

**PENGARUH KOMPETENSI PADA  
KINERJA AUDITOR INTERNAL DENGAN MOTIVASI, KOMITMEN  
ORGANISASI DAN KETIDAKPASTIAN LINGKUNGAN SEBAGAI  
PEMODERASI DI INSPEKTORAT KABUPATEN TABANAN**

**Sagung Mas Ary Indrayanti<sup>1</sup>  
Herkulanus Bambang Suprasto<sup>2</sup>  
Ida Bagus Putra Astika<sup>3</sup>**

<sup>1</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia  
email: [ary\\_indrayanti76@yahoo.com](mailto:ary_indrayanti76@yahoo.com)

<sup>2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia

<sup>3</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh bukti empiris pengaruh kompetensi pada kinerja auditor internal dengan motivasi, komitmen organisasi dan ketidakpastian lingkungan sebagai pemoderasi di Inspektorat Kabupaten Tabanan. Lokasi penelitian dilakukan di Inspektorat Kabupaten Tabanan. Sampel penelitian ditentukan dengan teknik sensus. Data dikumpulkan dengan teknik survey dalam bentuk kuesioner dan wawancara, yang dijawab oleh 45 auditor internal di Inspektorat. Teknik analisis data yang digunakan adalah *Moderated Regression Analysis* (MRA). Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Motivasi memperkuat pengaruh kompetensi pada kinerja; (2) Komitmen organisasi tidak memperkuat pengaruh kompetensi pada kinerja; (3) Ketidakpastian lingkungan memperkuat pengaruh kompetensi pada kinerja.

**Kata kunci:** Kinerja, kompetensi, motivasi, komitmen organisasi, ketidakpastian lingkungan.

**ABSTRACT**

*This study aimed to get empirical evidence about the effect of competence on the performance the internal auditor with Motivation, Organizational Commitment and Environmental Uncertainty as moderating in Tabanan District Inspectorate. Inspectorate research location in Tabanan regency. The research sample was determined by the census technique. Data collected by the survey technique in the form of questionnaire and interview to an internal auditor at the Inspectorate. Data analysis technique used is Moderated Regression Analysis (MRA). The results showed that : (1) Motivation strengthen competence influence on performance; (2) Commitment to the organization does not strengthen the competence influence on performance; (3) strengthening the influence of environmental uncertainty competency in performance.*

**Keywords :** *performance, competence, motivation, organizational commitment and Environmental Uncertainty*

## **PENDAHULUAN**

Bergulirnya kebijakan otonomi daerah, pasca terjadinya reformasi di tanah air, telah menjadi penanda kebangkitan politik lokal di Indonesia, setelah sekian lama pemerintah orde baru menerapkan kebijakan sentralistik dengan pendekatan *top down* dalam penyelenggaraan pemerintahan. Melalui kebijakan otonomi daerah, diharapkan akan ada pendekatan baru dalam upaya mensejahterakan rakyat dalam bentuk *bottom up*, mengingat melalui otonomi daerah pemerintah akan lebih dekat dengan masyarakatnya. Perubahan pendekatan ini, sejatinya bermuara pada tujuan otonomi daerah yaitu untuk meningkatkan pelayanan publik serta meningkatkan kesejahteraan masyarakat.

Seiring dengan berjalannya kebijakan otonomi daerah, ditemukan begitu banyak kelemahan yang menghambat upaya mencapai tujuan *good governance* itu sendiri, seperti faktor pengawasan khususnya terkait dengan pelaporan pengelolaan keuangan daerah yang masih jauh dari harapan masyarakat. Hal ini harus diperhatikan oleh para penyelenggara pemerintahan, karena menurut Blann (2010) pelaporan keuangan yang baik akan membantu memenuhi kewajiban pemerintah untuk menjadi akuntabel, dan merupakan elemen penting dalam pengendalian keuangan dan akuntabilitas. Pentingnya faktor pengawasan tersebut, menuntut pemerintah daerah agar mampu mengembangkan kebijakan yang memungkinkan terciptanya sistem pengawasan internal maupun pengendalian pengelolaan keuangan daerah yang akuntabel.

Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 mengenai Sistem Pengendalian Intern Pemerintah menyebutkan bahwa fungsi auditor internal pada sektor pemerintahan di Indonesia dilakukan oleh Aparat Pengawas Internal Pemerintah (APIP). Terkait kinerja APIP dinilai menggunakan teknik *Internal Audit Capability Model (IACM)* yang dikembangkan oleh *The Institute of Internal Auditor (IIA)* sejak tahun 2009. Inspektorat yang merupakan bagian dari APIP sebagai garda terdepan pengawasan di daerah justru seringkali tidak dapat memperlihatkan kinerja yang baik dan memenuhi standar sebagai organisasi pengawas.

**Tabel 1.**  
**Data Level APIP Bali Tahun per 2015**

Inspektorat Provinsi/Kota/Kabupaten di Bali	Tingkat Level APIP
1. Denpasar	Level 1
2. Badung	Level 2 dengan Perbaikan
3. Bangli	Level 1
4. Gianyar	Level 2 dengan perbaikan
5. Tabanan	Level 2 dengan perbaikan
6. Buleleng	Level 1
7. Karangasem	Level 1
8. Klungkung	Level 1
9. Provinsi	Level 1
10. Jembrana	Level 1

Sumber :Perwakilan BPKP Propinsi Bali

Berdasarkan Tabel 1. tersebut, diketahui penilaian bahwa Kabupaten Tabanan berada pada level 2 (*infrastructure*) dengan perbaikan, yang artinya Kabupaten Tabanan pada dasarnya masih berada pada level 1 (*initial*) dari 5 (lima) level kapabilitas APIP.

Disamping itu pula dilihat secara kuantitas diketahui jumlah temuan Inspektorat Kabupaten Tabanan selama 5 tahun terakhir lebih tinggi dibandingkan dengan jumlah temuan BPK RI namun dari nilai temuan, kerugian negara/daerah Inspektorat Kabupaten Tabanan masih kurang. Fakta ini memberikan kesimpulan awal bahwa

kinerja pengawasan Inspektorat belum maksimal. Kenyataan ini dapat diduga karena faktor kompetensi yang dimiliki oleh aparatur pengawas internal. Kompetensi menjadikan aparat lebih peka, serta dapat melakukan penilaian dalam pengambilan keputusan secara tepat

Berdasarkan hal diatas Kabupaten Tabanan dipilih sebagai tempat penelitian kinerja auditor internal dalam hal ini aparat APIP. Hasil penelitian empiris menunjukkan kompetensi mempengaruhi kinerja. Kompetensi yang menunjukkan karakteristik pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki individu untuk melakukan tugas dan tanggungjawabnya secara efektif untuk meningkatkan standar kualitas profesionalnya (Wibowo, 2014:272). Belum maksimalnya kompetensi auditor dikarenakan kurangnya tingkat pelatihan ketrampilan pegawai melalui sertifikasi Jabatan Fungsional Auditor (JFA) yang difasilitasi oleh Pusdiklat BPKP (Astrawan, 2015). Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja auditor internal sejalan dengan hasil penelitian Suwardji (2014), Arini dan Badera (2015), Herawati (2015) menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja. Namun demikian, di lain sisi justru hasil penelitian yang berbeda ditunjukkan dari penelitian Dhermawan dkk (2012) yang meneliti pada pegawai Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali, menyatakan bahwa kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil ini konsisten dengan penelitian Linawati dan Suhaji (2011) yang menyatakan pula bahwa variabel kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Herculon Carpet Semarang. Melalui hasil penelitian yang berbeda tersebut, Govindarajan (1988) menyatakan bahwa pendekatan kontinjensi

