

PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI, KOMITMEN ORGANISASI PADA KINERJA DEWAN KOMISARIS BPR SEKABUPATEN GIANYAR

Ni Wayan Dian Purwanti¹
Ni Ketut Rasmini²

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia
e-mail: dianpurwanti131@yahoo.com

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Kompetensi pada kinerja Dewan Komisaris BPR Sekabupaten Gianyar, untuk mengetahui pengaruh motivasi pada kinerja Dewan Komisaris BPR Sekabupaten Gianyar dan untuk mengetahui pengaruh Komitmen Organisasi pada kinerja Dewan Komisaris BPR Sekabupaten Gianyar. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 52 responden dengan menggunakan metode pengambilan sampel adalah metode *purposive sampling*. Pengumpulan data dilakukan melalui dokumentasi dan kuesioner. Teknik analisis data yang dipakai dalam riset ini yaitu regresi linear berganda. Berdasarkan Hasil pengujian menunjukkan bahwa Kompetensi (X_1), Motivasi (X_2) dan Komitmen Organisasi (X_3) berpengaruh terhadap kinerja dewan komisaris bank perkreditan rakyat se-Kabupaten Gianyar.

Kata Kunci: Kompetensi, Motivasi, Komitmen Organisasi, Kinerja, Dewan Komisaris, BPR.

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect on the performance of the Board of Commissioners Competence BPR All Gianyar regency, to determine the effect of motivation on the performance of the Board of Commissioners of BPR All Gianyar and to determine the influence of Organizational Commitment on the performance of the Board of Commissioners of BPR All Gianyar regency. The samples used in this study were 52 respondents using sampling methods are purposive sampling method. Data collected through documentation and questionnaires. Technical analysis of the data used in this research is multiple linear regression. Based on the test results show that the Competence (X_1), motivation (X_2) and Organizational Commitment (X_3) effect on the performance of the board of commissioners of rural banks Entire Gianyar.

Keywords: Competence, Motivation, Organizational Commitment, Performance, BOC, RB.

PENDAHULUAN

Bank Perkreditan Rakyat merupakan Lembaga keuangan bank yang menerima simpanan hanya dalam bentuk deposito berjangka, tabungan, dan bentuk lainnya yang dipersamakan dengan itu dan menyalurkan dana sebagai

usaha BPR. BPR dituntut untuk mampu meningkatkan produktivitasnya agar mampu bersaing dengan lembaga keuangan lainnya. Terdapat tiga konsekuensi logis dari timbulnya persaingan yang semakin tajam, yaitu mundur, bertahan, atau semakin berkembang.

Peran badan pengawas bank yang efektif dan efisien serta didukung oleh Dewan Komisaris yang kompeten akan menghasilkan kinerja yang memuaskan. Menurut Trotter (1986) dalam Saifuddin (2004) mendefinisikan bahwa seorang yang kompeten adalah orang yang dengan ketrampilannya mengerjakan pekerjaan dengan mudah, cepat, intuitif dan sangat jarang atau tidak pernah membuat kesalahan. Ini menunjukkan bahwa Dewan Komisaris harus memiliki kemampuan yang baik dalam memeriksa laporan keuangan agar hasil akhir dari kinerja Dewan Komisaris relevan dan handal. Selain kompetensi, motivasi sangat penting dimiliki oleh seorang Dewan Komisaris agar dapat menjalankan tugas sebagai badan pengawas bank. Motivasi adalah *kesediaan untuk melakukan usaha-usaha tingkat tinggi guna mencapai tujuan-tujuan organisasi (Robbins, 2003)*. Berkaitan dengan hal tersebut dalam kelancaran kinerja Dewan Komisaris perlu memiliki motivasi yang baik agar semua tujuan Dewan Komisaris dapat berjalan dengan maksimal dan memuaskan.

