

**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA INSPEKTORAT
SEBAGAI AUDITOR PEMERINTAH
(STUDI EMPIRIS PADA KANTOR INSPEKTORAT
KOTA DAN KABUPATEN MADIUN)**

Dwi Handayani

Program Studi Akuntansi - Fakultas Ekonomi
Universitas Katolik Widya Mandala Madiun

ABSTRACT

The purpose of this study is to obtain empirical evidence regarding (1) the influence of competence, motivation and role suitability toward organizational commitment and (2) the influence of competence, motivation, role suitability and organizational commitment toward the performance of the government internal auditors. The unit of analysis is the behavior of the inspectorate internal auditors / employees. The population of this research is all the Madiun Municipality and Madiun Regency inspectorate officers who participate in regular inspection. While, the sample taken is 35 auditors. The data were obtained through questionnaires directly distributed to the respondents. Variables in this research are competence, motivation, role suitability, organizational commitment and performance of the government internal auditors. The data were analyzed using SEM (Structural Equation Modeling) with the PLS ver 2.0. The results showed that (1) competence and role suitability did not influence organizational commitment, (2) motivation influenced organizational commitment, (3) competence, motivation and organizational commitment did not influence the performance of the government internal auditors, and (4) role suitability did not influence the performance of the government internal auditors.

Key words: *performance, organizational commitment, competence, motivation and role suitability*

A. Pendahuluan

1. Latar Belakang

Undang - Undang Nomor 22 tahun Tahun 1999, tentang Pemerintah Daerah dan Undang-undang Nomor 25 Tahun 1999 tentang Perimbangan Keuangan Pusat dan Daerah yang mengalami perubahan dengan Undang-undang Nomor 32 Tahun 2004 dan Undang-undang Nomor 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan Antara Pusat dan Daerah, pada prinsipnya adalah mengatur penyelenggaraan otonomi daerah dengan memberikan kewenangan yang luas kepada daerah secara proporsional yang lebih mendekatkan pada fungsi pelayanan kepada masyarakat dan kemandirian untuk mengembangkan daerah.

Pada sisi keuangan diharapkan adanya keadilan baru yang akan membawa konsekuensi pada daerah untuk melakukan penataan di berbagai segi termasuk masalah kelembagaan dan keuangan daerah dengan tuntutan mewujudkan

administrasi negara yang mampu mendukung kelancaran tugas pokok, fungsi penyelenggaraan pemerintah, dan pembangunan. Inspektorat merupakan instansi pemerintah daerah yang bertugas melakukan pengawasan dan pemeriksaan

Menurut Huntoyungo dalam Sujana (2012) Inspektorat Provinsi, Kabupaten/Kota mempunyai tugas menyelenggarakan kegiatan pengawasan umum pemerintah daerah dan tugas lain yang diberikan kepala daerah, sehingga dalam tugasnya inspektorat sama dengan internal auditor.

Sebagai auditor internal pemerintah, Inspektorat memiliki kewenangan untuk melakukan tiga (3) hal yaitu (1) Pengawasan yang dimaksud dapat berupa pencegahan terhadap kesalahan pelaporan dan pertanggungjawaban, kelalaian pegawai daerah dalam melaksanakan sistem dan prosedur, terjadinya kesalahan dalam penggunaan wewenang yang dilakukan oleh pejabat SKPD serta mencegah penggelapan maupun korupsi yang terjadi di daerah, (2) 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, (3) pembinaan yaitu memberikan petunjuk teknis tentang pengelolaan keuangan yang benar menurut aturan perundangan yang berlaku yang sesuai dengan asas akuntabilitas dan transparansi.

Sebagai auditor pemerintah, pegawai inspektorat dituntut : adanya kesesuaian peran, mempunyai motivasi yang tinggi, dan mempunyai kompetensi sehingga akan mempengaruhi komitmen organisasi dan kinerja.

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diungkapkan maka dirumuskan masalah sebagai berikut :

- a. Apakah kompetensi, motivasi, dan kesesuaian peran berpengaruh terhadap komitmen organisasi auditor internal/pegawai Inspektorat Pemerintah Kota dan Kabupaten Madiun.
- b. Apakah kompetensi, motivasi, kesesuaian peran, dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja auditor internal/pegawai Inspektorat Pemerintah Kota dan Kabupaten Madiun.

3. Tujuan penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah, penelitian ini mempunyai tujuan menguji dan membuktikan secara empiris bahwa :

- a. Kompetensi, motivasi, dan kesesuaian peran berpengaruh terhadap komitmen organisasi auditor internal/pegawai Inspektorat Pemerintah Kota dan Kabupaten Madiun.
- b. Kompetensi, motivasi, kesesuaian peran. dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja auditor internal/pegawai Inspektorat Pemerintah Kota dan Kabupaten Madiun

4. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat kepada pemegang kebijakan, dalam hal ini pemerintah daerah memberikan informasi mengenai faktor yang mempengaruhi kualitas audit Inspektorat dalam pengawasan keuangan

daerah, sehingga dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan kualitas audit Inspektorat.

Bagi Inspektorat, sebagai masukan dalam mendukung pelaksanaan otonomi daerah, khususnya dalam pengawasan keuangan daerah dan mewujudkan *good governance*. Inspektorat diharapkan dapat membuat program yang berkontribusi pada peningkatan kualitas dan kapabilitasnya.

Bagi akademisi, memberikan kontribusi pengembangan literatur akuntansi sektor publik di Indonesia, terutama sistem pengendalian manajemen di sektor publik. Selain itu penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi dan mendorong dilakukannya penelitian-penelitian akuntansi sektor publik.

