

PENGARUH KEMAMPUAN AUDITOR TERHADAP KINERJA PEGAWAI INSPEKTORAT KABUPATEN BENER MERIAH

Basyirah^{1*)} dan Linawati²⁾

¹⁾Dosen Ekonomi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Gajah Putih

²⁾ Ekonomi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Gajah Putih

*) email:

ABSTRAK

Tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh kemampuan auditor terhadap kinerja Pegawai Inspektorat Kabupaten Bener Meriah. Penelitian ini dilakukan di Bawasda Kabupaten Bener Meriah dan objek dalam penelitian ini adalah Kemampuan dan kinerja pegawai. Yang menjadi responden adalah pegawai Bawasda. Teknik pengumpulan data yang digunakan melalui wawancara, observasi, kuisioner. Metode analisis data dengan pendekatan Regresi Linier sederhana. Hasil penelitian menunjukkan hubungan antar variabel berbentuk persamaan $Y = 2,453 + 0,547X$ ($Y =$ Kinerja, $X =$ Kemampuan auditor). Berdasarkan estimasi koefisien model tersebut sebesar $b = 0,547$, artinya jika kemampuan Auditor meningkat sebesar 1 (satu) satuan pada skala likert maka kinerja Auditor akan meningkat sebesar 0,547 satuan. Berdasarkan analisis koefisien Determinasi menunjukkan bahwa nilai ($R^2 = 0,369$), menindikasikan bahwa kontribusi faktor kemampuan auditor sebesar 36,9% atas kinerja pegawai Inspektorat Kabupaten Bener Meriah.

Kata Kunci: Kemampuan Auditor, Kinerja, Pegawai Inspektorat

1. Pendahuluan

Setiap Organisasi dituntut untuk mampu mengerjakan pekerjaannya sesuai dengan ketrampilan mereka, namun pada kenyataannya tidak semua pegawai mempunyai kemampuan dan ketrampilan kerja sesuai dengan yang diharapkan organisasi. Seseorang dapat bekerja secara efisien jika pegawai tersebut mampu dan terampil serta mempunyai semangat kerja sehingga dapat diharapkan hasil kerja yang maksimal, terutama para pegawai dalam pelaksanaan tugas.

Auditor pemerintahan merupakan pihak yang sangat berperan dalam pengawasan dan pemeriksaan keuangan negara. Auditor harus menunjukkan profesionalismenya dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan. Dalam pelaksanaannya, yang menjadi salah satu tujuan pengawasan keuangan adalah untuk mendeteksi kecurangan-kecurangan yang mungkin terjadi dalam sebuah organisasi atau kantor pemerintahan.

Auditor merupakan orang yang berkompeten dalam memeriksa laporan keuangan, yang mana dalam tugas-tugasnya membutuhkan tingkat profesionalisme yang tinggi demi mencapai tingkat kinerja

yang maksimal, sehingga dapat berdampak pada kinerja dari instansi tempat auditor berada. Dalam melaksanakan tugas auditor sering mengalami tekanan-tekanan, baik tekanan dari waktu yang dianggarkan dalam melakukan tugas. Tekanan anggaran waktu yang dibebankan kepada auditor dalam proses pemeriksaan akan menuntut seorang auditor untuk melakukan proses audit dengan cepat dan diharapkan mampu mengerahkan kemampuannya secara profesional walaupun berada dalam tekanan, namun karena karakteristik auditor pasti berbeda-beda maka kinerja yang dihasilkan apabila dibawah tekanan juga berbeda. Dalam beberapa situasi kadang kala auditor merasa waktu yang diberikan dalam proses audit adalah sebuah motivasi untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya, namun ada juga auditor yang merasa tekanan dari waktu yang ada (dianggarkan) itu adalah sesuatu yang dapat menurunkan kinerja auditor itu sendiri.