(*contingency approach*) dapat dipergunakan sebagai solusi atas ketidakkonsistenan hasil-hasil riset sebelumnya. Ketidakkonsistenan hasil penelitian diduga dipengaruhi oleh berbagai faktor atau variabel yang bersifat kondisional. Ditinjau dari teori atribusi, perilaku yang ditunjukkan oleh seseorang dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal (Suartana, 2010:181). Dalam mencapai keberhasilan kinerja, kompetensi diperlukan sebagai dasar yang kuat, hanya saja kompetensi tidak selalu dapat berdiri sendiri. Salah satu faktor internal yang mempengaruhi seperti motivasi dan komitmen organisasi, sedangkan faktor eksternal yang dapat mempengaruhi kinerja seperti ketidakpastian lingkungan. Motivasi, komitmen organisasi dan ketidakpastian lingkungan dapat menjadi faktor yang bersifat kondisional yang mempengaruhi hubungan antara kompetensi pada kinerja. Sejalan dengan teori harapan (*Expectancy Theory*) yang dikemukakan Vroom dalam Koontz (1990) bahwa individu akan termotivasi untuk melakukan hal tertentu guna mencapai tujuan bila mereka yakin bahwa tindakan mereka mengarah pada pencapaian tujuan tersebut (Suartana, 2010:181).

Motivasi adalah dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan (Wibowo, 2014:321). Menurut Festinger (dalam Kluvers dan Tippet, 2009) karyawan dengan motivasi tinggi, tetapi tidak mencapai harapan yang diinginkan, maka akan membenahi aktivitasnya guna mencapai harapannya. Beberapa penelitian Panjaitan (2014), Puspasari (2014), Juniantara (2015) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif pada kinerja. Penelitian Pamutri (2010), Sulityawati (2012), Wasasih (2015) yang menyatakan motivasi mampu sebagai

pemoderasi hubungan antara komitmen organisasional dengan kepuasan kerja auditor. Komitmen organisasi merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan, dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan (Noor,2012). Komitmen berpengaruh terhadap kinerja auditor internal sejalan dengan penelitian Noor (2012), Anwar (2012), Puspasari (2014) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja. Penelitian Lestariani dkk (2015), Suarmika (2015) menyatakan komitmen organisasi memoderasi pengaruh partisipasi penyusunan anggaran pada kinerja manajerial. Ketidakpastian lingkungan yang tinggi didefinisikan sebagai ketidakmampuan individu memprediksi sesuatu yang terjadi dilingkungan kerjanya secara akurat (Miliken, 1987). Penelitian terkait dengan ketidakpastian lingkungan seperti Wibowo (2006), Susilowati (2010), Kartika (2010) menyatakan ketidakpastian lingkungan mampu sebagai pemoderasi terhadap kinerja.

Berdasarkan fenomena tersebut tujuan penelitian ini untuk mengetahui bagaimana motivasi, komitmen organisasi dan ketidakpastian lingkungan memoderasi pengaruh kompetensi pada kinerja auditor internal. Dengan demikian penelitian ini fokus untuk mendapatkan bukti empiris bahwa untuk mendapatkan bukti empiris bahwa motivasi, komitmen organisasi dan ketidakpastian lingkungan memoderasi pengaruh kompetensi pada kinerja auditor internal

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi pemerintah Kabupaten Tabanan tentang faktor kompetensi, motivasi, komitmen organisasi dan ketidakpastian lingkungan dalam memperbaiki kinerja auditor

internal serta untuk menunjang peningkatan pengawasan dan demi tercapainya peran, fungsi pengawasan internal pemerintah daerah. Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat mengkaji teori atribusi dan *Expectancy Theory* (teori pengharapan) yang berkaitan dengan kinerja auditor internal Inspektorat Kabupaten Tabanan

Teori atribusi yang dikemukakan oleh Heider (1958) ini mempelajari proses bagaimana seseorang menginterpretasikan suatu peristiwa dan menginterpretasikan alasan atau sebab dari perilakunya (Suartana, 2010 : 181). Lebih lanjut dikatakan bahwa perilaku seseorang itu ditentukan oleh kombinasi antara kekuatan internal (*internal force*) yaitu faktor-faktor yang berasal dari dalam diri misalnya sifat, karakter, sikap, dan faktor-faktor yang berasal dari luar (*eksternal force*) misalnya tekanan situasi atau keadaan tertentu. Kompetensi, motivasi, komitmen organisasi dapat menjadi faktor internal dan ketidakpastian lingkungan sebagai faktor eksternal yang berpengaruh pada karakteristik personal auditor internal dalam peningkatan kinerja auditor.

*Expectancy Theory* (teori pengharapan) dikembangkan Victor Vroom dengan ide dasar teori ini adalah motivasi ditentukan oleh hasil yang diharapkan akan diperoleh seseorang sebagai akibat dari tindakannya. Variabel-variabel kunci dalam teori harapan ini adalah usaha (*effort*), hasil (*income*) dan harapan (*expectancy*), instrument-instrumen yang berkaitan dengan hubungan antara hasil tingkat pertama dengan hasil tingkat kedua, hubungan antara prestasi dan imbalan atas pencapaian prestasi serta valensi yang berkaitan dengan kadar keinginan seseorang terhadap hasil tertentu (Lubis, 2011: 89). Menguatnya tuntutan akuntabilitas atas lembaga publik,

mewajibkan pemerintah daerah meningkatkan pelayanannya kepada masyarakat dan pengawasan terhadap pertanggungjawaban penyelenggaraan pemerintah sesuai dengan tujuan otonomi daerah. Melalui pendekatan *Expectancy Theory* (teori pengharapan) kinerja aparat Inspektorat sebagai pengawas intern pemerintah di kabupaten dapat tercapai dengan kompetensi, motivasi, komitmen dan ketidakpastian lingkungan sebagai faktor penentu.

Pendekatan kontinjensi yang digunakan dalam penelitian ini adalah memberikan masukan faktor-faktor yang sebaiknya dipertimbangkan dalam perancangan penelitian. Berdasarkan pendekatan kontinjensi maka ada dugaan bahwa terdapat faktor situasional lainnya yang mungkin akan saling berinteraksi didalam mempengaruhi situasi tertentu. Terkait dengan penelitian ini menggunakan pendekatan kontinjensi dengan desain riset yang memasukkan berbagai variabel kontinjensi untuk menentukan desain pengendalian yang optimal seperti motivasi, komitmen organisasi, ketidakpastian lingkungan.

Motivasi menurut Jerald dan Baron (2003) dalam Wibowo (2014:322) merupakan serangkaian proses yang membangkitkan, mengarahkan, dan menjaga perilaku manusia menuju pada pencapaian tujuan. Motivasi merupakan sesuatu yang membuat bertindak atau berperilaku dalam cara-cara tertentu (Armstrong, 1994). Sejalan dengan teori atribusi, motivasi merupakan salah satu faktor internal yang menjadi penyebab perilaku individu. Beberapa alasan seseorang atau individu termotivasi dalam bertindak, melakukan suatu kegiatan atau pekerjaan adalah karena karakter, kebutuhan dan tujuan individu. Sejalan dengan penelitian Juniantara (2014),

Puspasari (2014) yang menyatakan motivasi berpengaruh terhadap kinerja. Penelitian sebelumnya diindikasikan hasil yang saling bertentangan mengenai hubungan antara kompetensi dengan kinerja auditor internal. Ketidakkonsistenan hasil ini dijelaskan oleh pendekatan kontigensi untuk menyelesaikan perbedaan dari penelitian tersebut. Motivasi merupakan salah satu faktor kontigensi dalam penelitian ini. Auditor internal dengan kemampuannya diperkuat oleh motivasinya akan dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawab, hal ini berpengaruh positif terhadap kinerja atau prestasi kerja yang dihasilkannya. Berdasarkan hal tersebut di atas, hipotesis yang dapat dikembangkan adalah:

H1 : Motivasi memperkuat pengaruh kompetensi pada kinerja auditor internal.