B. Tinjauan Pustaka

1. Kinerja

Kinerja menurut Bastian dalam Sujana (2012) adalah gambaran pencapaian suatu kegiatan atau program dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi. Menurut Mangkunegara dalam Sujana (2012) kinerja SDM adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hasibuan (2003) mendefinisikan kinerja atau prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan.

2. Kompetensi

Trotter dalam Saifuddin (2004) mendefinisikan seorang yang berkompeten adalah orang yang dengan keterampilannya mengerjakan pekerjaan dengan mudah, cepat, intuitif, dan sangat jarang atau tidak pernah membuat kesalahan.

Lee dan Stone (1995), mendefinisikan kompetensi sebagai keahlian yang cukup yang secara eksplisit dapat digunakan untuk melakukan audit secara objektif. Adapun Bedard dalam Lastanti (2005) mengartikan keahlian atau kompetensi sebagai seseorang yang memiliki pengetahuan dan keterampilan prosedural yang luas yang ditunjukkan dalam pengalaman audit. Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kompetensi auditor adalah pengetahuan, keahlian, dan pengalaman yang dibutuhkan auditor untuk dapat melakukan audit secara objektif, cermat, dan seksama.

3. Motivasi

Menurut Suwandi (2005), dalam konteks organisasi, motivasi adalah pemaduan antara kebutuhan organisasi dengan kebutuhan personal. Hal ini akan mencegah terjadinya ketegangan/konflik sehingga tujuan organisasi tercapai secara efektif. Sehubungan dengan *audit* pemerintah, terdapat penelitian mandiri mengenai pengaruh *rewards instrumentalities* dan *environmental risk factors* terhadap motivasi partner auditor independen untuk melaksanakan *audit* pemerintah. Penghargaan (*rewards*) yang diterima auditor independen pada saat melakukan *audit* pemerintah dikelompokkan ke dalam dua jenis, yaitu penghargaan intrinsik (kenikmatan pribadi

dan kesempatan membantu orang lain) dan penghargaan ekstrinsik (peningkatan karier dan status). Sedangkan faktor risiko lingkungan (*environmental risk factors*) terdiri atas iklim politik dan perubahan kewenangan.

4. Kesesuaian Peran

Kesesuaian peran merupakan kecocokan seseorang dalam melakukan pekerjaannya sehingga dapat melakukan pekerjaan dengan nyaman dan senang. Menurut Philip L. Rice dalam Amilin dan Dewi (2008) seseorang dapat dikategorikan mengalami stres jika urusan stres yang dialami melibatkan juga pihak organisasi atau perusahaan tempat individu bekerja. Namun penyebabnya tidak hanya di dalam perusahaan, karena masalah rumah tangga yang terbawa ke pekerjaan dan masalah pekerjaan yang terbawa ke rumah dapat juga menjadi penyebab stres kerja. Hal ini mengakibatkan dampak negatif bagi perusahaan dan juga individu. Oleh karenanya diperlukan kerja sama antara kedua belah pihak untuk menyelesaikan persoalan stres tersebut.

Adanya beberapa atribut tertentu dapat mempengaruhi daya tahan stres seorang karyawan. *Role stress* (stress peran) dalam penelitian ini meliputi:

a. Konflik Peran (*Role Conflict*)

Konflik Peran (*Role Conflict*) didefinisikan oleh Brief *et.,al* dalam Andraeni (2003) sebagai: *the incongruity of expectation associated with a role*. Dari definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa adanya ketidakcocokan antara harapan-harapan yang berkaitan dengan suatu peran. Menurut Leigh *et., al* dalam Andraeni (2003) adalah *Role conflict is the result of an employee facing the inconsistent expectations of various parties or personal need, value, etc.* Artinya konflik peran merupakan hasil dari ketidakkonsistenan harapan-harapan berbagai pihak atau persepsi adanya ketidakcocokan antara tuntutan peran dengan kebutuhan, nilai-nilai individu. Sebagai akibatnya seseorang yang mengalami konflik peran akan berada dalam suasana terombang-ambing, terjepit dengan serba salah.

b. Ketidakjelasan Peran (*Role Ambiguity*)

Dalam melaksanakan pekerjaan dengan baik, para karyawan memerlukan keterangan tertentu yang menyangkut hal-hal yang diharapkan untuk mereka lakukan dan hal-hal yang tidak harus mereka lakukan. Karyawan perlu mengetahui hak-hak, hak-hak istimewa, dan kewajiban mereka. Ketidakjelasan peran adalah kurangnya pemahaman atas hak-hak, hak-hak istimewa, dan kewajiban yang dimiliki seseorang untuk melakukan pekerjaan (Gibson *et., al*,1997). Ketidakjelasan Peran (*Role Ambiguity*) adalah suatu kesenjangan antara jumlah informasi yang dimiliki seseorang dengan yang dibutuhkannya untuk dapat melaksanakan perannya dengan cepat Brief *et.,al* dalam Amilin dan Dewi (2008).

5. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasional menurut Robbins (1996) merupakan suatu keadaan di mana seorang karyawan memihak suatu organisasi dan tujuan-tujuannya serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi tersebut. Komitmen organisasional cenderung didefinisikan sebagai suatu perpaduan antara sikap dan perilaku.