Demi mencapai kinerja yang diharapkan tentu harus mengacu pada budaya organisasi/instansi itu sendiri, yang mana budaya organisasi adalah nilai-nilai yang dianut oleh organisasi tersebut yang nantinya akan menuntun auditor/pegawai pada

pencapaian tujuan organisasi. Dalam penelitian ini organisasi yang dimaksud adalah Inspektorat yang merupakan Aparat Pengawas Intern Pemerintah (APIP), baik tingkat Provinsi, Kabupaten dan Kota yang mempunyai peranan amat penting serta signifikan dalam pelaksanaan auditor adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang mempunyai jabatan fungsional auditor dan/atau pihak lain yang diberi tugas, wewenang, tanggung jawab dan hak secara penuh oleh pejabat yang berwenang melaksanakan pengawasan pada instansi pemerintah untuk dan atas nama Aparat Pengawasan Internal Pemerintah.

Badan Pengawas Daerah (Bawasda) atau yang sekarang ini lebih dipopulerkan dengan sebutan Inspektorat Provinsi/Kabupaten/Kota (selanjutnya di singkat dengan Inspektorat) merupakan suatu lembaga pengawasan di lingkungan pemerintahan daerah, baik untuk tingkat provinsi, kabupaten, atau kota, memainkan peran yang sangat penting dan signifikan untuk kemajuan dan keberhasilan pemerintah daerah dan perangkat daerah di lingkungan pemerintahan daerah dalam menyelenggarakan pemerintahan di daerah dan mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan.

2. Landasan Teoritis

Kemampuan

Kemampuan menurut Palan (2007:5) adalah sebagai karakteristik dasar yang dimiliki oleh seorang individu yang berhubungan secara kausal dalam memenuhi kriteria yang diperlukan dalam menduduki suatu jabatan. Selanjutnya Suparno (2005:24) menyatakan bahwa *competency refers to an individual's knowledge, skill, ability or personality characteristics that directly influence job performance*. Artinya, kompetensi mengandung aspek-aspek pengetahuan, ketrampilan (keahlian) dan kemampuan ataupun karakteristik kepribadian yang mempengaruhi kinerja.

Stephen Robbin (2007:38) menyatakan bahwa kompetensi adalah "kemampuan (*ability*) atau kapasitas seseorang untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan, dimana kemampuan ini ditentukan oleh 2 (dua) faktor yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Menurut Kaleta (2006:170) Kemampuan kerja merujuk suatu fitur yang kompleks dan tingkat mencerminkan interaksi antara volume kedua kegiatan fisik dan mental dan kemampuan fungsional pekerja, kesehatan mereka dan penilaian subjektif dari status mereka dalam kondisi organisasi dan sosial yang diberikan. Soelaiman (2007:112) menyatakan bahwa kemampuan adalah sifat yang dibawa lahir atau dipelajari yang memungkinkan seseorang yang dapat menye-

lesaikan pekerjaannya, baik secara mental ataupun fisik.

Menurut Wibowo (2007:86), kompetensi diartikan sebagai kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai suatu yang terpenting. Kompetensi sebagai karakteristik seseorang berhubungan dengan kinerja yang efektif dalam suatu pekerjaan atau situasi.

Dari pengertian kompetensi tersebut di atas, terlihat bahwa kompetensi mengandung makna tentang karakteristik seseorang yang berkaitan dengan kinerja efektif dan atau unggul dalam situasi pekerjaan tertentu. Kompetensi dikatakan sebagai karakteristik dasar (*underlying characteristic*) karena karakteristik individu merupakan bagian yang mendalam dan melekat pada kepribadian seseorang yang dapat dipergunakan untuk memprediksi berbagai situasi pekerjaan tertentu. Kemudian dikatakan berkaitan antara perilaku dan kinerja karena kompetensi menyebabkan atau dapat memprediksi perilaku dan kinerja.