Komitmen organisasi merupakan alat bantu psikologis dalam menjalankan organisasinya untuk pencapaian kinerja yang diharapkan (Chong *et al.*, 2002). Komitmen organisasi merupakan tingkat dimana seorang karyawan mengidentifikasi sebuah organisasi, tujuan dan harapannya untuk tetap menjadi anggota (Robbins, 2015). Komitmen organisasi dipercaya dapat menimbulkan kontribusi positif dalam diri pegawai (Meyer dan Allen, 1993). Komitmen organisasi merupakan faktor internal (*internal side*) dalam diri setiap pegawai yang dapat mempengaruhi kinerja auditor internal bersangkutan dalam pencapaian tujuan suatu organisasi. Komitmen organisasi merupakan salah satu faktor internal yang mempengaruhi auditor internal dalam berperilaku untuk mencapai tujuannya. Sejalan dengan Teori harapan (*expectancy theory*) yang menyebutkan individu akan terdorong untuk melakukan hal-hal tertentu guna mencapai tujuan apabila mereka yakin bahwa

tindakan mereka akan mengarah pada pencapaian tujuan tersebut. Semakin tinggi komitmen organisasi yang dimiliki auditor internal perilakunya akan mengarah pada peningkatan kinerjanya sehingga tercapai tujuan organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Putra dkk (2014) yang menyimpulkan komitmen organisasi memoderasi pengaruh partisipasi dalam penyusunan anggaran terhadap kinerja manajerial. Pengaruh kompetensi terhadap kinerja akan meningkat terutama bagi pegawai yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi. Berdasarkan uraian tersebut hipotesis yang dapat dikembangkan adalah:

H2 : Komitmen organisasi memperkuat pengaruh kompetensi pada kinerja auditor internal.

Pimpinan akan mengalami ketidakpastian lingkungan yang dipersepsikan tinggi apabila merasa lingkungannya tidak dapat diprediksi dan tidak dapat memahami bagaimana komponen lingkungan akan berubah (Miliken, 1987). Ketidakpastian lingkungan yang tinggi dalam organisasi dapat ditunjukkan oleh ketidakmampuan organisasi untuk menentukan jenis informasi yang diperlukan, ketidakmampuan dalam mengambil keputusan secara efektif, ketidakmampuan dalam memanfaatkan ketersediaan sumber daya yang ada serta keengganan untuk menerima dan berbagi informasi (Sawyer, 1993). Pada kondisi ketidakpastian rendah atau relatif stabil, pegawai diharapkan mampu memprediksi keadaan sehingga langkah-langkah yang diambil dapat direncanakan dengan lebih akurat. Asak (2014) menyimpulkan ketidakpastian lingkungan mampu memoderasi hubungan partisipasi anggaran dengan *budgetary slack*. Sejalan dengan Wibowo (2006) yang menyatakan ketidakpastian

lingkungan berpengaruh pada hubungan antara penyusunan anggaran dengan kinerja. Hubungan antara kompetensi dengan kinerja adalah positif dalam kondisi ketidakpastian lingkungan yang rendah, sedangkan hubungan antara kompetensi dengan kinerja menjadi negatif dalam ketidakpastian lingkungan yang tinggi. Pengaruh kompetensi pegawai pada hasil kerja akan meningkat terutama apabila didukung oleh ketidakpastian lingkungan yang rendah atau relatif stabil. Berdasarkan uraian tersebut hipotesis yang dapat dikembangkan adalah:

H3 : Ketidakpastian lingkungan memperkuat pengaruh kompetensi pada kinerja auditor internal

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian dilakukan di Badan Inspektorat Kabupaten Tabanan dengan alamat Jalan Pahlawan Nomer 19 Tabanan Bali. Jenis datayang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif dan kualitatif dari sumber primer dan data sekunder. Adapun variabel yang dianalisis dalam pemelitian ini adalah :

- 1) Variabel Independen atau variabel bebas adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen/terikat (Sugiyono, 2014:59). Variabel bebas adalah kompetensi (X1).
- 2) Variabel dependen atau variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2014:59). Variabel terikat adalah kinerja auditor internal (Y).
- 3) Variabel moderasi adalah variabel yang mempengaruhi (memperkuat atau memperlemah) hubungan antara variabel independen dengan dependen (Sugiyono,

2014:60). Variabel moderating dalam penelitian ini adalah motivasi (X2), komitmen organisasi (X3), ketidakpastian lingkungan (X4).

Definisi operasional dari masing-masing variabel sebagai identifikasi terhadap variabel yang diteliti, yaitu:

- 1) Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan dan menjadi salah satu tolok ukur yang digunakan untuk menentukan apakah suatu pekerjaan yang dilakukan akan baik atau sebaliknya (Kalbers dan Forgarty, 1995). Kinerja berarti hasil atau hasil dari kegiatan yang dilakukan dalam kaitannya dengan tujuan yang dikejar, tujuannya adalah memperkuat sejauh mana pemerintah mencapai tujuan mereka (Curristine, 2005). Kinerja diukur dengan menggunakan enam belas item pernyataan yang menggambarkan tingkat persepsi auditor internal terhadap kinerja berdasarkan standar umum, standar pelaksanaan, standar pelaporan, standar tindak lanjut. Instrumen yang digunakan untuk mengukur kinerja ini diadopsi dan dimodifikasi dari Permenpan No. PER/05/M.PAN/03/2008
- 2) Kompetensi adalah salah satu sikap pengetahuan dan keahlian profesional seseorang dalam kegiatannya. Kompetensi dibangun di atas dasar keterampilan dasar klinis, pengetahuan ilmiah, dan perkembangan moral (Epstein dan Hundert, 2002). Kompetensi diukur dengan menggunakan sebelas item pernyataan yang menggambarkan tingkat persepsi auditor internal terhadap kompetensi berdasarkan indikator mutu personal, pengetahuan umum, dan keahlian khusus.

Instrumen yang digunakan untuk mengukur kompetensi ini diadopsi dan dimodifikasi dari instrumen penelitian Tandilangi (2015).

- 3) Motivasi adalah keadaan pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu melakukan kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Menurut Gibson (1995) menyebutkan motivasi sebagai hal yang mendorong individu maupun kelompok untuk melakukan sesuatu perbuatan baik itu berupa faktor dari dalam maupun faktor dari luar individu. Menurut Khan dan Mufti (2012), motivasi sebagai dorongan dari dalam diri individu untuk melaksanakan tugas yang ingin dikerjakan. Motivasi kerja adalah seperangkat kekuatan energik yang berasal baik di dalam maupun luar untuk memulai-kerja terkait perilaku (Meyer dan Becker, 2004). Motivasi diukur dengan menggunakan dua belas item pernyataan yang menggambarkan tingkat persepsi auditor internal terhadap motivasi berdasarkan indikator kebutuhan fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan dan aktualisasi diri. Instrumen yang digunakan untuk mengukur motivasi diadopsi dan dimodifikasi dari instrumen penelitian Sari (2016).
- 4) Komitmen Organisasi adalah kedekatan karyawan dengan organisasi dimana mereka berada (Lanschinger dkk, 2001). Menurut Babakus (1996) komitmen adalah keterlibatan dan kesetiaan karyawan terhadap organisasi. Komitmen diukur dengan menggunakan enam item pernyataan yang menggambarkan tingkat persepsi auditor internal terhadap komitmen berdasarkan indikator identifikasi dengan organisasi, keterlibatan dan loyalitas. Instrumen yang digunakan untuk

mengukur komitmen ini diadopsi dan dimodifikasi dari instrumen penelitian Suarmika (2015).