6. Pengaruh Kompetensi terhadap 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. 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 (Sujana, 2012). 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 tanggung jawab, yang akhirnya akan bermuara pada munculnya komitmen diri untuk membantu pemerintah mencegah penyelewengan keuangan negara (Trisnaningih, 2003). Dengan demikian dapat dikemukakan hipotesis sebagai berikut :

H1: kompetensi berpengaruh terhadap komitmen organisasi

7. Pengaruh Motivasi terhadap 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 (Handayani, 2012). 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 (Sujana, 2012). 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. Dengan demikian dapat dikemukakan hipotesis sebagai berikut:

H2: motivasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi

8. Pengaruh Kesesuaian Peran terhadap Komitmen Organisasi

Kesesuaian peran berarti adanya kesesuaian kompetensi seseorang dengan pekerjaan yang dilakukan. Bila seseorang merasakan bahwa pekerjaan yang dikerjakan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki maka akan menimbulkan kepercayaan diri, untuk melakukannya, kenyamanan, 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 sehingga menimbulkan kecintaan pada pekerjaan tersebut (Sujana, 2012). Hal yang sama akan terjadi pada auditor internal/pegawai Inspektorat, bila pegawai merasa bahwa pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki dan tidak membingungkan, maka pegawai akan senang, memiliki rasa percaya diri dan merasa nyaman melakukannya. Kecintaan pada tempat kerja merupakan bentuk dari komitmen organisasi

(Trisnaningsih, 2003). Dengan demikian dapat dikemukakan hipotesis sebagai berikut:

H3: kesesuaian peran berpengaruh terhadap komitmen organisasi

9. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Inspektorat

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 (Sujana, 2012). 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), Darma (2002), Spencer and Spencer (1993), dan Becker *et al.* (2001) dalam Sujana (2012) yang mengatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian dapat dikemukakan hipotesis sebagai berikut:

H4: kompetensi berpengaruh terhadap kinerja Inspektorat

10. Pengaruh Kesesuaian Peran terhadap Kinerja Inspektorat

Kesesuaian peran mengandung makna peran atau tugas yang diberikan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi yang telah ditetapkan sehingga tidak terjadi kebingungan akan tugas dan konflik dalam pekerjaan (Handayani, 2012). 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 dalam Sujana (2012). yang menemukan bahwa konflik peran dan kebingungan terhadap peran dapat menimbulkan rendahnya kinerja akuntan. Dengan demikian dapat dikemukakan hipotesis sebagai berikut:

H5: kesesuaian peran berpengaruh terhadap kinerja Inspektorat

11. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Inspektorat

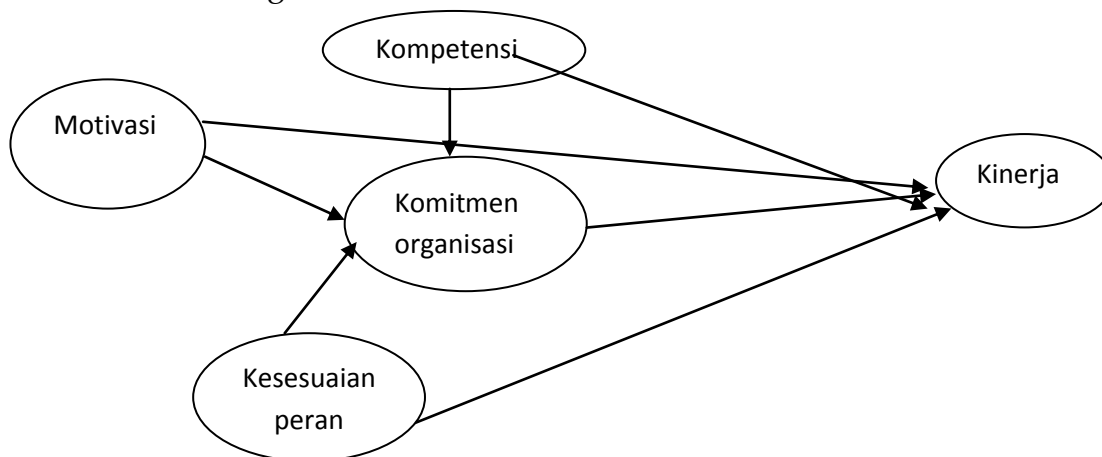
Motivasi adalah dorongan individu untuk bertindak yang menyebabkan orang berperilaku dengan cara tertentu mencapai tujuan. Apabila dorongan seseorang untuk berkinerja tinggi maka kinerja yang dicapai oleh orang tersebut akan tinggi pula. Dorongan berkinerja tinggi disebabkan oleh keinginan seseorang untuk memenuhi kebutuhannya (Sujana, 2012). 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 (Trisnaningsih, 2003). Dengan demikian dapat dikemukakan hipotesis sebagai berikut:

H6: motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Inspektorat**12. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja 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 Cohen (1999), Mowday *et. al.* (1992), Steers (1977), Nyhan (1999), Rice (1999), Aranya *et. al.* (1982) dan Mathieu and Zajac (1990) dalam Sujana (2012). yang menyimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian dapat dikemukakan hipotesis sebagai berikut:

H7: komitmen organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Inspektorat**13. Kerangka Konseptual atau Model Penelitian**

Kinerja Inspektorat dipengaruhi oleh kompetensi, motivasi, kesesuaian peran, dan komitmen organisasi.



Gambar 1. Model Penelitian

C. Metode Penelitian**1. Disain Penelitian**

Penelitian yang digunakan untuk menganalisis penelitian mengenai (1) pengaruh kompetensi, motivasi dan kesesuaian peran terhadap komitmen organisasi. (2) pengaruh kompetensi, motivasi, kesesuaian peran dan komitmen organisasi terhadap kinerja Inspektorat dalam Pengawasan Keuangan Daerah adalah tipe penelitian penjelasan (*explanatory / confirmatory research*).

2. Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Inspektorat Kota dan Kabupaten Madiun yang ikut dalam tugas pemeriksaan sebanyak 56 orang.

Sampelnya adalah auditor/pemeriksa sebanyak 35 buah. Waktu penelitian bulan Januari-Agustus 2015.

3. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel

- a. Kompetensi merupakan karakter sikap dan perilaku, atau kemauan dan kemampuan auditor pemerintah Kota dan Kabupaten 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 (Sujana, 2012). Instrumen ini terdiri dari 6 item dengan lima poin skala Likert.
- b. Kesesuaian Peran dalam penelitian ini merupakan persepsi auditor pemerintah daerah terhadap ketiadaan *role conflict* maupun *role ambiguity* dalam pelaksanaan tugas audit (Andaraeni, 2003). Instrumen ini terdiri dari 10 item dengan lima poin skala Likert.
- c. Motivasi merupakan dorongan individu untuk bertindak yang menyebabkan orang berperilaku dengan cara tertentu mencapai tujuan (Trisnaningsih, 2003). Instrumen ini terdiri dari 10 item dengan lima poin skala Likert.
- d. Komitmen organisasi merupakan persepsi auditor internal mengenai tingkat keterikatan atau keberpihakan dan keinginan auditor pemerintah daerah 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 (Trisnaningsih, 2003). Instrumen ini terdiri dari 12 item dengan lima poin skala Likert.

4. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kantor Inspektorat Kota dan Kabupaten Madiun pada bulan Januari-Agustus 2015. Pemilihan Kota dan Kabupaten Madiun sebagai lokasi penelitian didasarkan pada pertimbangan bahwa di eks-Karisidenan Madiun, Kota dan Kabupaten Madiun sudah mendapatkan laporan keuangannya dengan predikat WTP (Wajar Tanpa Pengecualian).

5. Data dan Prosedur Pengumpulan Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer diperoleh dengan menggunakan daftar pertanyaan (kuesioner) yang terstruktur dengan tujuan untuk mengumpulkan informasi dari auditor pada Inspektorat Kota dan Kabupaten Madiun sebagai responden dalam penelitian ini.

6. Teknik Analisis

a. Uji Kualitas Data

Uji kualitas data dengan model pengukuran (*Outer Model*) digunakan untuk mengetahui validitas dan reliabilitas yang menghubungkan indikator dengan variabel latennya (Ghozali, 2008). Indikator dalam penelitian ini adalah reflektif karena indikator variabel laten mempengaruhi indikatornya. Untuk itu digunakan tiga cara, yaitu:

b. Validitas Konvergen

Validitas Konvergen mengukur besarnya korelasi antara konstruk dengan variabel laten. Dalam evaluasi validitas konvergen item reliabel dapat dilihat dari skor *outer loading* di atas 0,50 (Ghozali, 2008). Validitas konvergen juga dilihat dari nilai *square root of average variance extracted* (AVE). Dipersyaratkan model dikatakan baik apabila AVE masing-masing konstruk nilainya lebih besar dari 0,50 (Ghozali, 2008).

c. Validitas Diskriminan

Validitas diskriminan diukur dengan melihat nilai *crossloading*. Jika korelasi konstruk dengan item pengukuran lebih besar daripada ukuran konstruk lainnya, maka menunjukkan bahwa konstruk laten memprediksi ukuran pada suatu blok lebih baik daripada ukuran pada blok lainnya (Ghozali, 2008).

d. Reliabilitas

Reliabilitas dilihat dengan menggunakan Smart PLS fungsi *algorithm*. Uji reliabilitas konstruk diukur dengan *cronbach alpha* dan *composite reliability*. Konstruk dinyatakan reliabel jika nilai *composite reliability* di atas 0,70 (Ghozali, 2008). Uji reliabilitas diperkuat dengan *cronbach alpha*, dikatakan baik apabila α di atas 0,70 dan dikatakan cukup apabila di atas 0,50 (Ghozali, 2008).

7. Uji Hipotesis

Dalam uji hipotesis sebelumnya harus merancang model struktural (*Inner Model*). Uji pada model struktural dilakukan untuk menguji hubungan antara konstruk laten. Ada beberapa uji untuk model struktural adalah:

- a. Estimasi koefisien jalur. Nilai estimasi koefisien jalur antar konstruk harus memiliki nilai yang signifikan. Signifikansi hubungan dapat diperoleh lewat prosedur *bootstrapping*, nilai yang dihasilkan berupa nilai t-hitung yang kemudian dibandingkan dengan t-tabel. Apabila t tabel > t hitung maka nilai estimasi koefisien jalur tersebut signifikan (Ghozali, 2008).
- b. R^2 yaitu kemampuan konstruk eksogen menjelaskan variasi pada konstruk endogen. Chin (1998) dalam Ghozali (2008) menyatakan bahwa terdapat tiga kriteria nilai R^2 yaitu: 0,67 artinya baik, 0,33 artinya moderat dan 0,19 artinya lemah.

D. Hasil dan Pembahasan

1. Hasil

Responden penelitian: sebanyak 35 orang dengan rincian auditor Kota Madiun sebanyak 22 orang dan auditor Kabupaten Madiun sebanyak 13 orang.