Jenis Kemampuan

Fogg (2004:90) membagi Kompetensi menjadi 2 (dua) kategori yaitu kompetensi dasar dan yang membedakan kompetensi dasar (*Threshold*) dan kompetensi pembeda (*differentiating*) menurut kriteria yang digunakan untuk memprediksi kinerja suatu pekerjaan. Kompetensi dasar (*Threshold competencies*) adalah karakteristik utama, yang biasanya berupa pengetahuan atau keahlian dasar seperti kemampuan untuk membaca, sedangkan kompetensi *differentiating* adalah kompetensi yang membuat seseorang berbeda dari yang lain.

Menurut Gibson (2009: 61) ada beberapa kemampuan yang diperlukan dalam suatu instansi agar pegawai dapat mengerjakan tugas yang dibebankan padanya. Beberapa kemampuan yang harus dimiliki oleh Pegawai untuk mencapai efektifitas dan efisiensi kerja adalah:

1. Kemampuan berinteraksi yang meliputi indikator:
 - a. Kemampuan Pegawai untuk menciptakan dan menjaga hubungan pribadi
 - b. Kemampuan Pegawai untuk berkomunikasi dengan rekannya secara efektif
 - c. Kemampuan Pegawai untuk menangani konflik baik dengan orang lain maupun teman sekerja

- d. Kemampuan untuk meningkatkan atau mempertahankan rasa keadilan dan persamaan kedudukan dalam suatu system imbalan
2. Kemampuan konseptual (*Conceptual ability*), dengan indikator:
 - a. Kemampuan Pegawai untuk membina dan menganalisis informasi baik dari dalam maupun dari luar lingkungan organisasi
 - b. Kemampuan untuk merefleksikan arti perubahan tersebut dalam tugas
 - c. Kemampuan untuk menentukan keputusan yang berkaitan dengan bidang tugasnya
 - d. Kemampuan untuk melakukan perubahan dalam pekerjaannya terutama yang perlu dalam organisasi kemampuan Teknis
 - e. Kemampuan Pegawai untuk mengembangkan dan mengikuti rencana-rencana kebijakan dan prosedur yang efektif
 - f. Kemampuan untuk memproses tata warkat atau kertas kerja dengan baik, teratur dan tepat waktu
 - g. Kemampuan untuk mengelola pengeluaran atas suatu anggaran
 - h. Kemampuan untuk menggunakan pengetahuannya, peralatan-peralatan (*tools*), pengalaman (*experience*), dan teknis-teknis dari berbagai disiplin ilmu untuk memecahkan masalah.

Karakteristik Kemampuan

Menurut Spencer dalam Moehariono (2014:14) kompetensi dasar seorang individu terdiri atas 5 hal, yaitu :

1. Watak (*traits*), yaitu yang membuat seseorang mempunyai sikap perilaku atau bagaimana orang tersebut merespon sesuatu dengan cara tertentu.
2. Motif (*motive*), yaitu sesuatu yang diinginkan seseorang atau secara konsisten dipikirkan dan diinginkan yang mengakibatkan suatu tindakan.
3. Konsep Diri (*self-concept*), adalah sikap dan nilai-nilai yang dimiliki seseorang. Sikap dan nilai tersebut dapat diukur melalui tes untuk mengetahui nilai yang dimiliki.
4. Pengetahuan (*knowledge*), yaitu informasi yang dimiliki seseorang pada bidang tertentu atau pada arena tertentu.
5. Keterampilan atau keahlian (*skill*), yaitu kemampuan untuk melaksanakan tugas tertentu baik secara fisik maupun mental.