Kondisi lain yang sangat berpotensi mempengaruhi motivasi Dewan Komisaris yaitu komitmen organisasi, Komitmen organisasional sebagai bagian dari sikap mempengaruhi berbagai perilaku penting agar organisasi berfungsi efektif. Komitmen dalam organisasi dianggap penting karena berpengaruh terhadap kinerja. Pentingnya Komitmen Organisasi diperkuat dengan serangkaian

penelitian yang menunjukkan ada hubungan yang kuat antara komitmen organisasional dengan penampilan kerja. Menurut Luthans (2002:237) kepentingan pihak-pihak eksternal serta kepentingan pihak-pihak internal organisasi seringkali berbeda. Di satu pihak, manajemen perusahaan ingin menyampaikan informasi mengenai pertanggungjawaban pengelolaan dana yang berasal dari pihak luar, di lain pihak, pihak eksternal ingin memperoleh informasi yang andal dari manajemen perusahaan. Selain menghadapi perbedaan kepentingan dengan pihak eksternal, juga harus menghadapi kepentingan-kepentingan pihak internal organisasi yang tidak jarang pula berbeda-beda bahkan bertentangan. Disinilah peran Dewan Komisarisakan mencerminkan sikap obyektifnya. Sesuai aturan Otoritas Jasa Keuangan, BPR minimal memiliki 12 orang karyawan untuk mengoperasikan satu kantor cabang. Namun, kesulitan modal membuat BPR tidak mampu menambah tenaga operasional yang akhirnya juga sulit bersaing dengan perbankan umum. Selain menggodok aturan itu, Otoritas Jasa Keuanganakan fokus mendorong peningkatan layanan BPR. Tidak sedikit pula lembaga keuangan yang mengalami kebangkrutan karena kalah bersaing dengan lembaga keuangan lain dalam mencari nasabah. Selain itu, BPR yang mengalami kebangkrutan karena jumlah dana yang disalurkan untuk kredit lebih besar dari pada dana yang dihimpun dari masyarakat, hal ini disebabkan strategi dan pola manajemen dalam menarik minat masyarakat untuk menyimpan uang di BPR tersebut tidak berhasil atau gagal karena masyarakat lebih tertarik dengan lembaga keuangan yang menawarkan produk-produk bank yang lebih menarik (Nugroho,2010).

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka penelitian ini bertujuan untuk mengkaji lebih jauh mengenai Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Komitmen Organisasi pada kinerja Dewan Komisaris BPR Sekabupaten Gianyar. Alasan menggunakan objek BPR Sekabupaten Gianyar untuk diteliti karena Kabupaten Gianyar merupakan salah satu BPR terbanyak di Provinsi Bali setelah Kabupaten Badung.

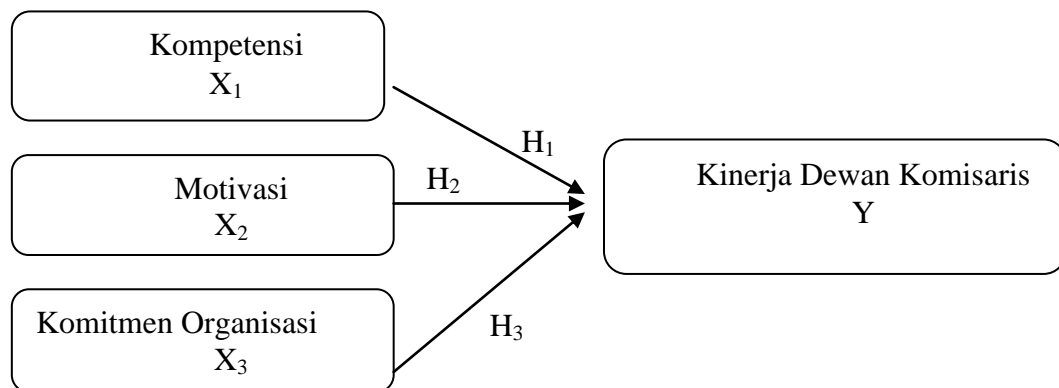
Adapun hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

H₁: Kompetensi berpengaruh positif pada kinerja Dewan Komisaris.

H₂: Motivasi berpengaruh positif pada kinerja Dewan Komisaris.

H₃: Komitmen Organisasi berpengaruh positif pada kinerja Dewan Komisaris

Desain penelitian dalam penelitian ini ditunjukkan pada gambar 1.



Gambar 1. Desain Penelitian

Sumber: Diolah, 2014

Adapun tujuan yang dilakukan dalam penelitian ini, untuk mengkonfirmasi pengaruh kompetensi pada kinerja dewan komisaris, untuk mengkonfirmasi pengaruh motivasi pada kinerja dewan komisaris serta untuk mengkonfirmasi pengaruh komitmen organisasi pada kinerja dewan komisaris.