Profil responden penelitian meliputi umur, jenis kelamin, masa kerja di Kantor Inspektorat, golongan, pendidikan terakhir, dan frekuensi mengikuti pendidikan dan pelatihan sebagai auditor.

a. Statistik Deskriptif

Gambaran mengenai variabel-variabel penelitian, yaitu kinerja, tersebut disajikan kisaran teoretis yang merupakan kisaran atas bobot jawaban yang secara teoretis didesain dalam kuesioner dan kisaran sesungguhnya yaitu nilai terendah sampai nilai tertinggi atas bobot jawaban responden yang sesungguhnya.

Tabel 1. Statistik Deskriptif

Variabel	Kisaran Teoretis		Kisaran Sesungguhnya		
	Kisaran	Mean	Kisaran	Mean	SD
Kinerja	5-50	20	19-50	30,34	6,970
Kompetensi	5-30	12,5	11-30	21,54	4,834
Motivasi	5-50	22,5	14-48	34,71	8,624
Komitmen organisasi	5-60	27,5	12-60	37,88	9,420
Kesesuaian peran :konflik peran	5-25	10	5-20	10,80	3,871
Kesesuaian peran :ketidakjelasan peran	5-25	10	5-23	9,98	4,782

b. Pengujian data dengan SmartPLS

Berdasarkan data yang diperoleh, maka akan diolah dengan menggunakan SmartPLS ver 3.0. Menurut Ghazali (2008), pendekatan PLS merupakan metode analisis yang *powerfull* karena tidak mengasumsikan data harus dengan pengukuran skala tertentu (nominal, kategori, ordinal, interval dan rasio) juga dapat digunakan untuk konfirmasi teori.

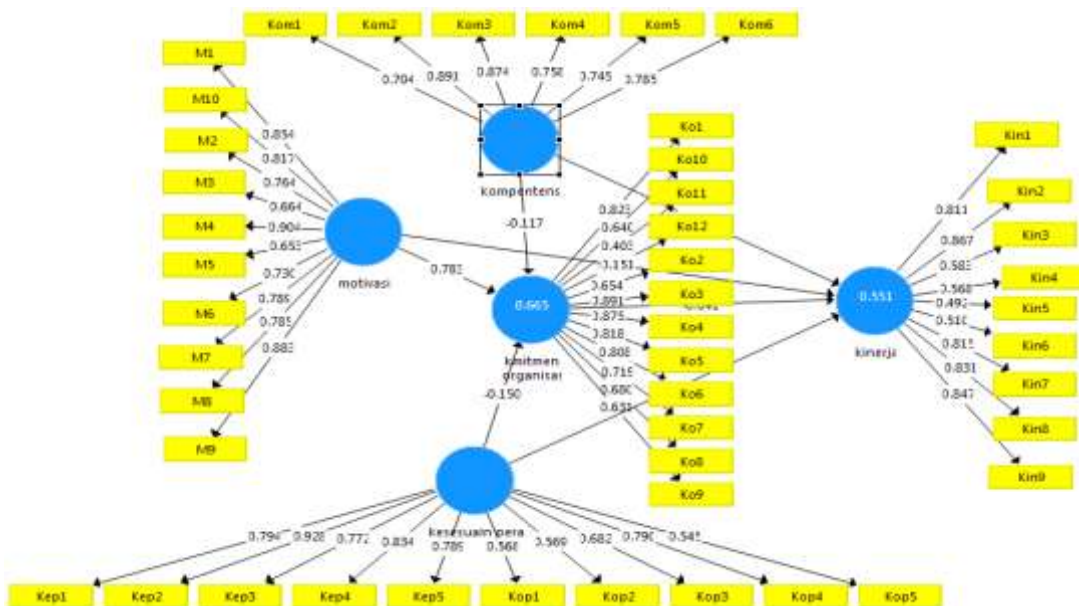
1) *Outer model* atau model pengukuran

Outer model sering juga disebut *outer relation* atau *measurement model* mendefinisikan bagaimana setiap blok indikator berhubungan dengan variabel latennya (Ghozali, 2008).

Dengan menggunakan fungsi *algorithm* pada SmartPLS 3.0, maka diperoleh model pengukuran untuk uji validitas dan reliabilitas, *R square*, dan koefisien jalur untuk model persamaan. Hasil uji kualitas dapat dijelaskan sebagai berikut:

a) Validitas Konvergen

Validitas konvergen ditentukan melalui estimasi SmartPLS *algorithm* dengan nilai korelasi *score loading* dan AVE di atas 0,5 (Ghozali, 2008). Hasil validitas konvergen dapat dilihat pada gambar 2.