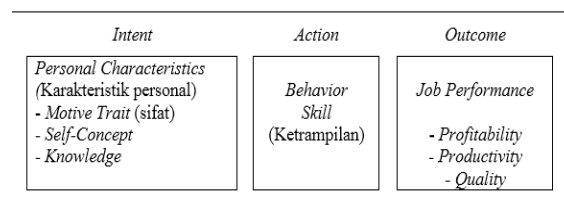
Menurut Prihadi (2004:38-39) bahwa ada 5 (lima) karakteristik kompetensi, yaitu :

1. Motif (*motive*) adalah hal-hal yang seseorang pikir atau inginkan secara konsisten yang menimbulkan tindakan.

2. Sifat (*traits*) adalah karakteristik fisik dan respons-respons konsisten terhadap situasi atau informasi..
3. Konsep diri (*Self-Concept*) adalah sikap dan nilai-nilai yang dimiliki seseorang.
4. Pengetahuan (*Knowledge*), adalah informasi yang dimiliki seseorang untuk bidang tertentu. Pengetahuan (*knowledge*) merupakan kompetensi yang kompleks
5. Keterampilan (*Skill*) adalah kemampuan untuk melaksanakan suatu tugas tertentu baik secara fisik maupun mental.

Sedangkan menurut Spencer dalam Surya Dharma (2003:17), konsep diri (*Self-concept*), watak/sifat (*traits*) dan motif kompetensi lebih tersembunyi (*hidden*), dalam (*deeper*) dan berbeda pada titik sentral keperibadian seseorang. Kompetensi pengetahuan (*Knowledge Competencies*) dan keahlian (*Skill Competencies*) cenderung lebih nyata (*visible*) dan relatif berbeda di permukaan sebagai salah satu karakteristik yang dimiliki manusia.

Menurut Surya Dharma (2003:43), Kompetensi dapat dihubungkan dengan kinerja dalam sebuah model alir sebab akibat yang menunjukkan bahwa tujuan, perangai, konsep diri, dan kompetensi pengetahuan yang kemudian memprakirakan kinerja kompetensi mencakup niat, tindakan dan hasil akhir. Misalnya, motivasi untuk berprestasi, keinginan kuat untuk berbuat lebih baik dari pada ukuran baku yang berlaku dan untuk mencapai hasil yang maksimal, menunjukkan kemungkinan adanya perilaku kewiraswastaan, penentuan tujuan, bertanggung jawab atas hasil akhir dan pengambilan resiko yang diperhitungkan sehingga hubungan kompetensi dengan kinerja Jurnalis dapat digambarkan sebagai berikut;



Menurut Spencer dalam Surya Dharma (2003:41), karakteristik pribadi yang mencakup perangai, konsep dan pengetahuan memprediksi tindakan-tindakan perilaku keterampilan, yang pada gilirannya akan memprediksi prestasi kerja. Selanjutnya jika kita lihat arah pada gambar tersebut bahwa bagi organisasi yang tidak memilih, mengembangkan dan menciptakan motivasi kompetensi untuk

karyawannya, jangan harap terjadi perbaikan dan produktivitas, profitabilitas dan kualitas terhadap suatu produk dan jasa.

Dari gambar hubungan kompetensi di atas terlihat bahwa pengetahuan merupakan input utama karakteristik personal (kompetensi) yang perlu dikembangkan untuk meningkatkan kinerja. Hal ini sesuai dengan pengertian pengetahuan itu sendiri sebagaimana dikemukakan oleh Carrillo, P., Robinson, (2004:46) bahwa:

1. *Tacit Knowledge*.

Pada dasarnya tacit knowledge bersifat personal, dikembangkan melalui pengalaman yang sulit untuk diformulasikan dan dikomunikasikan. Berdasarkan pengertiannya, maka tacit knowledge dikategorikan sebagai personal knowledge atau dengan kata lain pengetahuan yang diperoleh dari individu (perorangan).

2. *Explicit knowledge*

Explicit knowledge bersifat formal dan sistematis yang mudah untuk dikomunikasikan dan dibagi. Penerapan explicit knowledge ini lebih mudah karena pengetahuan yang diperoleh dalam bentuk tulisan atau pernyataan yang didokumentasikan, sehingga setiap karyawan dapat mempelajarinya secara independent.