METODE PENELITIAN

Lokasi penelitian ini dilakukan pada BPR Sekabupaten Gianyar, pemilihan lokasi ini dikarenakan BPR Kabupaten Gianyar merupakan salah satu BPR terbanyak di Bali dan rata-rata telah memiliki aset diatas Rp 2 miliar.

Berdasarkan sumbernya, data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

Data Primer, data yang diperoleh langsung dari subjek penelitian atau responden dengan menggunakan alat pengukuran atau pengukuran alat pengambilan data langsung pada subjek sebagai sumber informasi yang dicari (Sugiyono,2010:193). Dalam penelitian ini menggunakan data primer yang berasal dari pernyataan responden dalam menjawab koesioner. Data Sekunder, data yang diperoleh dari pihak lain (pihak ketiga), tidak langsung diperoleh oleh peneliti dari subjek penelitiannya (Sugiyono,2010:193). Data sekunder dalam penelitian ini adalah daftar nama-nama BPRSekabupaten Gianyar, gambaran umum dan struktur organisasi BPR Sekabupaten Gianyar serta data-data yang diperoleh dalam buku literatur.

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono,2010:115). Populasi dalam penelitian ini adalah semua Dewan Komisaris masing-masing BPR Sekabupaten Gianyar.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono,2010:116). Teknik penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *purposive sampling* adalah teknik penentuan

sampel dengan pertimbangan tertentu sehingga layak dijadikan sampel (Sugiyono,2010:122). Kriteria penentuan sampel dalam penelitian ini adalah semua Dewan Komisarisyang ada pada BPR Sekabupaten Gianyar. Responden dalam penelitian ini adalah Dewan Komisarisyang ada pada BPRSekabupaten Gianyar yang masih bekerja hingga tahun 2015.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah: Wawancara, yaitu metode pengumpulan data dengan cara mengadakan tanya jawab secara langsung (Sugiono,2013) yaitu dengan pimpinan dan staf Perbarindo Kabupaten Gianyar.

Dokumentasi, yaitu teknik pengumpulan data dengan mencatat, mengutip,serta mengumpulkan data dari dokumen perusahaan/instansi tertentu yaitu data tentang jumlah BPR yang terdaftar Sekabupaten Gianyar yaitu dengan pimpinan dan staf Perbarindo Kabupaten Gianyar.

Metode survey dengan menggunakan teknik kuesioner yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2013) yaitu dengan Dewan Komisaris BPR Sekabupaten Gianyar.

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan uji instrument, pengujian instrumen dalam penelitian ini dengan menguji validitas dan reliabilitas instrumen. Data yang telah terkumpul diuji dengan bantuan komputer dengan program *Statistic Pacckage For Sicial Science (SPSS) for windows versi 20.0* yang merupakan program pengolahan data statistik.

$$Y = \alpha + \beta_1X_1+ \beta_2X_2 + \beta_3X_3+e.....(1)$$

Keterangan:

Y : Kinerja dewan komisaris

α : Konstanta

β_1 - β_3 : Koefisien regresi

X₁ : Kompetensi

X₂ : Motivasi

X₃ : Komitmen organisasi

ϵ : *Standar error*

Setelah dilakukan analisis tersebut, data harus lolos uji asumsi klasik. Uji asumsi klasik dalam penelitian ini terdiri dari uji normalitas, uji multikolonieritas dan uji heteroskedastisitas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Data yang diperoleh dalam penelitian ini adalah dengan mengumpulkan dan menyebarkan kuesioner penelitian ke BPR yang bersangkutan. Kuesioner yang disebarkan oleh peneliti sebanyak 66 kuesioner.

Tabel 1 menunjukkan bahwa semua kuisioner diisi dengan lengkap sehingga secara keseluruhan yang layak digunakan untuk analisis selanjutnya adalah 52 kuesioner atau dengan tingkat response rate 78,78%. Tingkat response rate yang tinggi menunjukkan responden memiliki perhatian yang tinggi pada dunia akademik.

Tabel 1.
Data Pengambilan dan Pengembalian Sampel

Uraian	Jumlah Kuesioner
Total kuesioner yang disebarkan	66
Kuesioner yang tidak kembali	14
Kuesioner yang dikembalikan	52
Kuesioner yang dibatalkan	0
Kuesioner yang digunakan dalam analisis	52
<i>Response rate</i>	78,78%
<i>Usable response rate</i>	78,78%

Sumber: Data primer diolah, 2014

Uji validitas pada penelitian ini dilakukan terhadap variabel kompetensi yang dibentuk oleh 5item pernyataan. Hasil uji disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2.
Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi Dewan Komisaris (X₁)

No	Indikator	Koefisien Korelasi	Keterangan
1	X1.1	0,852	Valid
2	X1.2	0,918	Valid
3	X1.3	0,830	Valid
4	X1.4	0,941	Valid
5	X1.5	0,896	Valid

Sumber: Data diolah, 2014

Berdasarkan tabel 2 diketahui bahwa seluruh indikator dalam variabel kompetensi dewan komisari memiliki koefisien korelasi yang lebih besar dari 0,3. Jadi dapat disimpulkan bahwa seluruh indikator telah memenuhi syarat validitas data.

Tabel 3.
Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Dewan Komisaris (X₂)

No	Indikator	Koefisien Korelasi	Keterangan
1	X2.1	0,911	Valid
2	X2.2	0,825	Valid
3	X2.3	0,878	Valid
4	X2.4	0,951	Valid
5	X2.5	0,883	Valid

Sumber: Data diolah, 2014

Berdasarkan Tabel 3 diketahui bahwa seluruh indikator dalam variabel motivasi Dewan Komisaris memiliki koefisien korelasi yang lebih besar dari 0,3. Jadi dapat disimpulkan bahwa seluruh indikator telah memenuhi syarat validitas data.

Berdasarkan Tabel 4 diketahui bahwa seluruh indikator dalam variabel komitmen organisasi Dewan Komisaris memiliki koefisien korelasi yang lebih

besar dari 0,3. Jadi dapat disimpulkan bahwa seluruh indikator telah memenuhi syarat validitas data.

Tabel 4.
Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasi (X₃)

No	Indikator	Koefisien Korelasi	Keterangan
1	X3.1	0,926	Valid
2	X3.2	0,791	Valid
3	X3.3	0,751	Valid
4	X3.4	0,627	Valid
5	X3.5	0,835	Valid
6	X3.6	0,852	Valid

Sumber: Data diolah, 2014

Tabel 5.
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Dewan Komisaris(Y)

No	Indikator	Koefisien Korelasi	Keterangan
1	Y1	0,893	Valid
2	Y2	0,600	Valid
3	Y.3	0,662	Valid
4	Y.4	0,887	Valid
5	Y.5	0,768	Valid
6	Y.6	0,887	Valid
7	Y.7	0,892	Valid
8	Y.8	0,881	Valid
9	Y.9	0,908	Valid
10	Y.10	0,763	Valid
11	Y.11	0,903	Valid
12	Y.12	0,686	Valid
13	Y.13	0,757	Valid
14	Y.14	0,881	Valid
15	Y.15	0,892	Valid
16	Y.16	0,875	Valid

Sumber: Data diolah, 2014

Berdasarkan Tabel 5 diketahui bahwa seluruh indikator dalam variabel kinerja Dewan Komisaris memiliki koefisien korelasi yang lebih besar dari 0,3. Jadi dapat disimpulkan bahwa seluruh indikator telah memenuhi syarat validitas data.

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil

dari waktu ke waktu. Untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *cronbach alpha* lebih besar dari 0,60. Hasil uji menunjukkan nilai *cronbach alpha* untuk variabel kompetensi Dewan Komisaris sebesar 0,960, variabel motivasi Dewan Komisaris sebesar 0,960, motivasi Dewan Komisaris sebesar 0,925 dan kinerja sebesar 0,971, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel telah memenuhi syarat reliabilitas data.

Berdasarkan deskripsi jawaban responden terhadap variabel kompetensi Dewan Komisaris, diperoleh nilai rata-rata terendah adalah bank memfasilitasi untuk mengikuti pendidikan profesional berkelanjutan dengan kategori sangat baik. Secara keseluruhan penilaian responden terhadap variabel kompetensi Dewan Komisaris dengan nilai rata – rata sebesar 3,49 dengan kategori sangat baik.

Berdasarkan deskripsi jawaban responden terhadap variabel motivasi Dewan Komisaris diperoleh nilai rata-rata terendah pada pernyataan menjalin kerjasama dengan atasan dan bawahan dengan kategori baik. Secara keseluruhan penilaian responden terhadap variabel motivasi Dewan Komisaris dengan nilai rata – rata sebesar 3,35 dengan kategori sangat baik.

Komitmen Organisasi Dewan Komisaris

Berdasarkan, deskripsi jawaban responden terhadap variable komitmen organisasi Dewan Komisaris diperoleh nilai rata-rata terendah pada pernyataan kepedulian terhadap masa depan organisasi dengan kategori baik. Secara keseluruhan penilaian responden terhadap variabel komitmen organisasi Dewan Komisaris dengan nilai rata – rata sebesar 3,426 dengan kategori sangat baik.

Berdasarkan deskripsi jawaban responden terhadap variabel kinerja Dewan Komisaris diperoleh nilai rata-rata terendah pada pernyataan penyimpangan penggunaan anggaran akan diberikan rekomendasi pertimbangan atas proses tuntutan ganti rugi terhadap pegawai yang melakukan kesalahan dengan kategori baik. Secara keseluruhan penilaian responden terhadap variabel kinerja dengan nilai rata – rata sebesar 3,46 dengan kategori sangat baik.

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak. Suatu model regresi dikatakan memiliki data normal atau mendekati normal jika koefisien Asymp. sig (2-tailed) lebih besar dari $\alpha = 0,05$. Hasil uji normalitas dengan uji Kolmogorov-Smirnov diperoleh 0,656 sehingga data yang akan dianalisis berdistribusi normal. Hasil uji Kolmogorov-Smirnov dapat dilihat pada Tabel 6.

Tabel 6.
Nilai Kolmogorov Smirnov

	Unstandarized Residual
N	52
Kolmogorov Smirnov	0,733
Asym. Sig (2-tailed)	0,656

Sumber : Data diolah, 2014

Uji multikolinearitas bertujuan untuk membuktikan atau menguji ada atau tidaknya hubungan yang linier (multikolinearitas) antara variabel bebas (*independent*) satu dengan variabel bebas yang lain. Adapun hasil dari uji multikolinieritas dapat ditunjukkan pada Tabel 7.

Tabel 7.
Hasil Uji Multikolinearitas

No.	Variabel	Tolerance	VIF
1.	Kompetensi	0,981	1,019
2.	Motivasi	0,987	1,013
3.	Komitmen organisasi	0,969	1,032

Sumber : Data diolah, 2014

Berdasarkan Tabel 7 dapat ditunjukkan bahwa, nilai *tolerance* untuk ketiga variabel bebas lebih besar dari 0,1 sedangkan, nilai VIF kurang dari 10. Jadi dapat dinyatakan bahwa, model uji tidak terdeteksi kasus multikolinearitas atau dapat dikatakan tidak ada multikolinearitas.

Tabel 8.
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Unstandartize d Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
Kompetensi	0,018	0,016	0,154	1,096	0,278
Motivasi	-0,019	0,013	-0,204	-1,463	0,150
Komitmen organisasi	0,015	0,014	0,145	1,028	0,309

Sumber: Data diolah, 2014

Uji heterokedastisitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan uji *Glejser*. Apabila *Asymp. Sig (p value) > 0,05* maka dapat disimpulkan tidak terjadi heterokedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada Tabel 8.

Berdasarkan Tabel 8, dapat diketahui bahwa semua variabel memiliki *Asymp. Sig (p value) > 0,05*, artinya pada model regresi tidak terdapat heteroskedastisitas.

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel kompetensi (X_1), motivasi (X_2), dan komitmen organisasi (X_3) sebagai variabel independen (variabel bebas) terhadap kinerja (Y) yang berfungsi

sebagai variabel dependen (variabel terikat). Adapun rangkuman dari hasil uji regresi linier berganda dapat ditunjukkan pada Tabel 9. sebagai berikut.

Tabel 9.
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	<i>Undstandartized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
Kompetensi	0,075	0,035	0,075	2,172	0,035
Motivasi	0,233	0,027	0,293	8,563	0,000
Komitmen organisasi	0,812	0,031	0,902	26,112	0,000
Constant	= 39,141				
R	= 0,972				
RSquare	= 0,945				
F _{hitung}	= 272,357				
Sig. F _{hitung}	= 0,000				

Sumber : Data diolah, 2014

Berdasarkan Tabel 9 dapat diketahui bahwa, persamaan regresi yang dihasilkan adalah sebagai berikut :

$$Y = 39,141 + 0,075 X_1 + 0,233 X_2 + 0,812 X_3$$

Persamaan regresi yang terbentuk, menunjukkan pola pengaruh positif kompetensi (X_1), motivasi (X_2) dan komitmen (X_3) terhadap kinerja (Y).

Uji statistik F bertujuan untuk mengetahui kelayakan model regresi linier berganda sebagai alat analisis yang menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Uji F dilakukan dengan melihat nilai signifikan pada tabel Anova dengan bantuan program SPSS. Diperoleh nilai F hitung sebesar 272,357 dengan sig = 0,00, karena nilai signifikansi $< \alpha$ (0,05) maka model ini dikatakan layak atau variabel independen mampu menjelaskan variabel dependen (Ghozali, 2011:98)

Pengaruh Kompetensi pada Kinerja Dewan Komisaris, kompetensi anggota dewan komisaris merupakan hal yang sangat penting agar dapat menghasilkan Dewan Komisaris yang efektif. Kompetensi yang dibutuhkan oleh Dewan Komisaris dalam melaksanakan peran monitoringnya adalah pengetahuan mengenai bidang usaha perusahaan dan pemahaman mengenai proses kerjanya. (Cadbury Report: 1992)

Uji empirik bersesuaian dengan teori agensi yang dikemukakan oleh Fama dan Jensen (1983) Dewan Komisaris merupakan mekanisme pengendalian interes tertinggi yang bertanggung jawab untuk memonitor tindakan manajemen. Pengetahuan dan keahlian yang dimiliki oleh Dewan Komisaris dapat menunjang kinerja yang dihasilkan oleh Dewan Komisaris tersebut dalam merumuskan dan mengevaluasi kinerja dari direksinya. Menurut Rivai (2005) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat pengetahuan yang dimiliki oleh seorang Dewan Komisaris maka semakin baik kinerja yang dihasilkan. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh nilai t hitung sebesar 2,172 dengan $\text{sig} < 0,05$ hal ini berarti terdapat pengaruh signifikan variabel kompetensi (X_1) pada kinerja Dewan Komisaris Bank Perkreditan Rakyat se-Kabupaten Gianyar.

Pengaruh Motivasi Pada Kinerja Dewan Komisaris, motivasi adalah kesediaan individu untuk mengeluarkan upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan

organisasi. Motivasi merupakan faktor yang berkontribusi terhadap kinerja. Motivasi yang diberikan bisa dibagi menjadi dua jenis motivasi yaitu motivasi positif dan motivasi negatif. Motivasi positif adalah proses untuk mencoba mempengaruhi orang lain agar menjalankan sesuatu yang kita inginkan dengan cara memberikan kemungkinan untuk mendapatkan hadiah. Sedangkan motivasi negatif adalah proses untuk mempengaruhi seseorang agar mau melakukan sesuatu yang kita inginkan tetapi teknik dasar yang digunakan adalah lewat kekuatan-kekuatan. Pada umumnya kinerja yang tinggi dihubungkan dengan motivasi yang tinggi. Sebaliknya, motivasi yang rendah dihubungkan dengan kinerja yang rendah. (Trianingsih, 2001). Berdasarkan hasil penelitian diperoleh nilai t hitung sebesar 8,563 dengan sig < 0,05 hal ini berarti terdapat pengaruh signifikan variabel motivasi (X_2) pada kinerja Dewan Komisaris Bank Perkreditan Rakyat se-Kabupaten Gianyar.

Pengaruh Komitmen Organisasi pada Kinerja Dewan Komisaris, Definisi komitmen organisasi menurut Meyer *et al.*, dalam Yustina (2006) adalah derajat sejauh mana keterlibatan seseorang dalam organisasinya dan kekuatan identifikasinya terhadap suatu organisasi tertentu. Adanya komitmen organisasi tinggi/kuat menyebabkan individu memiliki pandangan positif dan berusaha melakukan yang terbaik demi kepentingan organisasi yang berguna dalam meningkatkan kinerja manajerial (Sardjito & Muthaher, 2007). Berdasarkan hasil penelitian diperoleh nilai t hitung sebesar 26,112 dengan sig < 0,05 hal ini berarti terdapat pengaruh signifikan variabel komitmen organisasi (X_3) pada kinerja Dewan Komisaris Bank Perkreditan Rakyat se-Kabupaten Gianyar.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil pembahasan yang telah diuraikan, maka simpulan yang diperoleh adalah sebagai berikut. Kompetensi berpengaruh padakerja Dewan Komisaris bank perkreditan rakyat se-Kabupaten Gianyar. Motivasi berpengaruh padakerja Dewan Komisaris bank perkreditan rakyat se-Kabupaten Gianyar. Komitmen Organisasi berpengaruh padakerja Dewan Komisaris bank perkreditan rakyat se-Kabupaten Gianyar.

Berdasarkan simpulan tersebut, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut: Pada variabel kompetensi ditemukan item bank memfasilitasi untuk mengikuti pendidikan profesional berkelanjutan, memiliki nilai rata-rata terendah, oleh karena itu pihak manajemen perlu merencanakan investasi sumber daya manusia berupa peningkatan kemampuan Dewan Komisaris dengan memfasilitasinya mengikuti pendidikan profesional. Item pernyataan yang memiliki nilai terendah pada variabel motivasi adalah menjalin kerjasama yang baik dan tidak kaku dengan bawahan maupun atasan. Peneliti menyarankan menjalin kerjasama yang lebih baik kepada atasan dan bawahan, serta tidak formalistik. Kepedulian terhadap masa depan organisasi merupakan item yang memiliki nilai rata-rata terendah, untuk itu perlu upaya-upaya untuk menimbulkan rasa memiliki terhadap organisasi seutuhnya.

REFERENSI

- Ariff, Faisal, dan Rekan, 1996. *Bank, Strategi dan Operasional*, Cetakan Pertama, Penerbit-PT. Eresco, Bandung.
- Bambang, Subroto SR. 2005. *Good Corporate Governance*. Jakarta: Elekmedia.
- Bank Indonesia. 2006, "Peraturan Bank Indonesia No.8/26/PBI/2006 Tentang Bank Perkreditan Rakyat", Bank Indonesia, Jakarta.

- Cadbury Committee, 1992. *Report of the Committee on the Financial Aspects of Corporate Governance*. London: Gee.
- Christian Herdinata. 2008. *Good Corporate Governance Vs Bad Corporate Governance: Pemenuhan Kepentingan antara Para Pemegang Saham Mayoritas dan Pemegang Saham Minoritas*. (Online), (<http://lpks1.wima.ac.id/pphks/accurate/makalah/MOSS7.pdf>, diakses pada tanggal 23 Desember 2008).
- Coopers PriceWaterHouse, (2006)., *The World in 2050*, Price WaterHouse Coopers.
- Danim, Sudarman. 2004. *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*. Penerbit Rineka Cipta.
- Darmawati, dkk. 2005. "Hubungan *Corporate Governance* dan Kinerja Perusahaan". *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia* Vol, 8, No 6, Hal 65-81
- Fama, Eugene. F, dan Michael C. Jensen. 1983. .Separation of Ownership and Control. *Journal of Law and Economics*. Vol. XXVI, June, pp. 1-32.
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang : Badan Penerbit Undip.
- Handi, Irawan. (2002). *10 Prinsip Kepuasan Pelanggan*. Jakarta : Elex Media Komputindo.
- Hendrawan, 2006, *Accounting-Pengantar Akuntansi*, Buku 1, Edisi 21, Jakarta : Salemba Empat.
- Hurd. 1979. *The Oxford Illustrated Dictionary Of Music*. Wellington: Oxford University Press.
- Komite Nasional Kebijakan Governance (KNKG), 2006, *Pedoman Umum Good Corporate Governance Indonesia*, Jakarta.
- Lastanti, Hexana Sri. 2005. *Tinjauan Terhadap Kompetensi dan Independensi Akuntan Publik : Refleksi Atas Skandal Keuangan*. Media Riset Akuntansi, Auditing dan Informasi Vol.5 No.1 April 2005. Hal 85-97.
- Lee and Stone. 1995. *Auditing Suatu Pendapat Terpadu*. Salemba 4
- Putri, Imanda F dan Nasir, Mohammad. 2006. Analisis Persamaan Simultan Kepemilikan Manajerial, Kepemilikan Institusional, Risiko, Kebijakan Hutang dan Kebijakan Dividen Dalam Perspektif Teori Keagenan. *SNA 9 Padang*
- Rivai, Veithzal. (2005). *Performance Appraisal*. PT Rajagrafindo Persada, Jakarta.