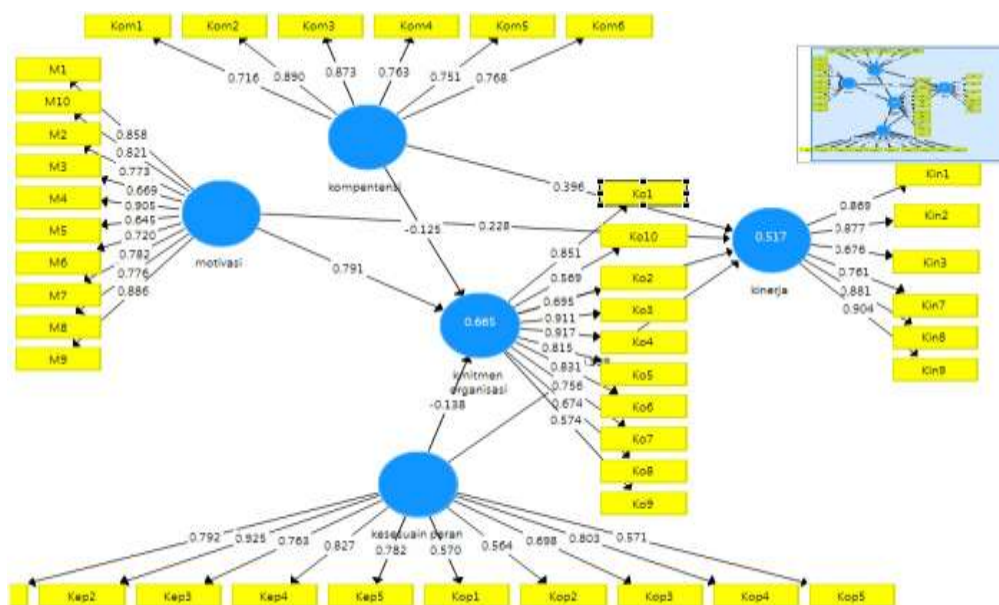


Gambar 2. Hasil estimasi SmartPLS Algorithm

Dari gambar 2. Hasil estimasi *SmartPLS Algorithm* dapat disimpulkan bahwa tidak semua indikator memiliki *score loading* > 0,5. Indikator yang memiliki *score loading* di bawah 0,5 adalah Ko11 = 0,403 dan Kin 5 = 0,492, sehingga indikator Ko11 dan Kin 5 dikeluarkan dari model karena memiliki *score loading* < 0,5 dan tidak signifikan. Kemudian model di reestimasi kembali dengan membuang Ko11 dan Kin5.

Ternyata dalam reestimasi masih ada indikator memiliki *score loading* > 0,5, yaitu Ko12 = 0,470, Kin 4 = 0,495 dan Kin 6 = 0,492. Sehingga ketiga indikator harus dikeluarkan dari model karena memiliki skor loading < 0,5 dan tidak signifikan. Kemudian model di reestimasi kembali dengan membuang Ko12, Kin 4, dan Kin 6

Setelah dilakukan reestimasi ketiga indikator mempunyai *score loading* > 0,5 dengan hasil analisis jalur adalah:



Gambar 3. Hasil estimasi SmartPLS Algorithm

Demikian pula dengan nilai AVE untuk konstruk-konstruk tersebut setelah membuang indikator Ko12, Kin4 dan Kin 6 telah memenuhi *validitas konvergen*. Semua konstruk memiliki nilai AVE > 0,5. Hal ini berarti item-item yang digunakan untuk mengukur suatu konstruk memang mengukur konstruk tersebut,

b) Validitas Diskriminan

Validitas diskriminan diukur dengan melihat nilai *crossloading*. Berdasarkan gambar 3 di atas dapat diketahui bahwa validitas diskriminan terpenuhi karena konstruk dengan item pengukuran lebih besar dari pada ukuran konstruk lainnya, hal ini menunjukkan bahwa konstruk laten memprediksi ukuran pada suatu blok lebih baik daripada ukuran pada blok lainnya.

c) Reliabilitas

Reliabilitas dilihat dengan menggunakan Smart PLS fungsi *algorithm*. Uji reliabilitas konstruk dengan *cronbach alpha* dan *composite reliability* di atas 0,70 sehingga menunjukkan bahwa semua konstruk pada model yang diestimasi masing-masing konstruk dinyatakan reliabel.

2) Inner model atau model struktural

Uji pada model struktural dilakukan untuk menguji hubungan antara konstruk laten.

a) **R Square** yaitu kemampuan konstruk eksogen menjelaskan variasi pada konstruk endogen. Nilai *R Square* untuk variabel kinerja dapat dijelaskan bahwa variabel komitmen organisasi mampu mempengaruhi variabel kinerja sebesar 51,7 % sedangkan sisanya sebesar 48,3% dijelaskan oleh variabel lain. Nilai *R Square* untuk variabel komitmen organisasi dapat dijelaskan bahwa variabel motivasi, kompetensi, dan kesesuaian peran mampu mempengaruhi variabel

komitmen organisasi sebesar 66,5 % sedangkan sisanya sebesar 33,5% dijelaskan oleh variabel lain.

b) *Path Coefficients (Estimasi koefisien jalur)*

Menggunakan SmartPLS 3.0 melalui fungsi *bootstrapping* maka hasil analisis data dengan menggunakan SmartPLS 3.0 melalui *bootstrapping* dapat dilihat pada tabel 2.

Tabel 2. SmartPLS 3.0 melalui *bootstrapping*

Keterangan	H	Original Sampel (O)	Sample Mean (M)	Standard Error (STERR)	T Statistik (O/STERR)	Kesimpulan
Kesesuaian peran → kinerja	H5	-0,395	-0,312	0,210	1,884	Ditolak
Kesesuaian peran → komitmen Organisasi	H3	-0,134	-0,182	0,094	1,427	Ditolak
Komitmen organisasi → kinerja	H7	-0,091	-0,071	0,235	0,386	Ditolak
Kompetensi → kinerja	H4	0,402	0,278	0,335	1,201	Ditolak
Kompetensi → komitmen organisasi	H1	-0,135	-0,092	0,158	0,852	Ditolak
Motivasi → kinerja	H6	0,191	0,376	0,336	0,568	Ditolak
Motivasi → komitmen organisasi	H2	0,803	0,738	0,165	4,869	Diterima

