memahami dengan baik tugas dan fungsi auditor internal, karena auditor adalah suatu pekerjaan yang membutuhkan kompetensi khusus. Dengan rendahnya pemahaman akan tugas secara langsung akan berdampak pada rendahnya komitmen terhadap organisasi yang mempekerjakannya karena tidak tahu apa fungsi dirinya dalam organisasi.

5. Pengujian Hipotesis 2: Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap Komitmen Organisasi

Dari Tabel 4.2, diketahui bahwa nilai *standardized estimate* pengaruh Motivasi terhadap Komitmen Organisasi adalah 0.247, S.E sebesar 0.124, C.R sebesar 2.054 dan nilai p sebesar 0.040. Berdasarkan nilai t_{tabel} (d.f = 60, signifikansi 5%) = ± 1.671 , maka diketahui bahwa koefisien regresi yang mengukur pengaruh Motivasi terhadap Komitmen Organisasi dinyatakan signifikan. Hal ini disebabkan karena nilai $t_{hitung} \geq$ nilai t_{tabel} atau nilai $p < 0.05$. Demikian pula nilai estimasi pengaruh Motivasi terhadap Komitmen Organisasi menunjukkan angka 0.256 (positif).

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi. Artinya, semakin tinggi motivasi auditor

internal/pegawai inspektorat dalam melakukan tugas maka semakin besar komitmennya terhadap organisasi.

Motivasi adalah dorongan untuk melakukan sesuatu. Motivasi yang tinggi untuk menjadi seorang auditor, akan menimbulkan komitmen yang tinggi terhadap organisasi auditor itu sendiri. Seorang yang memiliki keinginan atau dorongan yang kuat untuk membantu pemerintah memberantas korupsi maka akan memunculkan komitmen yang tinggi bila orang tersebut dipekerjakan pada profesi pengawas dan pencegah korupsi. Demikian pula halnya bagi pegawai Inspektorat yang memiliki motivasi yang tinggi sebagai auditor internal pemerintah, maka secara langsung akan memunculkan komitmen atau rasa cinta terhadap pekerjaan yang digelutinya. Sebaliknya bila motivasi atau dorongan sebagai seorang auditor internal/pegawai Inspektorat rendah maka secara langsung komitmennya untuk membantu mencegah penyalahgunaan keuangan daerah juga akan rendah.

6. Pengujian Hipotesis 3: Kesesuaian Peran berpengaruh secara signifikan terhadap Komitmen Organisasi

Dari Tabel 4.2, diketahui bahwa nilai *standardized estimate* pengaruh Kesesuaian Peran terhadap Komitmen Organisasi adalah 0.549, S.E sebesar 0.147, C.R sebesar 3.891 dan nilai p sebesar 0.000. Berdasarkan nilai t_{tabel} (d.f = 60, signifikansi 5%) = ± 1.671 , maka diketahui bahwa koefisien regresi yang mengukur pengaruh Kesesuaian Peran terhadap Komitmen Organisasi dinyatakan signifikan. Hal ini disebabkan karena nilai $t_{hitung} \geq$ nilai t_{tabel} atau nilai $p > 0.05$. Demikian pula nilai estimasi pengaruh Kesesuaian Peran terhadap Komitmen Organisasi menunjukkan angka 0.570 (positif).

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Kesesuaian Peran berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi. Artinya, semakin sesuai peran yang dipersepsikan oleh auditor internal/pegawai inspektorat, maka semakin tinggi komitmen auditor internal/pegawai inspektorat terhadap organisasi.

Kesesuaian peran berarti adanya kesesuaian kompetensi seseorang dengan pekerjaan yang dilakukan. Bila seseorang merasakan bahwa pekerjaan yang dia kerjakan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki maka akan menimbulkan kepercayaan diri untuk melakukannya, kenyamanan untuk melakukannya dan senang untuk mengerjakannya. Kenyamanan dan rasa senang dalam melakukan

sebuah pekerjaan akan berdampak pada keinginan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik-baiknya dan dalam jangka waktu tertentu akan menimbulkan kecintaan pada pekerjaan tersebut. Hal yang sama akan terjadi pada auditor internal/pegawai Inspektorat, yang mana bila pegawai merasa bahwa pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki dan tidak membingungkan, maka pegawai akan senang melakukan pekerjaan itu, memiliki rasa percaya diri untuk mengerjakannya dan merasa nyaman melakukannya. Rasa nyaman dan senang dalam melakukan pekerjaan akan berdampak pada kecintaan kepada pekerjaan yang dilakukan, dan kecintaan pada pekerjaan akan berdampak pada kecintaan pada tempatnya bekerja (organisasi). Kecintaan pada tempat kerja merupakan bentuk dari komitmen organisasi.

7. Pengujian Hipotesis 4: Kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja

Dari Tabel 4.2, diketahui bahwa nilai *standardized estimate* pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja adalah 0.146, S.E sebesar 0.065, C.R sebesar 2.684 dan nilai p sebesar 0.007. Berdasarkan nilai t_{tabel} (d.f = 60, signifikansi 5%) = ± 1.671 , maka diketahui bahwa koefisien regresi yang mengukur pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja dinyatakan signifikan. Hal ini disebabkan karena nilai $t_{hitung} \geq$ nilai t_{tabel} atau nilai $p < 0.05$. Demikian pula nilai estimasi pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja menunjukkan angka 0.174 (positif).

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja. Artinya, semakin tinggi kompetensi auditor internal/pegawai inspektorat, maka semakin baik kinerja auditor internal/pegawai inspektorat dalam melaksanakan tugas. Sebaliknya semakin rendah kompetensi auditor internal/pegawai inspektorat, maka semakin rendah kinerja yang dihasilkan.

Kompetensi pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Semakin tinggi kompetensi yang dimiliki oleh pegawai dan sesuai dengan tuntutan pekerjaan maka kinerja pegawai akan semakin meningkat karena pegawai yang kompeten biasanya memiliki kemampuan dan kemauan yang cepat untuk mengatasi permasalahan kerja yang dihadapi, melakukan pekerjaan dengan tenang dan penuh dengan rasa percaya diri, memandang pekerjaan sebagai suatu kewajiban

yang harus dilakukan secara ikhlas, dan secara terbuka meningkatkan kualitas diri melalui proses pembelajaran. Secara psikologis hal ini akan memberikan pengalaman kerja yang bermakna dan rasa tanggung jawab pribadi mengenai hasil-hasil pekerjaan yang dilakukan, yang pada akhirnya semua ini akan meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini didukung oleh pernyataan Martin (2002), Ainsworth et al. (2002), Harris (2000), Surya Darma (2002), Spencer and Spencer (1993), Budi W. Soetjipto (2002), dan Becker et al. (2001) yang mengatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

8. Pengujian Hipotesis 5: Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja

Dari Tabel 4.2, diketahui bahwa nilai *standardized estimate* pengaruh Motivasi terhadap Kinerja adalah 0.307, S.E sebesar 0.096, C.R sebesar 3.737 dan nilai p sebesar 0.000. Berdasarkan nilai t_{tabel} (d.f = 60, signifikansi 5%) = ± 1.671 , maka diketahui bahwa koefisien regresi yang mengukur pengaruh Motivasi terhadap Kinerja dinyatakan signifikan. Hal ini disebabkan karena nilai $t_{hitung} \geq$ nilai t_{tabel} atau nilai $p < 0.05$. Demikian pula nilai estimasi pengaruh Motivasi terhadap Kinerja menunjukkan angka 0.357 (positif).

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja. Artinya, semakin tinggi motivasi auditor internal/pegawai inspektorat, maka semakin tinggi Kinerja yang dihasilkan. Sebaliknya semakin rendah motivasi auditor internal/pegawai inspektorat, maka semakin rendah kinerja yang dihasilkan.