Pada dasarnya kinerja dari seseorang merupakan hal yang bersifat individu karena masing-masing dari karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda. Kinerja seseorang tergantung pada kombinasi dari kemampuan, usaha, dan kesempatan yang diperoleh Robinson, (2006:47).

Sedangkan menurut Kunandar (2007:41), kompetensi dapat dibagi 5 (lima) bagian yakni:

1. Kompetensi intelektual, yaitu berbagai perangkat pengetahuan yang ada pada diri individu yang diperlukan untuk menunjang kinerja
2. Kompetensi fisik, yakni perangkat kemampuan fisik yang diperlukan untuk pelaksanaan tugas
3. Kompetensi pribadi, yakni perangkat perilaku yang berkaitan dengan kemampuan individu dalam mewujudkan diri, transformasi diri, identitas diri dan pemahaman diri.
4. Kompetensi sosial, yakni perangkat perilaku tertentu yang merupakan dasar dari pemahaman diri sebagai bagian yang tidak terpisahkan dari lingkungan sosial.
5. Kompetensi spiritual, yakni pemahaman, penghayatan serta pengamalan dalam kaidah-kaidah keagamaan.

Indikator Kemampuan kerja

Berikut ini adalah Indikator kemampuan intelektual menurut Stephen P. Robbins (2009:58)

- a. Kecerdasan angka, yaitu kemampuan melakukan aritmatika dengan cepat dan akurat
- b. Pemahaman verbal, yaitu kemampuan memahami apa yang dibaca atau didengar dan hubungan antara kata-kata
- c. Kecepatan persepsi, yaitu kemampuan mengidentifikasi kemiripan dan perbedaan visual secara cepat dan akurat
- d. Penalaran induktif, yaitu kemampuan mengidentifikasi urutan logis dalam sebuah masalah dan kemudian memecahkan masalah tersebut
- e. Penalaran deduktif, yaitu kemampuan menggunakan logika dan menilai implikasi dari sebuah argumen
- f. Visualisasi spesialisasi, yaitu kemampuan membayangkan bagaimana sebuah objek akan terlihat bila posisinya dalam ruang diubah
- g. Daya ingat, yaitu kemampuan menyimpan dan mengingat pengalaman masa lalu.

Selanjutnya Menurut Robbins (2006: 52), kemampuan individu pada hakekatnya tersusun dari dua faktor yaitu: kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Ada 7 (tujuh) dimensi yang membentuk kemampuan intelektual seseorang yaitu kemahiran berhitung, pemahaman verbal, kecepatan perseptual, penalaran induktif, penalaran deduktif, visualisasi ruang dan ingatan.

Pengertian Aparatur Pemeriksa Internal Pemerintah (APIP)

Berdasarkan UU 23 tahun Tahun 2014, pasal 1 ayat 46, Aparat Pengawas Intern Pemerintah adalah inspektorat jenderal kementerian, unit pengawasan lembaga pemerintah nonkementerian, inspektorat provinsi, dan inspektorat kabupaten/kota. Selanjutnya dalam pasal 216 ayat 2, Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) adalah inspektorat daerah yang memunyai tugas membantu kepala daerah, membina dan mengawasi pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantu oleh perangkat daerah.

Pengawasan intern adalah seluruh proses kegiatan audit, review, evaluasi, pemantauan, dan kegiatan pengawasan lain terhadap penyelenggaraan tugas dan fungsi organisasi dalam rangka memberikan keyakinan yang memadai bahwa kegiatan telah dilaksanakan sesuai dengan tolok ukur yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien untuk kepentingan pimpinan dalam mewujudkan tata pemerintahan yang baik (Peningkatan Kapabilitas APIP, BPKP 2015).