- 5) Ketidakpastian lingkungan merupakan kondisi lingkungan eksternal yang dapat mempengaruhi operasionalisasi organisasi (Otley,1980). Ketidakpastian lingkungan diukur dengan menggunakan sepuluh item pernyataan yang menggambarkan tingkat persepsi auditor internal terhadap ketidakpastian lingkungan berdasarkan indikator 1) Perolehan informasi untuk mendukung keputusan; 2) Mengukur benar/tidaknya suatu keputusan; 3) Keyakinan dalam mengambil suatu tindakan; 4) Mengetahui harapan dari pihak luar; 5) Kesulitan dalam menentukan metode untuk mencapai sasaran. Instrumen yang digunakan mengukur ketidakpastian lingkungan ini dikembangkan oleh Duncan (1972), Otley (1980) diadopsi dan dimodifikasi dari instrumen penelitian Soejoso (2004).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh auditor internal pada Inspektorat Kabupaten Tabanan, yaitu sebanyak 47 orang terdiri dari Inspektur Pembantu 4 orang, fungsional auditor 10 orang, fungsional Pejabat Pemeriksa Urusan Pemerintahan Daerah (P2UPD) 10 orang dan staf pemeriksa 23 orang. Pemilihan responden didasarkan pada teknik sampling jenuh (sensus), yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel Sugiyono (2014: 116). Apabila jumlah anggota subjek dalam populasi kurang dari 100 orang dan bila dalam pengumpulan datanya peneliti menggunakan angket, maka sebaiknya subjek sejumlah tersebut diambil seluruhnya (Arikunto, 2010:135).

Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan metode survei dengan teknik pengumpulan data menggunakan :

- 1) Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2014:199). Kuesioner diperoleh dari peneliti terdahulu dan merujuk pada Permenpan No.PER/05/M.PAN/03/2008 dengan dilakukan sedikit modifikasi, disesuaikan dengan kondisi penelitian.
- 2) Wawancara merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan bila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan dan bila ingin meneliti lebih memperdalam hal-hal dari responden (Sugiyono,2014:194). Wawancara yang dilakukan peneliti adalah untuk memperoleh informasi lebih mendalam menyangkut kuesioner yang dibagikan serta memperjelas atau mendukung jawaban pada kuesioner tersebut.

Uji asumsi klasik merupakan persyaratan statistik yang harus dipenuhi dalam analisis regresi yang berbasis *Ordinary Least Square* (OLS). Uji ini dimaksudkan untuk mengetahui ada tidaknya pelanggaran asumsi klasik dalam model regresi supaya hasilnya *Best Linear Unbiased Estimator* atau BLUE. Uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas (Ghozali, 2011:160). Selanjutnya dilakukan uji *Goodness of fit* untuk menilai kelayakan model yang dipergunakan pada penelitian ini dengan melihat nilai  $R^2$ , nilai uji F dan uji t. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis kuantitatif. Analisis ini menggunakan MRA dengan uji interaksi yang merupakan aplikasi khusus regresi linier berganda dimana dalam persamaan regresinya mengandung unsur

interaksi (Ghozali, 2011:223), analisis tersebut dilakukan dengan menggunakan alat bantu *software* SPSS *ver 22 for Windows*. Model persamaan linier yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + \beta_4X_4 + \beta_5X_1 * X_2 + \beta_6X_1 * X_3 + \beta_7X_1 * X_4 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja

$\alpha$  = Konstanta.

$\beta$  = Koefisien regresi

X1 = Kompetensi

X2 = Motivasi

X3 = Komitmen Organisasi

X4 = Ketidakpastian Lingkungan

X1\*X2 = Interaksi antara kompetensi dengan motivasi

X1\*X3 = Interaksi antara kompetensi dengan komitmen

X1\*X4 = Interaksi antara kompetensi dengan ketidakpastian lingkungan

e = variabel pengganggu

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari 47 kuesioner yang disebar, pengembaliannya sebanyak 45 kuesioner dan 2 kuesioner diantaranya tidak kembali karena adanya kesibukan dari responden. Sehingga keseluruhan kuesioner yang dianalisis adalah 45 kuesioner atau 95,74 persen. *Degree of freedom* (df) pada penelitian ini adalah  $45-2= 43$ , dengan taraf signifikan 5 persen maka angka kritik untuk uji validitas adalah 0,2940. Hasil uji validitas variabel kinerja (Y) menunjukkan bahwa masing item pertanyaan mempunyai koefisien korelasi dari 0,762 s.d. 0,903 yang nilainya lebih besar dari 0,2940 dan signifikan pada 0,00. Sehingga dapat dikatakan semua item pertanyaan untuk variabel kinerja adalah valid atau lolos uji validitas..Uji validitas variabel kompetensi (X1) menunjukkan bahwa masing item pertanyaan mempunyai koefisien korelasi dari 0,710 s.d.

0,924 yang nilainya lebih besar dari 0,2940 dan signifikan pada 0,00. Sehingga dapat dikatakan semua item pertanyaan untuk variabel kompetensi adalah valid atau lolos uji validitas. Hasil Uji validitas variabel motivasi (X2) menunjukkan bahwa masing item pertanyaan mempunyai koefisien korelasi dari 0,713 s.d. 0,926 yang nilainya lebih besar dari 0,2940 dan signifikan pada 0,00. Sehingga dapat dikatakan semua item pertanyaan variabel motivasi adalah valid atau lolos uji validitas. Hasil Uji validitas variabel komitmen organisasi (X3) menunjukkan bahwa masing item pertanyaan mempunyai koefisien korelasi dari 0,815 s.d. 0,870 yang nilainya lebih besar dari 0,2940 dan signifikan pada 0,00. Sehingga dapat dikatakan semua item pertanyaan untuk variabel komitmen organisasi adalah valid atau lolos uji validitas. Hasil Uji validitas variabel ketidakpastian lingkungan (X4) menunjukkan koefisien korelasi dari 0,774 s.d. 0,952 yang nilainya lebih besar dari 0,2940 dan signifikan pada 0,00. Sehingga dapat dikatakan semua item pertanyaan untuk variabel ketidakpastian lingkungan adalah valid atau lolos uji validitas.

Nilai koefisien *Cronbach's Alpha* variabel kinerja = 0,971, variabel kompetensi = 0,959, variabel motivasi = 0,958, variabel komitmen organisasi = 0,916 dan variabel ketidakpastian lingkungan = 0,975. Hasil ini menunjukkan setiap butir pertanyaan reliabel karena nilai koefisiennya lebih besar dari 0,70.

Statistik deskriptif disajikan dalam memberikan informasi tentang karakteristik variabel penelitian. Ringkasan hasil *statistic deskriptif* dapat dilihat pada Tabel 2.