Motivasi adalah dorongan individu untuk bertindak yang menyebabkan orang berperilaku dengan cara tertentu mencapai tujuan. Apabila dorongan seseorang untuk berkinerja adalah tinggi maka kinerja yang dicapai oleh orang tersebut akan tinggi pula. Dorongan berkinerja tinggi disebabkan oleh keinginan seseorang untuk memenuhi kebutuhannya. Bila seseorang memiliki kebutuhan akan materi, maka apabila ada yang dapat memberikan kebutuhan tersebut kepadanya maka individu tersebut akan berusaha untuk memperoleh kebutuhan tersebut dengan melakukan upaya semaksimal mungkin yang dapat dilakukannya.

9. Pengujian Hipotesis 6: Kesesuaian Peran berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja

Dari Tabel 4.2, diketahui bahwa nilai *standardized estimate* pengaruh Kesesuaian Peran terhadap Kinerja adalah 0.368, S.E sebesar 0.120, C.R sebesar -3.582 dan nilai p sebesar 0.000. Berdasarkan nilai t_{tabel} (d.f = 60, signifikansi 5%) = ± 1.671 , maka diketahui bahwa koefisien regresi yang mengukur pengaruh Kesesuaian Peran terhadap Kinerja dinyatakan signifikan. Hal ini disebabkan karena nilai $t_{hitung} \geq$ nilai t_{tabel} atau nilai $p < 0.05$. Demikian pula nilai estimasi pengaruh Kesesuaian Peran terhadap Kinerja menunjukkan angka 0.431 (positif).

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Kesesuaian Peran berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja. Artinya, semakin sesuai peran yang dipersepsikan auditor internal/pegawai inspektorat, maka semakin tinggi kinerja yang dihasilkan.

Kesesuaian peran mengandung makna peran yang diberikan atau tugas yang diberikan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi yang telah ditetapkan sehingga tidak terjadi kebingungan akan tugas dan konflik dalam pekerjaan. Kesesuaian peran yang tinggi akan menyebabkan tingginya kinerja, karena pekerjaan yang diberikan sudah dipahami dengan baik oleh karyawan dan sudah ada aturan baku yang mengatur tata kerja yang harus dilakukan. Kesesuaian peran akan menyebabkan kenyamanan karyawan dalam bekerja yang akan berdampak pada maksimalnya kinerja yang dicapai. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Viator (2001) yang menemukan bahwa konflik peran dan kebingungan terhadap peran dapat menimbulkan rendahnya kinerja akuntan.

10. Pengujian Hipotesis 7: Komitmen Organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja

Dari Tabel 4.2, diketahui bahwa nilai *standardized estimate* pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja adalah 0.196, S.E sebesar 0.095, C.R sebesar 2.324 dan nilai p sebesar 0.020. Berdasarkan nilai t_{tabel} (d.f = 60, signifikansi 5%) = ± 1.671 , maka diketahui bahwa koefisien regresi yang mengukur pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja dinyatakan signifikan. Hal ini disebabkan karena nilai $t_{hitung} \geq$ nilai t_{tabel} atau nilai $p < 0.05$.

Demikian pula nilai estimasi pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja menunjukkan angka 0.221 (positif).

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja. Artinya, semakin tinggi komitmen auditor internal/pegawai inspektorat terhadap organisasi, maka semakin tinggi kinerja yang dihasilkan oleh auditor internal/pegawai inspektorat.

Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai karena pegawai yang memiliki tingkat komitmen yang tinggi terhadap organisasi cenderung memiliki sikap keberpihakan, rasa cinta, dan kewajiban yang tinggi terhadap organisasi sehingga hal ini akan memotivasi mereka untuk menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepada mereka dengan dewasa secara psikologis dan bertanggung jawab. Semua ini pada gilirannya akan meningkatkan kinerja pegawai baik dilihat dari aspek pekerjaan maupun dari aspek karakteristik personal. Hal ini didukung oleh temuan hasil penelitian dari Meyer et al. (1989), Cohen (1999), Mowday et al. (1994), Steers (1977), Nyhan (1999), Rice (1999), Aranya et al. (1982) dan Mathieu and Zajac (1990) yang menyimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

V. SIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan tinjauan pustaka, kerangka proses berpikir, kerangka konseptual dan hipotesis penelitian, serta analisis empirik dan pembuktian kuantitatif dengan menggunakan SEM dan sampel penelitian 127 auditor internal/pegawai Inspektorat Kabupaten Badung dan Buleleng maka dari studi ini dapat disimpulkan bahwa :

1. Hipotesis pertama, yang menyatakan bahwa Kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap Komitmen Organisasi diterima. Arah pengaruhnya positif.
2. Hipotesis Kedua, yang menyatakan bahwa Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap Komitmen Organisasi diterima, Arah pengaruhnya positif.

3. Hipotesis Ketiga, yang menyatakan bahwa Kesesuaian Peran berpengaruh secara signifikan terhadap Komitmen Organisasi diterima. Arah pengaruhnya positif.
4. Hipotesis Keempat, yang menyatakan bahwa Kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja diterima. Arah pengaruhnya positif.
5. Hipotesis Kelima, yang menyatakan bahwa Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja diterima. Arah pengaruhnya positif.
6. Hipotesis Keenam, yang menyatakan bahwa Kesesuaian Peran berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja diterima. Arah pengaruhnya positif.
7. Hipotesis Ketujuh, yang menyatakan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja diterima. Arah pengaruhnya positif.
8. Penelitian ini dapat dianggap pengkajian dari teori perilaku yang menyatakan bahwa perilaku manusia dipengaruhi oleh karakteristik individu dan faktor lingkungan atau situasional. Sepanjang pengetahuan penulis, studi ini merupakan penelitian pertama yang meneliti secara simultan pengaruh kompetensi, motivasi, kesesuaian peran dan komitmen organisasi terhadap kinerja dalam sebuah model penelitian yang komprehensif dan dalam konteks auditor internal pemerintah daerah (Inspektorat). Penelitian ini, merupakan penelitian pertama yang menghubungkan motivasi terhadap komitmen organisasi. Dan dari penelitian ini diperoleh bukti empiris bahwa motivasi dapat mempengaruhi komitmen organisasi.
9. Hasil studi ini telah berhasil menunjukkan bahwa kompetensi, motivasi, kesesuaian peran, dan komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Lemahnya kinerja pegawai Inspektorat disebabkan karena rendahnya kompetensi, lemahnya motivasi, adanya ketidaksesuaian peran dan lemahnya komitmen, sehingga diwaktu yang akan datang pemerintah daerah dan pihak terkait harus lebih memperhatikan perbaikan kearah penyebab perilaku ini sehingga kelemahan yang terjadi dapat diminimalkan.

B. Saran

Kajian serta penelitian di bidang akuntansi keperilakuan, khususnya yang berkaitan dengan kinerja auditor internal pemerintah masih sangat terbuka lebar

dan sangat diperlukan di Indonesia. Studi ini telah mencoba membuka cakrawala perlunya pendekatan lintas dimensi ilmu dalam memecahkan permasalahan yang ada.

1. Sumbangan untuk pengembangan ilmu

Untuk pengembangan akuntansi keperilakuan khususnya tentang perilaku auditor internal pemerintah disarankan :

- a. Mengembangkan serta melengkapi model penelitian yang lebih komprehensif dengan memasukkan berbagai variabel yang lain, seperti pengaruh variabel sistem pemerintahan, politik, sosial dan psikologi yang lain.
- b. Mengembangkan penelitian untuk membandingkan kinerja Inspektorat di 2 Kabupaten ini dengan Kabupaten lain di Bali maupun Propinsi lain, sehingga menghasilkan temuan penelitian yang lebih lengkap.

2. Sumbangan untuk pengembangan kebijakan

Untuk kebijakan peningkatan kinerja, maka penelitian ini menyarankan hal-hal sebagai berikut :

- a. Peningkatan kinerja dapat dilakukan dengan memperhatikan kompetensi dan melakukan upaya peningkatan kompetensi pegawai. Memperhatikan kompetensi berhubungan dengan rekrutmen dan menerima pegawai mutasi dari unit lain. Sedangkan peningkatan kompetensi dapat dilakukan dengan pelatihan terkait dengan kompetensi auditor internal. Dalam menerima pegawai baru dan melakukan mutasi pada Kantor Inspektorat hendaknya pimpinan daerah memperhatikan kompetensi dari pegawai bersangkutan untuk menghindari kompetensi yang tidak sesuai dan ketidaksesuaian peran.
- b. Dalam meningkatkan kinerja, motivasi dan komitmen pegawai terhadap organisasi juga perlu ditumbuhkan dan dijaga selalu. Menumbuhkan motivasi dapat dilakukan dengan meningkatkan kesejahteraan. Sedangkan meningkatkan komitmen dapat dilakukan dengan menciptakan kepuasan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Ainsworth, Murray, Neville Smith, and Anne Millership. 2002. *Managing Performance Managing People: Understanding and Improving Team Performance*. Printed in Australia by Griffin Press.
- Ali Nina Liche Seniati, 2001. Hubungan Antara Persepsi dan Diskrepansi-Persepsi Karyawan Atas Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Dengan Komitmen Karyawan Pada Organisasi. Makara. *Jurnal Penelitian Universitas Indonesia*. Edisi Sosial & Humaniora. Volume 5 No. 1. p. 9-17.
- Allen, Natalie J. and John P. Meyer. 1990. The Measurement and Antecedent of Affective, Continuance, and Normative Commitment to The Organization. *Journal of Accupational Psychology*. Vol 63. p. 1-18.
- Bagia, Sujana E., Haris A.I, 2009, Analisis Modal Intelektual dan Kepuasan Kerja serta Pengaruhnya terhadap Kinerja dalam rangka Pemberdayaan Pegawai Pemerintah Daerah kabupaten Menghadapi Otonomi Daerah, Penelitian Stranas, Undiksha, Singaraja
- Becker, Brian E., Mark A. Huselid, and Dave Ulrich. 2001. *The Scorecard Linking People, Strategy, and Performance*. Harvard Business School Press. Boston. Massahusetts.
- Blau, Gary. 1999. *Testing The Longitudinal Impact of Work Variables and performance Appraisal Satisfaction on Subsequent Overall Job Satisfaction*. Human Relation. New York.
- Burr, Renu and Antonia Girardi. 2002. Intellectual Capital: More Than The Interaction of Competence x Commitment. *Australian Journal of Management*. Sydney. p. 77-78.
- Cohen, Aaron. 1999. Relationship Among Five Form of Commitment: An Empirical Assessment. *Journal of Organizational Behavior*. Vol. 20.p. 285-308.
- Faustino Cardoso Gomes. 1995. Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit Andi Offset. Yogyakarta.

- Ferdinand, A., 2005, *Structural Equation Modeling dalam Penelitian Manajemen*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang
- Ferris K.R., 1977, A Test of The Expectancy Theory of Motivation in Accounting Environment, *Accounting Review*, Vol LII. No. 3, p. 605-615
- Fitz-enz, Jac. 2000. *ROI of Human Capital: Measuring The Economic Value of Employee Performance*. American Management Association.
- Fraser, T. M.. 1992. *Stres dan Kepuasan Kerja: Acuan Mencari Alternatif untuk Meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan Dalam Lingkungan Kerja yang Sesuai*. Penerjemah Ny. L. Mulyana. PT Pustaka Binaman Pressindo. Jakarta.
- Ghozali Imam, 2008, *Model Persamaan Struktural Konsep dan Aplikasi dengan Program Amos 16.0*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang
- Greenberg, Jerald and Robert A. Baron. 1995. *Behavior In Organizations Understanding & Managing The Human Side of Work*. Fifth Edition. Prentice-Hall International, Inc.
- Hani Handoko. 1996. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. BPF. Yogyakarta.
- Ivancevich, John M.. 2001. *Human Resource Management*. Eighth Edition. McGraw-Hill.
- Kanfer R. et. al., 2010. Ability and Trait Complex Predictors of Academic and Job Performance: A Person-Situation Approach, *Applied Psychology: An International Review*, Vol. 59 No.1, P. 40-69.
- Lakshmi M.S, Srinivas K. and Krishna, K.V.R, 2010, Employee Engagement for Talent Retention with Reference to The Academicians, *Review of Bussines Research*, Vol 10, No.3, p.137-142
- Luthans, Fred. 2000. *Organizational Behavior*. 8th Edition. McGraw-Hill International Edition. Management Series. New York.
- Martin, Anthony Dio. 2002. Human Resource Kompetensi Model Tren Baru Revitalisasi Sumber Daya manusia. *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*. Editor A. Usmara. Penerbit Amara Books. p. 157-162.

- Meyer, J. D. and Salovey. 1997. What Is Emotional Intelligence?. P. Salovey and D. Sluyter Editors. *Emotional Development and Emotional Intelligence. Implication for Educator*. p. 3-31.
- , N. J. Allen, and I. R. Gellatly.1990. Affective and Continuance Commitment to The Organization: Evaluation of Measures and Analysis of Concurrent and Time-Lagged Relation. *Journal of Applied Psychology*. Vol. 75. p.710-720.
- and N. J. Allen. 1991. A Three Component Conceptualization of Organization Commitment. *Human Resource Management Review*. Vol. 1. p. 61-89.
- , N. J. Allen, and K. A Smith. 1993. Commitment To Organization and Occupation: Extension and Test of A Three-Component Conceptualization. *Journal of Applied Psychology*. Vol. 78.p. 538-551.
- Mowday, R. T., L. M. Porter, and R. Dubin. 1982. Unit Performance Situational Factors and Employee Attitudes in Spatially Separated Work Units. *Organizational Behavior and Human Performance Journal*. Volume 12.p. 231-248.
- Newstrom, John W. and Keith Davis. 2002. *Organizational Behavior: Human Behavior At Work*. 11th Edition. International Edition. McGraw-Hill.
- Ponznanski, Peter J. and Dennis M. Blinc. 1997. Using Structural Equation Modeling to Investigate the Causal Ordering of Job Satisfaction and Organizational Commitment Among Staff Accountants. *Behavior Research in Accounting*. Volume 9. Printed in USA. p. 154-171.
- Porter, Lyman W.. 1967. The Effect of Job Satisfaction on The Performance of Industrial Relation. *Academy of Management Journal*. October. University of Toronto. p. 20-28.
- Rich B.L., Lepine J.A., and Crawford E.R, 2010, Job Engagement: Antecedence and Effect on Job Performance, *Academy of Management Journal*, Vol. 53, No. 3, p. 617-635
- Setiawan, Gozali, 2006, Akuntansi Keperilakuan: Konsep dan Kajian Empiris Perilaku Akuntan, Badan Penerbit Univ. Diponegoro, Semarang

- Spencer, Lyle M. and Signe M. Spencer. 1993. *Competence Work: Model for Superior Performance*. John Wiley and Sons, Inc.
- Sugioyono. 1998. *Metode Penelitian Administrasi*. Penerbit CV Alfabeta. Bandung.
- Surya Darma. 2002. Pengembangan SDM Berbasis Kompetensi. *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*. Editor A. Usmara. Penerbit Amara Books. p. 105-120.
- Tett, R. P. and J. P. Meyer. 1993. Organizational Commitment, Job Satisfaction, Turnover Intention, and Turnover: Path Analysis Based on Meta-Analytic Findings. *Personnel Psychology*. Summer. p. 259-298.
- Wilopo, 2006, Pengaruh Efektivitas Pengendalian Internal, Kesesuaian Kompensasi, Ketaatan Aturan Akuntansi, Asimetri Informasi Serta Moralitas Manajemen Terhadap Perilaku Tidak Etis dan Kecendrungan Kecurangan Akuntansi: Studi Pada Perusahaan Terbuka dan BUMN di Indonesia, *Disertasi*, Pascasarjana, Unair
- Wood, Jack, Joseph Wallace, Rachid M. Zeffane, Schrmerhorn, Hunt, and Osborn. 2001. *Organizational Behavior A Global Perspective*. John Wiley & Sons Australia Ltd.