PER/05/M.PAN/03/2008 menyatakan bahwa kegiatan audit yang dapat dilakukan oleh APIP pada dasarnya dapat dikelompokkan kedalam tiga jenis

audit berikut ini:

1. Audit atas laporan keuangan yang bertujuan untuk memberikan opini atas kewajaran penyajian laporan keuangan sesuai dengan prinsip akuntansi yang diterima umum.
2. Audit kinerja yang bertujuan untuk memberikan simpulan dan rekomendasi atas pengelolaan instansi pemerintah secara ekonomis, efisien.
3. Audit dengan tujuan tertentu yaitu audit yang bertujuan untuk memberikan simpulan atas suatu hal yang diaudit. Yang termasuk dalam kategori ini adalah audit investigatif, audit terhadap masalah yang menjadi fokus perhatian pimpinan organisasi dan audit yang bersifat khas.

Pengertian Kinerja

Menurut Moeheriono (2014:95) Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkatan pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi.

Kinerja adalah konsep yang bersifat universal yang merupakan efektifitas operasional suatu organisasi, bagian organisasi dan bagian karya yang berdasar standar dan kriteria yang ditetapkan. Kinerja merupakan perilaku manusia dalam suatu organisasi yang memenuhi standar perilaku yang ditetapkan untuk mencapai hasil yang diinginkan (Siagian, 2003 dalam Masrukhin dan Waridin, 2006:200). Menurut Gibson, dkk (2003:355) *job performance* adalah pekerjaan yang terkait dengan tujuan organisasi, efisiensi, dan kinerja serta keefektifan kinerja lainnya.

Menurut Yuli (2005:89) mengemukakan bahwa : ” Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Kinerja mempunyai berbagai macam pengertian. Menurut Malthis dan Jackson (2006:378) bahwa : “Kinerja karyawan pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan.”

Kinerja berarti pencapaian/prestasi seseorang berkenaan dengan tugas yang diberikan kepadanya. Hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral etika (Sedarmayanti; 2007:260).

Malayu (2006:94) mengatakan bahwa “Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu.” Sedangkan menurut Widodo (2006:78) bahwa kinerja adalah melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Menurut Sutrisno (2008:103) Kinerja Individu adalah tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu.

Sedangkan menurut Rivai (2011:14) bahwa Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan hasil kemungkinan seperti standar kerja, target atau sasaran atau criteria yang ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Menurut Ruky (2006:15) bahwa: “Kinerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu.”

Kinerja karyawan merupakan gabungan dari tiga faktor penting yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi dari ketiga faktor di atas, semakin besarlah prestasi kerja karyawan bersangkutan.

Menurut Wibowo (2007:4) kinerja adalah implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi dan kepentingan. Mangkunegara (2008:9) menyatakan bahwa: “Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara No. PER/05/M.PAN/03/2008 menyatakan bahwa pengawasan intern pemerintah merupakan fungsi manajemen yang penting dalam penyelenggaraan pemerintahan. Melalui pengawasan intern dapat diketahui apakah suatu instansi pemerintah telah melaksanakan kegiatan sesuai dengan tugas dan fungsinya secara efektif dan efisien, serta sesuai dengan rencana, kebijakan yang telah ditetapkan, dan ketentuan. Selain itu, pengawasan intern atas penyelenggaraan pemerintahan diperlukan untuk mendorong terwujudnya *good governance*

dan *clean governance* dan mendukung penyelenggaraan pemerintahan yang efektif dan efisien, transparan, akuntabel serta bersih dan bebas dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme.

3. Metodologi Penelitian

Teknik Analisa data

Analisis regresi linier sederhana yaitu suatu analisis yang bertujuan untuk menguji pengaruh kemampuan terhadap kinerja pegawai. Dengan menggunakan rumus regresi linear (Riduwan; 2010:22)

$$Y = a + bX + e$$

Di mana :
 Y = Kinerja Pegawai
 a =kontanta
 X= Kemampuan Auditor
 b, = Koefisien regresi
 e = Error Term