2. Pembahasan

a. H1: kompetensi berpengaruh terhadap Komitmen organisasi

Berdasarkan tabel 2 dapat dilihat bahwa nilai T Statistik dari konstruk kompetensi terhadap komitmen organisasi adalah 0,852 atau <1,69 artinya hipotesis 1 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi Hal ini mengindikasikan bahwa pegawai Inspektorat dengan kompetensi yang tinggi belum tentu tingkat komitmen organisasinya meningkat hal ini dikarenakan tidak semua auditor berpendidikan akuntansi, dan tingkat perputaran pegawai yang sering dilakukan di pemerintah Kota dan Kabupaten Madiun sehingga tingkat pemahaman tentang apa yang harus dikerjakan dan apa fungsi dirinya dalam pekerjaan itu tidak sesuai dengan

kompetensinya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Dalmy (2009) dan tidak mendukung penelitian Sujana (2012).

b. H2: motivasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi

Berdasarkan tabel 2 dapat dilihat bahwa nilai T Statistik dari konstruk motivasi terhadap komitmen organisasi adalah 4,869 atau $>1,69$ artinya hipotesis 2 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi. Artinya, semakin tinggi motivasi auditor internal/pegawai inspektorat dalam melakukan tugas maka semakin besar komitmennya terhadap organisasi. Penelitian ini mendukung hasil penelitian Sujana (2012).

c. H3: kesesuaian peran berpengaruh terhadap komitmen organisasi

Berdasarkan tabel 2 dapat dilihat bahwa nilai T Statistik dari konstruk kesesuaian peran terhadap komitmen organisasi adalah 1,427 atau $<1,69$ artinya hipotesis 3 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa kesesuaian peran tidak berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal ini dikarenakan seringnya perputaran pegawai di lingkungan pemerintah daerah Kota dan Kabupaten Madiun menyebabkan pegawai menyesuaikan peran sebagai auditor internal/pegawai inspektorat. Hal ini akan terjadi pada auditor internal/pegawai Inspektorat, yang mana bila pegawai merasa bahwa pekerjaan yang diberikan tidak sesuai dengan kemampuan yang dimiliki dan membingungkan, maka pegawai akan tidak senang melakukan pekerjaan itu, tidak memiliki rasa percaya diri untuk mengerjakannya dan merasa tidak nyaman melakukannya. Hal ini tidak mendukung penelitian Sujana (2012).

d. H4: kompetensi berpengaruh terhadap kinerja Inspektorat

Berdasarkan tabel 2 dapat dilihat bahwa nilai T Statistik dari konstruk kompetensi terhadap kinerja adalah 1,201 atau $<1,69$ artinya hipotesis 4 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Hal ini dikarenakan kompetensi yang tidak dimiliki oleh pegawai dan tidak sesuai dengan tuntutan pekerjaan maka kinerja pegawai akan semakin menurun karena pegawai yang tidak kompeten biasanya memiliki kemampuan dan kemauan yang lambat untuk mengatasi permasalahan kerja yang dihadapi, melakukan pekerjaan dengan tidak tenang dan penuh dengan rasa tidak percaya diri, memandang pekerjaan sebagai suatu kewajiban yang tidak harus dilakukan secara ikhlas, dan tidak secara terbuka meningkatkan kualitas diri melalui proses pembelajaran. Secara psikologis hal ini akan memberikan pengalaman kerja yang tidak bermakna dan rasa tidak tanggung jawab pribadi mengenai hasil-hasil pekerjaan yang dilakukan, yang pada akhirnya semua ini tidak meningkatkan kinerja pegawai. Hasil ini tidak mendukung penelitian Sujana (2012).

e. H5: kesesuaian peran berpengaruh terhadap kinerja Inspektorat

Berdasarkan tabel 2 dapat dilihat bahwa nilai T Statistik dari konstruk kesesuaian peran terhadap kinerja adalah 1,884 atau $>1,69$ artinya hipotesis 5 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa kesesuaian peran tidak berpengaruh secara signifikan

terhadap kinerja. Artinya, semakin sesuai peran yang dipersepsikan auditor internal/pegawai inspektorat, maka semakin rendah kinerja yang dihasilkan.

Kesesuaian peran yang diberikan di Kantor Inspektorat mengandung makna peran yang diberikan atau tugas yang diberikan tidak sesuai dengan tugas pokok dan fungsi yang telah ditetapkan sehingga terjadi kebingungan akan tugas dan konflik dalam pekerjaan. Ketidaksiesuaian peran akan menyebabkan tidak nyaman karyawan dalam bekerja yang akan berdampak pada minimalnya kinerja yang dicapai. Hal ini tidak sesuai dengan hasil penelitian Sujana (2012) yang menemukan bahwa konflik peran dan kebingungan terhadap peran dapat menimbulkan rendahnya kinerja akuntan.

f. H6: motivasi berpengaruh terhadap kinerja Inspektorat

Berdasarkan tabel 2 dapat dilihat bahawa nilai T Statistik dari konstruk motivasi terhadap kinerja adalah 0,568 atau $<1,68$ artinya hipotesis 6 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja. Hal ini dikarenakan perputaran pegawai yang dilakukan di pemerintah daerah Kota dan Kabupaten Madiun menimbulkan penyesuaian lingkungan sehingga motivasi di lingkungan baru akan menurunkan tingkat kinerjanya, sehingga pegawai inspektorat mempunyai motivasi yang tidak mendorong untuk meningkatkan kinerjanya karena mereka bertindak dan berperilaku sesuai dengan aturan yang ada. Hasil penelitian ini tidak mendukung penelitian Sujana (2012)

g. H7: komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja Inspektorat

Berdasarkan tabel 2 dapat dilihat bahawa nilai T Statistik dari konstruk kesesuaian peran terhadap kinerja adalah 0,386 atau $<1,68$ artinya hipotesis 7 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja Inspektorat.

Hal ini dikarenakan pegawai yang sering terkena perputaran pegawai sehingga pegawai tidak memiliki tingkat komitmen yang tinggi terhadap organisasi cenderung tidak memiliki sikap keberpihakan, rasa cinta, dan kewajiban yang tinggi terhadap organisasi, sehingga hal ini akan menurunkan kinerja mereka untuk menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepada mereka dengan dewasa secara psikologis dan bertanggung jawab. Semua ini pada akhirnya akan menurunkan kinerja pegawai baik dilihat dari aspek pekerjaan maupun dari aspek karakteristik. Penelitian ini tidak mendukung penelitian Sujana (2012).

E. Kesimpulan dan Saran

1. Kesimpulan

- a. Kompetensi dan kesesuaian peran tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi pegawai Inspektorat Kota dan Kabupaten Madiun.
- b. Motivasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi pegawai Inspektorat Kota dan Kabupaten Madiun.
- c. Kompetensi, motivasi dan komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Inspektorat Kota dan Kabupaten Madiun.

d. Kesesuaian peran berpengaruh terhadap kinerja pegawai Inspektorat Kota dan Kabupaten Madiun.

2. Keterbatasan

a. Penelitian ini dilakukan hanya 2 pemerintah daerah yaitu Kota dan Kabupaten Madiun.

b. Variabel independen yang mempengaruhi kinerja hanya 51,7% dan variabel yang mempengaruhi komitmen organisasi hanya 66,5%.

3. Saran

a. Penelitian selanjutnya sebaiknya melakukan objek penelitian yang lebih luas sehingga hasilnya dapat lebih digeneralisasi misalnya se-Bakorwil, atau se-propinsi.

b. Penelitian yang akan datang dapat menambah konstruk eksogen yang lain, seperti independensi, sedangkan konstruk endogen menambah kualitas audit.

Daftar Pustaka

Amilin dan Rosita Dewi. 2008. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Akuntan Public dengan Role Stress sebagai Variable Mediasi. *JAAI*. Vol 12 no 1. Juni. Jakarta.

Andraeni, N.N. Novitasari. 2003. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan PT H.M Sampoerna Tbk Surabaya. Tesis tidak diterbitkan. Surabaya. Program Pascasarjana Ilmu Manajemen Universitas Airlangga.

Dalmy, 2009. Pengaruh Sumber Daya Manusia, Komitmen, Motivasi Terhadap Kinerja Auditor dan Reward Sebagai Variabel Moderating Pada Inspektorat Provinsi Jambi. *Tesis Manajemen Akuntansi*, Sekolah Pascasarjana Universitas Sumatera Utara.

Handayani, Dwi. 2012. Pengaruh Komitmen, Motivasi, dan *Role Stress* terhadap Kepuasan Kerja Akuntan Publik (Studi Empiris pada Kantor akuntan Publik di Jawa Timur). *Jurnal Widya Warta* no 02 Tahun XXXVI/ Juli 2012. Madiun.

Ghozali Imam, 2008, *Struktural Equation Modelling etode Alternatif dengan Partial Least Square (PLS)*, Semarang. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Gibson, James L, Ivancevich, John M, Donnely, James H, Jr, Adiarni, ahid, Djoerban Penterjemah). 1997. *Organisasi dan Manajemen, Perilaku Struktur Proses*. Jakarta : Erlangga.

Hasibuan, SP. 2003. *Organisasi dan Motivasi, Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Lastanti, Hexana. 2005. Tinjauan terhadap Kompetensi dan Independensi Akuntan Publik : Refleksi Atas Skandal Keuangan. *Media Riset Akuntansi, Auditing dan Informasi*. Vol.5 No.1 April 2005.
- Lee, Tom & Mary Stone. 1995. "Competence and independence: The congenialTwins Of Auditing?" *Journal of Business Finance and Accounting*. 22 (8). (December). Pp 1169- 1177
- Saifuddin. 2004. Pengaruh Kompetensi dan Independensi Terhadap Opini Audit Going Concern (Studi Kuasieksperimen pada Auditor dan Mahasiswa). Semarang. Tesis tidak dipublikasikan.. Semarang. Universitas Diponegoro.
- Trisnaningsih, Sri. 2003. Pengaruh Komitmen terhadap Kepuasan Kerja, Motivasi sebagai Variabel Intervening pada KAP di Jawa Timur. *Jurnal riset Akuntansi Indonesia*. Vol 6 no 2 Mei .Penerbit Universitas Gajah Mada Yogyakarta.
- Sujana,Edy, 2012. Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Kesesuaian Peran dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Auditor Internal Inspektorat Pemerintah Kabupaten Badung dan Buleleng), *Jurnal JINAH*, Vol 2 no 1. Desember. Singaraja
- Suwandi. 2005. Pengaruh Kejelasan Peran dan Motivasi Kerja terhadap Efektivitas Pelaksanaan Tugas Jabatan Kepala Sub Bagian di Lingkungan Sekretariat Daerah Propinsi Jawa Timur. Tesis tidak dipublikasikan. Surabaya. Universitas Airlangga.
- Undang-Undang no 22 tahun 1999 tentang Pemerintah Daerah
- Undang-undang no 25 tahun 1999 tentang Pemerintah Daerah
- Undang-undang no 32 tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah
- Undang-undang no 33 tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan Pusat dan Daerah