**Tabel 2.**  
**Statistik Deskriptif Data Uji**

	N	Minimum	Maksimum	Mean	Std. Deviation
Kinerja (Y)	45	16,00	61,91	45,4667	13,03562
Kompetensi (X1)	45	11,00	43,74	30,0840	9,10603
Motivasi (X2)	45	12,00	44,07	33,8987	10,20610
Komitmen Org (X3)	45	6,00	25,14	19,2007	5,05766
Ketidakpastian Ling(X4)	45	10,00	35,43	28,8589	9,15429

Sumber : Lampiran 15

Berdasarkan Tabel 2 diatas menunjukkan jumlah responden (N) adalah 45 orang auditor internal. Nilai minimum variabel kinerja sebesar 16,00 dan nilai maksimum 61,91 dengan nilai rata-rata 45,4667 dan standar deviasi 13,03562. Nilai minimum variabel kompetensi sebesar 11,00 dan nilai maksimum 43,74 dengan nilai rata-rata 30,0840 dan standar deviasi 9,10603. Nilai minimum variabel motivasi sebesar 12,00 dan nilai maksimum 44,07 dengan nilai rata-rata 33,8987 dan standar deviasi 10,20610. Nilai minimum variabel komitmen organisasi sebesar 6,00 dan nilai maksimum 25,14 dengan nilai rata-rata 19,2007 dan standar deviasi 5,05766. Nilai minimum variabel ketidakpastian lingkungan sebesar 10,00 dan nilai maksimum 35,43 dengan nilai rata-rata 28,8589 dan standar deviasi 9,15429.

Uji asumsi klasik yang digunakan yaitu uji normalitas residual, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinearitas.

**Tabel 3.**  
**Hasil Uji Normalitas Residual**

	<i>Unstandardized Residual</i>
N	45
<i>Kolmogorov-Smirnov Z</i>	0.092
<i>Asymp.Sig.(2-tailed)</i>	0.200

Sumber : Lampiran 17

**Tabel 4.**  
**Hasil Uji Multikolonieritas**

Variabel	Tolerance	VIF
Kompetensi (X1)	0.745	1.343
Motivasi (X2)	0.648	1.542
Komitmen Org (X3)	0.907	1.103
Ketidakpastian Lingk.(X4)	0.499	2.003
X1_X2	0.156	6.429
X1_X3	0.251	3.987
X1_X4	0.148	6.763

Sumber : Lampiran 18

**Tabel 5.**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Variabel	t	Sig
Kompetensi (X1)	-0,502	0,618
Motivasi (X2)	0,976	0,335
Komitmen Org (X3)	0,67	0,507
Ketidakpastian Lingk.(X4)	-1,131	0,265
X1_X2	-1,380	0,176
X1_X3	-0,518	0,607
X1_X4	1,442	0,158

Sumber : Lampiran 19

Berdasarkan Tabel 3 diatas menunjukkan bahwa koefisien Asymp Sig (2-tailed) adalah 0,200, ini berarti data populasi yang ada berdistribusi normal karena koefisien Asymp Sig (2-tailed) lebih besar dari  $\alpha = 0,05$ . Selanjutnya Tabel 4 menunjukkan bahwa tidak ada variabel independen yang memiliki nilai *tolerance* kurang dari 0,10. Hasil VIF juga menunjukkan tidak ada satupun variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Hal ini berarti bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi, sehingga model tersebut layak digunakan. Berdasarkan Tabel 5 menunjukkan bahwa tidak ada satupun variabel

independen yang signifikansinya dibawah 5 persen, sehingga dapat dikatakan bahwa tidak terjadi adanya heteroskedastisitas pada model regresi.

Berdasarkan hasil uji F menghasilkan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 19,070 dengan signifikansi 0,000 lebih kecil dari tingkat signifikansi yang telah ditetapkan  $\alpha = 0,005$ . Hasil uji tersebut menunjukkan bahwa model penelitian yang digunakan layak dan pembuktian hipotesis dapat dilanjutkan. Nilai *Adjusted R squared* didapat sebesar 0,742 berarti 74,2 % kinerja auditor internal Inspektorat Kabupaten Tabanan dijelaskan oleh variabel kompetensi yang dimoderasi oleh motivasi, komitmen organisasi dan ketidakpastian lingkungan. Sedangkan sisanya 25,8 % dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian.

Uji analisis regresi menggunakan alat bantuan *software* SPSS ver 22 for Windows yaitu Analisis Regresi Moderasi (*Moderated Regression Analysis /MRA*). Hasil uji analisis regresi menggunakan metode statistik yaitu *Moderated Regression Analysis (MRA)* dengan uji interaksi, hasil regresinya pada Tabel 8.

Tabel 8.  
Hasil Analisis Moderasi Uji Interaksi

	Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15,807	14,131		1,119	,271
	X1(Komp)	,016	,485	,011	,033	,974
	X2(Motiv)	-1,237	,478	-,968	-2,585	,014
	X3(Komit.Org)	-,052	,796	-,020	-,065	,948
	X4(Ketidak.Link)	1,609	,424	1,130	3,795	,001
	X1X2	,051	,017	1,895	3,040	,004
	X1X3	,003	,024	,053	,112	,912
	X1X4	-,034	,014	-1,074	-2,471	,018

Sumber : Lampiran 16

Persamaan regresi yang dapat disusun berdasarkan Tabel 8 adalah :

$$Y = 15,807 + 0,016X_1 - 1,237X_2 - 0,52 X_3 + 1,609X_4 + 0,051X_1X_2 + 0,003X_1X_3 - 0,034X_1X_4 + e$$

Berdasarkan model persamaan regresi tersebut dapat diketahui :

- a) Nilai konstanta ( $\alpha$ ) sebesar 15,807, menunjukkan apabila variabel kompetensi, motivasi, komitmen organisasi dan ketidakpastian lingkungan dan interaksi antara variabel kompetensi dengan moderasi (moderasi1, moderasi2, moderasi3) konstan, maka variabel kinerja memiliki kecenderungan meningkat.
- b) Nilai koefisien regresi kompetensi adalah 0,016 dengan *P value* sebesar 0,974, menunjukkan apabila variabel kompetensi meningkat, maka variabel kinerja akan memiliki kecenderungan meningkat dengan asumsi variabel lainnya konstan, dan variabel kompetensi tidak berpengaruh pada kinerja.
- c) Nilai koefisien regresi motivasi adalah -1,237 dengan *P value* sebesar 0,014, menunjukkan apabila variabel motivasi meningkat maka variabel kinerja memiliki kecenderungan menurun dengan asumsi variabel lainnya konstan, dan variabel motivasi berpengaruh pada kinerja.
- d) Nilai koefisien regresi komitmen organisasi adalah -0,052 dengan *P value* sebesar 0,948, menunjukkan apabila variabel komitmen organisasi meningkat, maka variabel kinerja memiliki kecenderungan menurun dengan asumsi variabel lainnya konstan, dan variabel komitmen organisasi tidak berpengaruh pada kinerja.
- e) Nilai koefisien regresi ketidakpastian lingkungan sebesar 1,609 dengan *P value* sebesar 0,001, menunjukkan apabila variabel ketidakpastian lingkungan meningkat,

- maka variabel kinerja memiliki kecenderungan meningkat dengan asumsi variabel lainnya konstan, dan variabel ketidakpastian lingkungan berpengaruh pada kinerja.
- f) Nilai koefisien regresi moderasi1 ( X1X2) adalah 0,051 dengan *P value* = 0,004, menunjukkan variabel motivasi berpengaruh memperkuat hubungan kompetensi terhadap kinerja. Semakin meningkat variabel motivasi maka akan memperkuat hubungan kompetensi terhadap kinerja.
- g) Nilai koefisien regresi moderasi2(X1X3) adalah 0,003 dengan *P value* sebesar 0,912, artinya variabel komitmen organisasi sebagai pemoderasi tidak berpengaruh terhadap hubungan kompetensi pada kinerja.
- h) Nilai koefisien regresi moderasi2 ( X1X4) adalah -0,034 dengan *P value* sebesar 0,018, artinya variabel ketidakpastian lingkungan sebagai pemoderasi berpengaruh pada hubungan antara kompetensi pada kinerja. Semakin meningkat variabel ketidakpastian lingkungan, memiliki kecenderungan menurun pada hubungan antara kompetensi pada kinerja.

Berdasarkan Tabel 8 diketahui hasil uji regresi variabel kompetensi pada kinerja dengan koefisien  $\beta$  sebesar 0,802 dengan *P value* sebesar 0,000 lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$  menunjukkan tidak dapat menolak hipotesis pertama. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh pada kinerja. Konsisten dengan teori atribusi yang menyebutkan perilaku yang ditunjukkan oleh seseorang disebabkan faktor internal dan eksternal. Seorang auditor internal sangat bergantung pada tingkat kompetensinya. Kompetensi yang dimiliki seorang auditor merupakan salah satu faktor internal yang mempengaruhi auditor dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya.

Kemampuan auditor sangat berpengaruh dalam menyelesaikan pekerjaan maupun memecahkan masalah yang ditemui dilokasi pemeriksaan. Seorang auditor akan mendapatkan kesulitan apabila tingkat kompetensi yang dimiliki sangat minim sehingga kinerja yang dihasilkan akan rendah pula. Hal ini mengindikasikan bahwa auditor internal memiliki kompetensi, yang memadai dalam pelaksanaan tugas sehingga akan membantu tercapainya suatu tujuan organisasi yang positif untuk menghasilkan kinerja yang diharapkan. Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja, sehingga semakin baik tingkat kompetensi, maka akan semakin baik kinerja yang dicapai. Hasil penelitian ini cukup konsisten dengan beberapa penelitian Baisary (2013), Suwardji (2014), Arini dan Badera (2015), Herawati (2015) bahwa kompetensi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja. Oleh karenanya agar selalu dapat berkinerja baik maka pemerintah Kabupaten Tabanan perlu tetap mengupayakan peningkatan kompetensi bagi auditor internal pada Inspektorat Kabupaten Tabanan melalui peningkatan kemampuan audit dan pengetahuan yang diperoleh melalui pendidikan formal dan pelatihan dalam bentuk kerjasama dengan pusat pendidikan pelatihan BPK dan BPKP, sehingga auditor internal dapat menjalankan peran dan fungsinya sebagai pengawas internal di daerah.

Berdasarkan Tabel 8 diketahui interaksi motivasi dengan kompetensi pada kinerja memiliki koefisien  $\beta$  sebesar 0,051 dengan *P value* sebesar 0,004 yang berarti lebih kecil dari  $\alpha=0,05$  menunjukkan tidak dapat menolak hipotesis kedua, ini berarti motivasi memperkuat pengaruh kompetensi pada kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi yang dimiliki auditor internal mampu memperkuat pengaruh kompetensi

pada kinerja auditor internal. Hasil ini konsisten dengan *Expectancy Theory* yang dikemukakan oleh Vroom (dalam Wibowo 2014:336) yang menyebutkan bahwa orang berperilaku termotivasi dengan cara yang menghasilkan manfaat yang dihargai. Keyakinan individu bahwa tingkat usaha tertentu akan diikuti oleh tingkat kinerja tertentu. Apabila individu mempunyai motivasi untuk tercapai tujuan pribadinya maka mereka harus meningkatkan kinerjanya. Meningkatnya kinerja individu maka akan dapat meningkatkan pula kinerja organisasi. Hasil penelitian terkait pula dengan teori atribusi yang dikemukakan oleh Heider (dalam Wibowo 2014:339) tentang bagaimana orang menjelaskan kinerja mereka. Motivasi yang tinggi akan mengikuti keberhasilan kinerja demikian pula sebaliknya.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa auditor internal pada Inspektorat Kabupaten Tabanan memiliki motivasi yang dapat memperkuat pengaruh kompetensi pada kinerjanya. Temuan ini sejalan dengan penelitian Widodo (2006), Pamutri (2010), Sulityawati (2012), Wasasih (2015) menyatakan motivasi mampu sebagai pemoderasi dan berpengaruh terhadap kinerja. Motivasi sangatlah penting dalam peningkatan kinerja auditor internal Inspektorat Kabupaten Tabanan. Seberapa besar kompetensi seorang auditor bila hal ini tidak didukung oleh motivasi yang tinggi maka kinerja tidak akan optimal, harapan dari sebuah prestasi akan dapat tercapai bila dalam diri auditor memiliki motivasi yang tinggi. Oleh karenanya agar selalu dapat berkinerja baik maka pemerintah Kabupaten Tabanan perlu mengupayakan peningkatan motivasi seperti memperhatikan kesejahteraan auditor, kepastian karier agar auditor dapat menjalankan peran dan fungsinya sebagai pengawas internal di daerah.

Berdasarkan Tabel 8 diketahui interaksi komitmen organisasi dengan kompetensi pada kinerja memiliki koefisien  $\beta$  sebesar 0,003 dengan *P value* sebesar 0,912 yang berarti lebih besar dari  $\alpha=0,05$ , ini berarti bahwa menolak hipotesis ketiga. Hasil yang diperoleh adalah komitmen organisasi tidak memperkuat hubungan antara kompetensi pada kinerja. Hal tersebut menunjukkan bahwa komitmen organisasi yang dimiliki individu tidak mampu mempengaruhi hubungan kompetensi terhadap kinerja auditor internal.

Hasil ini konsisten dengan teori atribusi yang menjelaskan dan memprediksi pengaruh karakteristik personal seorang auditor dalam hal ini terkait dengan komitmen organisasi. Komitmen organisasi merupakan salah satu faktor internal yang mendorong auditor internal untuk melakukan aktivitasnya sebagai pengawas internal di daerah. Karakteristik personal dengan loyalitas rendah berpengaruh terhadap komitmen organisasi yang dimiliki auditor yang menyebabkan auditor tidak berkinerja baik. Sejalan dengan yang disampaikan oleh Newstrom (Wibowo 2014:428) bahwa komitmen organisasi biasanya lebih kuat dimiliki oleh pekerja berjangka panjang, yaitu mereka yang memiliki pengalaman keberhasilan personal dalam organisasi dan bekerja dengan kelompok yang mempunyai komitmen. Dilihat dari profil responden dengan masa kerja dibawah 10 tahun sebesar 32 responden ( 71,11 persen), menunjukkan pengenalan organisasi belum mendalam, begitu pula rasa memiliki, kebanggaan, dan pengabdianya serta bagaimana tanggung jawab individu pada saat institusinya menghadapi suatu permasalahan. Disamping itu pula dari profil responden berdasarkan umur diketahui bahwa responden dengan umur dibawah 50 tahun sebanyak 27 orang

(60 persen) dari 45 responden, dimana umur 50 tahun keatas dipandang sebagai tingkat kematangan seseorang, tingkat pemikiran yang lebih dewasa. Lebih besarnya jumlah responden dengan umur dibawah 50 tahun, menjadi salah satu hal kurangnya rasa keterikatan yang besar pada institusi dan masih memandang sangat pentingnya reward yang harus diterima atas prestasi dan kerja keras mereka. Cara pandang yang berbeda bila dengan tingkat umur yang lebih matang. Organisasi memerlukan sumber daya yang mempunyai komitmen yang kuat terhadap organisasi, dengan harapan adanya sumber daya manusia tersebut maka akan memberikan kontribusi yang terbaik bagi organisasi. Tingginya komitmen organisasi individu maka semakin tinggi pula daya upaya, keterlibatan dan loyalitasnya dalam melaksanakan setiap tugas yang diberikan kepadanya. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi auditor internal pada Inspektorat Kabupaten Tabanan tidak mempengaruhi hubungan antara kompetensi pada kinerjanya. Hal ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Puspasari (2014), Lestariani dkk (2015), Suarmika (2015), Putra (2016) menyatakan semakin tinggi komitmen organisasi maka semakin tinggi pula upaya individu dalam melaksanakan setiap tugas yang diberikan kepadanya. Komitmen organisasi sangatlah penting dalam peningkatan kinerja auditor internal Inspektorat Kabupaten Tabanan. Walaupun seorang auditor internal itu berkompenten apabila tidak didukung oleh komitmen organisasi yang tinggi maka akan mempengaruhi kinerjanya sebagai aparat pengawasan didaerah. Berdasarkan analisis diketahui bahwa komitmen organisasi yang dimiliki oleh auditor internal Inspektorat Kabupaten Tabananan belumlah maksimal yang mana secara langsung komitmen organisasi tidak

berpengaruh langsung terhadap kinerjanya. Demikian pula komitmen organisasi yang dimiliki auditor internal tidak mampu memperkuat hubungan kompetensi pada kinerja. Pemerintah Kabupaten Tabanan perlu mengupayakan peningkatan komitmen organisasi auditor internal agar berkinerja baik melalui membangun kesadaran auditor dan loyalitasnya terhadap organisasi.

Berdasarkan Tabel 8 diketahui interaksi ketidakpastian lingkungan dengan kompetensi pada kinerja memiliki koefisien  $\beta$  sebesar  $-0,034$  dengan tingkat *P value* sebesar  $0,018$  yang berarti lebih kecil dari  $\alpha=0,05$  ini berarti tidak dapat menolak hipotesis keempat. Hasil yang diperoleh adalah ketidakpastian lingkungan memoderasi pengaruh kompetensi pada kinerja. Hal tersebut menunjukkan bahwa ketidakpastian lingkungan yang dimiliki individu mampu mempengaruhi hubungan kompetensi pada kinerja auditor internal. Hasil ini konsisten dengan teori atribusi, yang menyatakan penyebab eksternal mengacu pada lingkungan dalam hal ini adalah ketidakpastian lingkungan, dapat mempengaruhi perilaku individu. Hal yang serupa dikemukakan oleh Duncan (dalam Kartika 2010 :45) yang menyebutkan bahwa ketidakpastian lingkungan merupakan salah satu faktor dalam organisasi melakukan penyesuaian terhadap kondisi organisasi dengan lingkungan. Informasi yang berkualitas dapat membantu organisasi dalam pengambilan keputusan, meningkatkan efisiensi, serta mendapatkan keunggulan kompetitif dalam menghadapi ketidakpastian lingkungan (Karim dan Hussein, 2008). Auditor internal akan mengalami ketidakpastian lingkungan yang tinggi apabila merasa lingkungan tersebut tidak dapat diprediksi serta tidak mampu untuk memahami bagaimana komponen lingkungan akan berubah.

Sebaliknya dalam ketidakpastian lingkungan yang rendah (lingkungan relatif stabil), auditor internal akan dapat memprediksi situasi sehingga akan dapat mengambil langkah - langkah yang direncanakan. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa ketidakpastian lingkungan mempengaruhi hubungan antara kompetensi pada kinerja auditor internal Kabupaten Tabanan dan mempunyai nilai koefisien regresi yang menunjukkan hasil yang bernilai negatif. Hal ini menunjukkan dalam situasi ketidakpastian lingkungan yang rendah, akan meningkatkan kinerja auditor internal sehingga auditor dapat memprediksi serta menyusun rencana secara akurat. Demikian pula dengan informasi- informasi yang dimiliki auditor internal tersebut akan sangat membantu dalam penyelesaian tugas audit yang menjadi tanggung jawabnya. Penelitian ini mendukung bukti empiris yang dilakukan Wibowo (2006), Kartika (2010), Asak (2014) yang menyatakan ketidakpastian lingkungan berpengaruh dalam memoderasi tingkat hubungan antara anggaran partisipatif dengan kinerja. Ketidakpastian lingkungan sangatlah penting dalam peningkatan kinerja auditor internal Inspektorat Kabupaten Tabanan. Walaupun seorang auditor internal itu berkompeten tetapi bila tidak didukung oleh ketidakpastian lingkungan yang stabil maka akan mempengaruhi kinerjanya sebagai aparat pengawasan di daerah. Oleh karenanya agar selalu dapat berkinerja baik maka pemerintah Kabupaten Tabanan perlu mengupayakan agar ketidakpastian lingkungan tetap stabil, sehingga peran dan fungsi auditor internal sebagai pengawasan internal pemerintah daerah dapat tercapai.

## SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, maka dapat disimpulkan hasil penelitian ini bahwa motivasi mampu memperkuat hubungan antara kompetensi dengan kinerja auditor internal. Meningkatnya motivasi yang dimiliki auditor internal akan memperkuat hubungan antara kompetensi terhadap kinerja auditor internal Inspektorat Kabupaten Tabanan.

Komitmen organisasi tidak memperkuat hubungan antara kompetensi dengan kinerja auditor internal. Dalam hal ini komitmen organisasi tidak mampu mempengaruhi hubungan antara kompetensi dengan kinerja auditor internal Inspektorat Kabupaten Tabanan.

Ketidakpastian lingkungan memperkuat hubungan antara kompetensi dengan kinerja auditor internal, dengan koefisien regresi hasil yang bernilai negatif. Dalam keadaan ketidakpastian lingkungan yang cenderung menurun akan meningkatkan hubungan antara kompetensi pada kinerja auditor internal Inspektorat Kabupaten Tabanan.

Berdasarkan pembahasan dapat disarankan bahwa hasil penelitian menunjukkan komitmen organisasi sebagai variabel pemoderasi, tidak mampu meningkatkan kinerja auditor internal. Saran yang dapat disampaikan untuk menumbuhkan komitmen organisasi yaitu: a) menumbuhkan rasa keterikatan dan loyalitas pada instansi melalui pertemuan dan diskusi dalam menyikapi permasalahan yang dihadapi organisasi; b) penerapan *reward* dan *punishment*, penghasilan sesuai dengan beban kerja, serta

promosi jabatan berdasarkan prestasi kerja; c) pendalaman kode etik auditor dan pelatihan-pelatihan auditor.

Besarnya nilai *Adjusted R square* dalam penelitian ini sebesar 74,2 %, memungkinkan penelitian selanjutnya untuk menambahkan variabel yang lain agar lebih memperkuat pengaruh kinerja auditor internal seperti budaya organisasi, integritas, gaya kepemimpinan. Selain itu diharapkan penelitian selanjutnya memperluas penggunaan obyek penelitian tidak hanya di Inspektorat Kabupaten Tabanan saja, akan tetapi instansi sejenis.

## REFERENSI

Arikunto, S. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.

Asak,P. Rani,Adnyani. 2014. “Kemampuan Asimetri Informasi, Ketidakpastian Lingkungan, *Budget Emphasis* dan Kapasitas Individu sebagai Variabel Moderasi terhadap Partisipasi Anggaran pada *Budgetary Slack* (Studi Kasus pada SKPD di Kabupaten Badung)” (*tesis*). Denpasar : Universitas Udayana.

Astrawan,I.K.Yogi. 2015. “Kemampuan Etika Pemeriksa Memoderasi Pengaruh Kompetensi, Pengalaman Kerja, dan Independensi pada Kualitas Hasil Pemeriksaan Inspektorat Kabupaten Klungkung “(*tesis*). Denpasar : Universitas Udayana

Babakus, Emin, Cravens, Johnston, Moncrief. 1996. Examining The Role of Organizational Variables in The Salesperson Job Satisfaction Model. *Journal Of Personal Selling & Sales Management*. Vol 16. No 3

Blann,Stephen. 2010. Auditor Independence In The Public Sector. *Government Finance Review*. August 2010. Vol 1. Pages 41-44.

Chong, V. K., Chong, K. M. 2002. Strategic Choices, Environmental Uncertainty And Sbu Performance: A Note On The Intervening Role Of Management Accounting Systems. *Accounting And Business Research*. Vol 27.No 4

Curristine, Teresa. 2005. Performance Information in the Budget Process: Results of the OECD 2005 Questionnaire. *OECD Journal on Budgeting*. Vol .5.No 2.Pages 87-131

Christine Lundberg , Anna Gudmundson , Tommy D. Andersson. 2009. Herzberg's Two-Factor Theory Of Work Motivation Tested Empirically On Seasonal Workers In Hospitality And Tourism..*Journals Tourism Management*. Vol 30. No. 6.Pages 890-899

Duncan, R.B. 1972. Characteristics of Organizational Environments and Perceived Environmental Uncertainty. *Administrative Science Quarterly*. Vol 17. Hal :313 - 327.

Dhermawan,AA.N.Bagus dkk.2012.Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan Fakultas Ekonomi Universitas Udayana*. Vol 6. No 2. Hal :173-184.

Ghozali, I. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS 20*. Cetakan VI. Edisi ke-5. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Ghozali, I. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21*. Semarang; Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Govindrajan, V. 1988. A Contingency Approach to Strategy Implementation at the Bussiness Unit Level: Integrating Administrative Mechanisms With Strategy. *The Academy of Management Journal*. Vol 31. No 4. Hal : 828-853

Gibson, James L., Ivancevich, John M., Donnelly, James.H. 1995. Organisasi : Perilaku, Struktur dan Proses (terjemahan). Edisi kelima. Erlangga, Jakarta.

Otley, David T. 1980. The Contingency Theory of Management Accounting: Achievement and Prognosis. *Accounting, Organization and Society*. Vol 5: 413-428.

Panjaitan, Anton.,Bambang Jatmiko. 2014. Pengaruh Motivasi, Stres, dan Rekan Kerja Terhadap Kinerja Auditor (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di DKI Jakarta).*Jurnal Bisnis Dan Ekonomi*.Vol 5. No 1

Puspasari,Maria Angella Widya. 2014. "Pengaruh Motivasi dan Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan" (*tesis*). Yogyakarta: Universitas Atma Jaya.

Putra, P.A. Sentanha. 2016. "Kemampuan Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Komitmen Organisasi Memoderasi Pengaruh Kompetensi Pemeriksa pada Kualitas Hasil Pemeriksaan di Inspektorat Kabupaten Tabanan" (*tesis*). Denpasar: Universitas Udayana

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 60 Tahun 2008. *Sistem Pengendalian Intern Pemerintah*

Juniantara, I.W. 2015. "Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerjaterhadap Kinerja Karyawan Koperasi di Denpasar" (*tesis*). Denpasar : Universitas Udayana

Kartika, Andi. 2010. Pengaruh Komitmen Organisasi dan Ketidakpastian Lingkungan dalam Hubungan antara Partisipasi Anggaran dengan Senjangan Anggaran (Studi Empirik pada Rumah Sakit Swasta Di Kota Semarang). *Jurnal Kajian Akuntansi*. Vol 2. No 1. Hal: 39 – 60.

Kalbers, L.P. dan Fogarty, T.J. 1995. Professionalisme and Its Consequences: A Study Of Internal Auditor. *Auditing: a Journal of Practice & Theory*. Hal :141

Karim, N.S.A. & Hussein, R. (2008). Managers' perception of information management and the role of information and knowledge managers: the Malaysian perspectives. *International Journal of Information Management*. Vol 28. No. 2. Page 114-127.

Khan, W., dan Mufti, O., 2012, Effect of compensation on motivating employees in public and private banks of peshawar (BOK and UBL). *Journal of Basic and Applied J. Basic. Appl. Sci. Res.* Vol. 2, No. 5, pp. 4616-4623.

Kluvers, R. and T, John. 2009. The Effect On Motivation of A Change in Rewards. *International Review of Business Research Papers* . Vol 5.No 5. Hal : 147-159

Koontz, Harold., Cyril O'Donnell, dan Heinz Wehrich. 1990. *Manajemen*. Jakarta : Erlangga

Laschinger, Heather K. Spence, Joan Finegan, Judith Shmian., 2001. The Impact of Workplace Empowerment, Organizational Trust on Staff Nurses Work Satisfactio and Organizational Commitment. *Health Care Manage Rev Aspen Publisher. Inc*.

Lestariani, Dewi dan Sukartha, I.M. 2015. "Peran Budaya Paternalistik dan Komitmen Organisasi dalam Memoderasi Hubungan antara Partisipasi Penyusunan Anggaran Dan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Manajerial". *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana Denpasar*. Vol 04.No 07.

Linawati, Suhaji.2012. Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Herculon Carpet Semarang).*Jurnal Universitas Widyamangala Semarang*. Vol 3 No 5. Hal. 101-114.

Lubis, Arfan Ikhsan. 2011. *Akuntansi Keperilakuan*. Edisi 2. Jakarta: Salemba Empat  
Armstrong, Michael and Baron, A. (1998). *Performance Management : The New Realities*. New York: Institute of Personnel and Development

Mardiasmo. 2009. *Akuntansi Sektor Publik*. Edisi Keempat. Yogyakarta: Penerbit ANDI

Meyer, J.P., Allen, N.J. dan Smith, C.A., 1993. Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization. *Journal of applied psychology*, 78(4), p.538.

Meyer, T. E. B., and Vandenberghe, C. (2004). Employee Commitment and Motivation: A Conceptual Analysis and Integrative Model. *Journal of Applied Psychology*. Vol. 89. No. 6. Page. 991-1007.

Milliken, F.J., 1987, Three Types of Perceived Uncertainty about Environment: State, Effect, and Response Uncertainty. *Academy of Management Review*. Vol 12.Hal : 133-143

Robbins, S. P., Timothy A. Judge. 2015. *Perilaku Organisasi*. Edisi 16. Jakarta: Salemba Empat.

Suarmika, I.G. L. 2016. “Kemampuan Komitmen Organisasidan Sistem Pengendalian Intern Memoderasi Pengaruh Kapasitas Sumber Daya Manusia dan Penerapan Sistem Informasi Keuangan Daerah pada Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah Kabupaten Karangasem” (*tesis*). Denpasar : Universitas Udayana.

Sawyer, O. O. (1993). Environmental uncertainty and environmental scanning activities of Nigerian manufacturing executives: a comparative analysis. *Strategic Management Journal*, 14(4), 287-299.

Suartana, I.W. 2010. *Akuntansi Keperilakuan (Teori dan Implementasi)*. Yogyakarta. ANDI

Suarmika, I.G. L. 2016. “Kemampuan Komitmen Organisasidan Sistem Pengendalian Intern Memoderasi Pengaruh Kapasitas Sumber Daya Manusia dan Penerapan Sistem Informasi Keuangan Daerah pada Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah Kabupaten Karangasem” (*tesis*). Denpasar : Universitas Udayana

Sagung M.A.Indrayanti, H.B.Suprasto dan IB Putra Astika., Pengaruh Kompetensi...

Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Cetakan ke-18. Bandung. ALFABETA

Sulistyawati, Ardiani Ika., Lulus Prapti NSS, Dian Triyani. 2012 Pengaruh Komitmen Organisasional dan Profesional Terhadap Kepuasan Kerja Auditor : Motivasi sebagai Variabel Moderating (Studi pada Auditor Kantor Akuntan Publik di Semarang). *Jurnal Ilmiah Proceeding for call Paper Pekan Ilmiah Dosen FEB-UKSW*. Vol 1. Hal :459

Wibowo, 2014. *Manajemen Kinerja*, Edisi keempat, Rajawali Pers, Jakarta