Uji Koefisien Korelasi

Sugiyono (2014:27) menyatakan analisis korelasi adalah statistik yang mengukur tingkat asosiasi atau hubungan antara dua variabel, yaitu variabel bebas (*independent variable*), disimbolkan dengan “X” dan variabel terikat (*dependent variable*) disimbolkan dengan “Y”, dimana hubungan antara dua variabel (X dan Y) disebut korelasi bivariat. (dalam Sugiyono,2014:27) menyatakan bahwa koefisien korelasi adalah suatu ukuran arah dan kekuatan hubungan linear antara dua variabel random. Korelasi dilambangkan (r) dengan ketentuan nilai r tidak lebih dari harga ($-1 \leq r \leq +1$). Apabila nilai r mendekati 1 artinya korelasi mengarah pada hubungan yang sangat erat atau sempurna; dan jika r mendekati 0 artinya hubungan antar variabel sangat kecil atau mendekati tidak ada korelasi.

4. Hasil dan Pembahasan

Analisis regresi yang digunakan dalam mengkaji masalah yang diteliti ini untuk melihat pengaruh variabel Kemampuan Auditor terhadap Kinerja Auditor pada Inspektorat Kabupaten Bener Meriah Untuk itu, maka dalam penelitian ini data-data yang dikumpulkan melalui penyebaran kuisioner kemudian direkapitulasi serta diolah dengan menggunakan bantuan Program *SPSS Versi 19* sebagaimana ditunjukkan pada tabel di bawah ini;

Tabel Hasil Taksiran Koefisien Regresi Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2,453	,462		5,315	,000
Kemampuan Auditor	,547	,120	,622	4,566	,000

Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan data hasil olahan pada tabel diatas, maka taksiran persamaan regresi yang menghubungkan antar variabel dinyatakan dalam bentuk; $Y = 2,453 + 0,547 X$

(Y = Kinerja, X = kemampuan auditor).

Dapat di lihat bahwa besarnya nilai konstanta adalah 2,453 dan nilai koefisien kemampuan Auditor sebesar 0,547 sehingga dari persamaan regresi linier tersrbut dapat dijelaskan bahwa nilai konstanta adalah 2,453 yang bermakna bahwa apabila tidak ada terdapat peningkatan kemampuan auditor secara rata-rata maka Kinerja Auditor adalah 2,453. Sedangkan Nilai koefisien regresi untuk kemampuan sebesar 0,547 hal ini menunjukkan bahwa apabila terjadi perubahan pada variabel Kemampuan Auditor sebesar satu satuan pada skala Likert akan mengakibatkan perubahan terhadap Kinerja Auditor sebesar 0,547 point.

Determinasi

Selanjutnya nilai yang digunakan untuk melihat uji koefisien determinasi adalah nilai adjusted r² pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan variabel independen dalam menerangkan variasi variabel dependen. Dalam hal ini adjusted r² digunakan untuk menjelaskan seberapa besar variabel independen mempengaruhi Kinerja Auditori Inspektorat “adjusted r²” dianggap lebih baik dari r karena nilai adjusted r² dapat naik atau turun apabila suatu variabel independen ditambah dalam model. Hasil koefisien determinasi sebesar 0,369 atau 36,9 %, menunjukkan besarnya kontribusi faktor kemampuan auditor terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Inspektorat Kabupaten Bener Meriah yang diteliti.

5. Simpulan dan Saran

Simpulan

Berdasarkan analisis dan pembahasan yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan hasil penelitian ini sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan persamaan Regresi Sederhana adalah $Y = 2,453 + 0,547X$. Model estimasi persamaan regresi tersebut menunjukkan bahwa: a.Nilai konstanta regresi (a) sebesar 2,453, artinya jika Kemampuan Auditor atau bernilai nol (0) maka Kinerja Auditor sebesar 2,453, sedangkan koefisien b sebesar 0,547, artinya jika Kemampuan Auditor meningkat sebesar 1 (satu) satuan maka pada skala likert maka Kinerja Auditor akan meningkat sebesar 0,547.
2. Variabel Kemampuan Auditor berpengaruh terhadap kinerja auditor sebesar 0,547.