- Robert L. Mathis, 2006. *Human Resource Management* (edisi 10). Salemba empat: Jakarta.
- Robbins, Stephen P, 2003. *Perilaku Organisasi*, Jilid 2, PT. Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Mangkunegara, A. Prabu. 2005. *Evaluasi Kinerja SDM*, Refika Aditama, Bandung.
- Mangkunegara, Anwar Prabu AA. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung. Penerbit: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L., dan J.H. Jackson, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, buku 1 dan buku 2, Terjemahan, Salemba Empat, Jakarta.
- Mowday, R.T, Porter, L.W dan Steers R.M. 1982. *Employee Organization*
- Noe, Raymond A. dkk.(2000). *Human Resource Management, Gaining A Competitive Advantage*. Third Edition. McGraw-Hill Inc, New York.
- Nugroho.2010. "Strategi Penghimpunan dan Pengelolaan Dana Pihak Ketiga Di PT.BPR Nguter Surakarta". *Tugas Akhir* Fakultas Ekonomi Universitas SebelasMaret Surakarta
- Saifuddin.2004. Pengaruh Kompetensi dan Independensi Terhadap Opini Audit Going Concern (Studi Kuasi eksperimen pada Auditor dan Mahasiswa). Semarang. *Tesis Undip*
- Sardjito B, Muthaher O. 2007. Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran Terhadap Kinerja Aparat Pemerintah Daerah, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderating, *SNA X*, Makassar.
- Simanjuntak, Pandapotan, 2008. *Gangguan Haid dan Siklusnya*. Dalam: Prawirohardjo, Saron, Wiknjosastro, Hanifa, edisi 2. *Ilmu Kandungan*. Jakarta : Bina Pustaka Sarwono Prawirohardjo, 229-232.
- Sondang P. Siagian, 2003. *Teori dan Praktek Kepemimpinan*, PT. Rineka Cipta Jakarta.
- Sri 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. Hal 85-97.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Tantina, Yetti. 2004. Pengaruh Kepuasan Kerja, Kemampuan Auditor, dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Auditor di Semarang. *Skripsi Jurusan Akuntansi*

- Terry G.R, SP. Hasibuan, *Motivasi*, PT. Radja Grafindo Persada, Jakarta, 2006:145.
- Tjun Lauw., dkk. 2012. Pengaruh Kompetensi Dan Independensi Auditor Terhadap Kualitas Audit. *Fakultas Ekonomi Jurusan Akuntansi- Universitas Kristen Maranatha*. Bandung
- Trianingsih, Sri. (2007). Independensi Auditor Dan Komitmen Organisasi Sebagai Mediasipengaruh Pemahaman Good Governance, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Auditor. *Unhas Makasar*. Universitas Kristen Satya Wacana. Tidak dipublikasikan.
- Trianto. 2010. *Mendesain Model Pembelajaran Inovatif-Progresif*. Jakarta : PT. Kencana. Warren, Reeve, dan Fess, dialihbahasakan oleh Aria Farahmita, Amugrahani, dan Taufik Warsono, Sony, et al. *Corporate Governance Concept and Model*, Yogyakarta: Center for Corporate Governance Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Gadjah Mada, 2009.
- Wiener, Y. 1982. "Commitment in Organizations: A Normative View", *Academy of Management Review*. Vol.7.No.3. pp. 418-428.
- Yousef, D.A. Organisational commitment as a mediator of the relationship between Islamic work ethic and attitudes toward organisational change. 2000. *Human Relations, Lingages: The Psychology of Commitment, Absenteeism and Turnover*. London: Academic Press Inc
- Yustina. 2006. Hubungan Pengetahuan dengan Persepsi, Sikap, dan Minat dalam Pengelolaan Lingkungan Hidup para Guru Sekolah Dasar di Kota Pekanbaru. *Jurnal Biogenesis*. 2 (2) : 67-71
- Y. Sri Susilo, Sigit Triandaru, A. Totok Budi Santoso, 2000. Bank Dan Lembaga Keuangan Lain, Jakarta: Salemba Empat, Jakarta. Undang-Undang Nomor 10 tahun 1998 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1998 tentang Perbankan