3. Analisis koefisien Determinasi menunjukkan bahwa nilai (R^2) sebesar 0,369 atau (36,9%) kontribusi aspek kemampuan auditor terhadap peningkatan kinerja pegawai, dan sisanya sebesar yaitu 63,1% dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian.
4. Analisis koefisien korelasi (R) menunjukkan bahwa nilai (R) sebesar 0,622. Nilai ini menunjukkan bahwa adanya hubungan atau korelasi yang kuat berada pada kisaran 0,61 s/d 0,80.

Saran

Dari hasil penelitian ini dapat disarankan bahwa:

1. Diharapkan pada seluruh auditor agar betul-betul dapat melaksanakan fungsi kemampuannya dalam rangka meningkatkan kinerja seluruh pegawai dan khususnya auditor karena memiliki pengaruh yang signifikan sehingga berdampak pada tingkat pengawasan internal pemerintah yang lebih baik.
2. Melihat besarnya koefisien regresi variabel kemampuan terhadap kinerja diharapkan agar terus mempertahankan sehingga akan meningkatkan profesional dari seluruh auditor dalam rangka pemeriksaan SKPK dan BUMD dengan lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Amirullah. (2015). *Pengantar Manajemen*. Mitra Wacana Media. Jakarta:
- BPKP. (2015). *Peningkatan Kapabilitas APIP Secara Mandiri (Self Improvement)*. Pusdiklatwas BPKP. Jakarta
- Fogg, Milton. (2004). *The Greatest Networker in the World the Three Rivers Press*, New York.
- Gibson, James L. Ivancevich, John M., (2003) *Organization Behavior Structure Processes*. Eight Edition. Boston: Richard D
- Gomes (2008) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi pertama, cetakan keempat, Andi Offset, Jakarta.
- Hamalik, Oemar. (2008). *Proses Belajar Mengajar*. Bumi Aksara. Jakarta
- Luthans. (2004). *Organizational Behaviour*. NY: MC Graw-Hill Book.
- Mathis dan Jackson (2006), *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta
- Moeheriono (2014) *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi, Edisi Revisi, Rajawali Pers*. Jakarta
- Mangkunegara A. Prabu. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. penerbit PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Melayu Hasibuan, (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Bumi Aksara, Jakarta.
- Rivai V. (2009), *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*, RajaGrafindo Persada, Jakarta
- Russel (2000) Russel (2000) *Kompetensi Dasar PNS, Konsep Pemikiran Manajemen*, Jakarta.
- Ruky (2006) *Sistem Manajemen Kinerja*, PT. Gramedia. Pustaka utama. Jakarta
- Riduwan, (2012), *Pengantar Statistika Pendidikan, Social, Ekonomi dan komunikasi*, Alfabeta Bandung.
- Palan, (2007). *Competency Management: Teknis Mengimplementasikan*
- Sutrisno, (2008), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ketiga, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Suparno, (2005), *Strategi Belajar Mengajar dan Micro Teaching*. Jakarta.
- Spencer, Lyle M. And Signe M. Spencer. (1993). *Competence Work: Model for Superior Performance*. John Wiley and Sons, Inc.
- Soraya, Intan dan Puji Harto. (2014). Pengaruh Konservatisme Akuntansi terhadap Manajemen Laba dengan Kepemilikan Manajerial Sebagai Variabel Pemoderasi. *Diponegoro Journal of Accounting* Vol. 3 No. 3 Tahun 2014 Halaman 452–462.
- Sedarmayanti, (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Refika Aditama., Bandung.
- Sugiyono (2007), *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Penerbit Alfabeta. Bandung.
- Sudarmanto, (2009), *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*, penerbit Pustaka Pelajar Yogyakarta
- Tjahjono, Achmad. (2009). *Akuntansi Suatu Pengantar 2*. Cetakan 1. Ganbika. Yogyakarta: