

**PENGARUH KETERAMPILAN, *JOBB STRESS* DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA AUDITOR INSPEKTORAT (Study Empiris Pada Inspektorat Kabupaten Seram Bagian Timur Dan Kabupaten Maluku Tengah)**

**Semy Pesireron**

Politeknik Negeri Ambon

*Email: [Semy.peron@gmail.com](mailto:Semy.peron@gmail.com)*

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh keterampilan, job stress dan disiplin kerja terhadap kinerja auditor inspektorat di Kabupaten Seram Bagian Timur dan Kabupaten Maluku Tengah.. Penelitian ini merupakan penelitian empiris, dengan teknik sampling yang digunakan adalah *purposive sampling*. Data yang diperoleh melalui penyebaran kuisioner kepada responden penelitian yang berjumlah 40 orang. Analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda dengan persamaan kuadrat terkecil dan uji hipotesis menggunakan t-statistik untuk menguji koefisien regresi parsial serta F-statistik untuk menguji pengaruh bersama-sama dengan tingkat kepercayaan 5%. Hasil penelitian menunjukkan bahwa, keterampilan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja auditor, job stress berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja auditor dan disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja auditor.

**Kata Kunci** : Keterampilan, *Job Stress*, Disiplin Kerja, Kinerja

**1. PENDAHULUAN**

Keterampilan auditor pada Inspektorat Kabupaten Seram Bagian Timur dan Maluku Tengah adalah cenderung relatif rendah sehingga kurang menunjang pelaksanaan tugas dan fungsi mereka. Keterampilan yang dimiliki para Auditor tidak dapat ditingkatkan sebagai akibat dari kurangnya pemberian pelatihan-pelatihan yang relevan bidang tugas dan terbatasnya kesempatan para pegawai untuk mengikuti program pelatihan baik didalam organisasi sendiri maupun di luar organisasi. Disamping itu para pegawai kadang-kadang kurang menyadari peranan dari keterampilan yang dimiliki, sebagai sumber kinerja dan produktivitas. Nawawi (1999:21) menjelaskan bahwa ketrampilan adalah kemampuan pegawai dalam upaya melaksanakan tugas pokok yang diamanatkan dengan mudah, cepat, cakap dalam penguasaan bidang kerja yang didasari oleh latar belakang, pengetahuan dan wawasan terhadap apa, bagaimana dan untuk apa mengerjakan tugas pokok tersebut.

Terjadinya *job stress* pada auditor mengarah pada perilaku positif dan negatif. *Job stress* yang berdampak positif akan memotivasi auditor untuk meningkatkan kinerja, sedangkan yang berdampak negatif justru menyebabkan auditor melakukan perilaku disfungsi sehingga mengurangi kualitas audit (Fevra dkk :2003). *Job stress*seringkali dikaitkan dengan profesi auditor, stres kerja pada perilaku dilakukan oleh Robinson (1995) yang menemukan bahwa stres kerja menyebabkan terbentuknya perilaku menyimpang disisi lain Golparvar dkk (2012) menemukan bahwa stres kerja pada level rendah berpengaruh negatif pada perilaku menyimpang, sedangkan stres kerja pada level tinggi berpengaruh positif pada perilaku menyimpang.

*Job stress*dapat didefinisikan sebagai respon fisik atau emosional yang terjadi ketika kemampuan dan sumber daya individu tidak dapat mengatasi tuntutan dan kepatuhan dari pekerjaan yang dimiliki individu tersebut. Alves (2005) *job stress* dikenal sebagai masalah kesehatan serius bagi organisasi dan individu.seorang auditor memiliki kedisiplinan dan tanggungjawab yang tinggi serta mampu mengelola pekerjaan dengan baik, maka sifat kepribadian yang dimiliki auditor justru akan mengurangi kemungkinan akan terjadinya perilaku disfungsi yang disebabkan oleh stres dalam melakukan pekerjaan yang ditugaskan. Disiplin kerja yang rendah terutama dilakukan para auditor yang kadang-kadang tidak didasarkan pada aturan-aturan atau norma kedisiplinan yang berlaku. Tingkat kehadiran dalam bekerja yang kurang, kurang memanfaatkan waktu kerja secara optimal dan lain-lain, sering terjadi disetiap jenjang organisasi. Kemauan untuk mematuhi aturan-aturan kedisiplinan kerja yang telah ditetapkan sangat cenderung hanya karena dorongan dari luar diri atau karena rasa takut kepada pimpinan, kurang loyal dan komitmen yang rendah terhadap pekerjaan yang diembannya, mengakibatkan pelaksanaan pekerjaan kadang-kadang terhambat pada setiap unit kerja dengan hasil kerja yang tidak memuaskan.

Pemahaman tentang disiplin dalam uraian diatas adalah kepribadian sikap dan tingkah laku individu yang bekerja atau melakukan aktivitas pelayanan, sesuai komitmen kerja untuk rajin dalam mengikuti aktivitas kerja. Menurut Muchlis (2001 : 39) menginterpretasikan disiplin sebagai salah satu faktor yang penting dalam meningkatkan produktivitas kerja sumber daya manusia. Disiplin yang dimaksud adalah kerajinan, komitmen dan kehadiran pegawai dalam melaksanakan tugas pokok. Fenomena yang melatar belakangi penelitian ini

adalah masih rendahnya kinerja Aparat Pengawasan Internal Pemerintah pada Inspektorat Daerah Kabupaten Seram Bagian Timur dan Maluku Tengah, yaitu masih rendahnya Keterampilan Inspektorat hal ini dapat dilihat dari minimnya pegawai inspektorat yang berlatar pendidikan akuntansi, auditor pada inspektorat jarang diikutsertakan dalam pendidikan dan pelatihan fungsional di bidang pengawasan dan adanya mutasi antar satuan kerja menyebabkan aparat yang berpengalaman dalam melakukan audit digantikan oleh personil aparat yang baru, yang belum memiliki pengalaman dalam melakukan pemeriksaan.

Mengaplikasikan pengetahuan dan pengalaman yang dimilikinya dalam melakukan audit sehingga auditor dapat melakukan audit dengan teliti, cermat, intuitif, dan obyektif. Berdasarkan Peraturan Menteri Negara Pedayagunaan Aparatur Negara No.Per/05/M.PAN/03/2008 menyatakan auditor harus mempunyai pengetahuan, keterampilan dan kompetensi lain yang diperlukan untuk melaksanakan tanggungjawabnya dengan baik. Keterampilan, seorang auditor juga harus memiliki *job Stress* yang positif dalam melakukan audit agar dapat memberikan pendapat atau kesimpulan apa adanya tanpa ada pengaruh dari pihak yang berkepentingan. Golparvar dkk (2012) menemukan bahwa stres kerja pada level rendah berpengaruh negatif pada perilaku menyimpang, sedangkan stres kerja pada level tinggi berpengaruh positif pada perilaku menyimpang.

Selain keterampilan, *job stress*, seorang auditor juga harus memiliki disiplin kerja. Sebagian pegawai memiliki kedisiplinan kerja yang rendah didalam melaksanakan tugas, pokok dan fungsinya, yang ditandai dengan masih adanya pegawai yang tidak tepat waktu saat masuk kantor dan cepat pulang sebelum jam kantor selesai tanpa merasa risih, masih adanya sebagian pegawai yang menunda tugas kantor yang dibebankan kepadanya, masih adanya sebagian pegawai yang meninggalkan tugas pada jam kerja tanpa keterangan yang sah. PER/05/M.PAN/03/2008 menjelaskan dalam rangka mewujudkan pemerintahan yang baik, berdaya guna, berhasil guna, bersih dan bertanggung jawab diperlukan adanya pengawasan intern oleh pemerintah. Pengawasan intern merupakan seluruh proses kegiatan audit, review, pemantauan, evaluasi, dan kegiatan pengawasan lainnya berupa asistensi, sosialisasi dan konsultasi terhadap penyelenggaraan tugas dan fungsi organisasi dalam rangka memberikan keyakinan yang memadai bahwa kegiatan telah dilaksanakan sesuai dengan tolak ukur yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien untuk kepentingan pimpinan dalam mewujudkan pemerintahan yang baik.

## 2. TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

### 2.1. Teori Atribusi

Teori atribusi. Fritz Heider merupakan teori yang menjelaskan tentang perilaku seseorang. Teori mengacu tentang bagaimana seseorang menjelaskan

penyebab perilaku orang lain atau dirinya sendiri yang disebabkan pihak internal misalnya sifat, karakter, sikap, dll. Ataupun eksternal misalnya tekanan situasi atau keadaan tertentu yang akan memberikan pengaruh terhadap perilaku individu dalam hidupnya, seseorang akan membentuk ide tentang orang lain dan situasi disekitarnya yang menyebabkan perilaku seseorang dalam persepsi sosial yang disebut dengan *dispositional attributions* dan *situational attributions* (Luthans : 2005). *Dispositional attributions* atau penyebab internal yang mengacu pada aspek perilaku individual yang ada dalam diri seseorang seperti kepribadian, persepsi diri, kemampuan dan motivasi sedangkan *situational attributions* atau penyebab eksternal yang mengacu pada lingkungan sekitar yang dapat mempengaruhi perilaku seperti kondisi sosial, nilai-nilai sosial, dan pandangan masyarakat. dengan kata lain setiap tindakan atau ide yang akan dilakukan oleh seseorang atau dipengaruhi oleh faktor internal dan faktor eksternal individu tersebut.

### 2.2. Pengaruh Keterampilan Terhadap Kinerja Auditor

Keterampilan yang dimiliki setiap auditor dalam pengelolaan organisasi Inspektorat Kabupaten Seram Bagian Timur dan Maluku Tengah, adalah merupakan potensi yang mengharapkan kelancaran proses kerja serta dengan hasil kerja yang memuaskan organisasi dan auditor itu sendiri sebagai kinerja. Menurut Syafrri (2000 : 220). Pradiansyah (1999 : 59) keterampilan adalah kemampuan yang dimiliki pegawai dalam menjalankan tugas pokoknya sesuai dengan bidang yang ditekuninya. Keterampilan seseorang didasarkan pada bakat, minat, kebiasaan, ketekunan dan kepentingan yang ingin dicapai. Penelitian Mangerang (2003) menunjukkan bahwa keterampilan, pengalaman kerja dan disiplin kinerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor.

**H1** : Keterampilan berpengaruh positif terhadap kinerja Auditor

### 2.3. Pengaruh *Job stress* Terhadap Kinerja Auditor.

*Job stress* atau stres kerja merupakan kondisi dimana seseorang mengalami kesulitan dalam memahami apa yang menjadi tugasnya, peran yang dimainkan dirasakan terlalu berat atau memainkan berbagai peran pada tempat mereka bekerja (Sopiah : 2008). Namun stres yang ditimbulkan sering berkaitan dengan adanya sebuah konflik peran dan ketidakjelasan peran didalamnya. konflik peran muncul karena adanya ketidaksesuaian antara harapan yang disampaikan pada individual didalam organisasi dengan orang lain didalam dan diluar organisasi. Sedangkan ketidakjelasan peran muncul karena akibat dari tidak cukupnya informasi yang diperlukan untuk menyelesaikan suatu tugas-tugas atau pekerjaan yang diberikan dengan cara yang memuaskan.

**H2** : *Job stress* berpengaruh Negatif terhadap kinerja Auditor.

#### 2.4. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Auditor

Disiplin merupakan suatu isyarat untuk memahami peran dan fungsi disiplin sebagai suatu bentuk pengaplikasian dedikasi kerja berupa kerajinan, kehadiran, ketaatan dan integritas dalam melaksanakan aktivitas atau melayani masyarakat. Disiplin kerja para Auditor sangat mempengaruhi proses kerja dan hasil kerja dalam setiap unit kerja. Tingkat kesadaran diri yang timbul dari dalam diri para Auditor adalah sumber utama kedisiplinan yang mampu menunjang proses kerja secara optimal. Disamping itu sumber disiplin kerja dari luar diri para Auditor misalnya bersumber dari rasa takut kepada atasan sehingga taat kepada aturan kerja yang ada. Hal ini sesuai dengan pendapat Marzuki(2004:15) bahwa disiplin yang lahir dari rasa sadar akan membuat individu sumber daya manusia melaksanakan hal-hal secara tertib, teratur lancar tanpa ada orang lain yang mengarahkan, menyuruh, mengawasi atau menertibkannya. Muhlis (2001:28) menyatakan bahwa disiplin dalam tinjauan kinerja sumber daya manusia untuk aktif hadir dalam melakukan pelayanan, sehingga tercermin sikap sumber daya manusia dalam menjalankan tugas, tercermin dari kerajinan dengan mencari berbagai alternatif sesuai dengan komitmen.

**H3** : Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja Auditor.

### 3. METODE PENELITIAN

#### 3.1. Definisi Operasional Variabel

##### 3.1.1. Ketrampilan (X1)

Menurut Adair (2002 : 91) keterampilan adalah suatu aktivitas kerja yang dilakukan secara mudah karena diketahui dan dikuasai menurut tingkat keandalan, kecekapan dan ketekunan menyelesaikan aktivitas kerja tersebut, sehingga sumber daya manusia menerapkan sesuai dengan : Mampu menjadi sumber daya manusia yang handal dalam menghadapi aktivitas kerja, Cakap dalam implementasi aktivitas kerja yang terpadu, Menjadi ahli dalam mengimplementasikan tugas yang ditekuninya. Indikator penelitian untuk mengukur variabel Ketrampilan mengacu pada Mangerang (2012)

- Kemudahan
- kekuatan
- penguasaan pekerjaan.

##### 3.1.2. Job Stress (X2)

Stres kerja (*job stress*) diartikan sebagai kesadaran atau perasaan disfungsi individu yang disebabkan oleh hal-hal yang tidak nyaman, tidak diinginkan atau dianggap sebagai ancaman ditempat kerja. Menurut Robbins (2006: 794) sumber-sumber stres kerja antara lain dapat dipengaruhi oleh faktor lingkungan, faktor organisasi dan faktor individu. Faktor lingkungan seperti ketidakpastian ekonomi, ketidakpastian politik dan ketidakpastian

teknologi. Indikator untuk mengukur variabel stres kerja (Igor:1997)

- Intimidasi dan tekanan
- Ketidakcocokan dengan pekerjaan
- Beban kerja lebih

##### 3.1.3. Disiplin Kerja (X3)

Menurut Sudarso (2000 : 21) bahwa disiplin kerja adalah sikap dan tingkah laku dalam melaksanakan aktivitas yang ditandai dengan disiplin terhadap aturan yang dijalankan dengan rajin dalam melaksanakan tugas pokok memiliki komitmen yang tinggi. Indikator untuk mengukur variabel Disiplin Kerja mengacu pada penelitian Mangerang (2012)

- Sikap dan tingkah laku.
- Ketaatan dan
- Loyalitas kerja.

##### 3.1.4. Kinerja Auditor (Y)

Kinerja auditor merupakan perwujudan kerja yang dilakukan dalam mencapai hasil kerja yang lebih baik atau lebih menonjol ke arah tercapainya tujuan organisasi. Pencapaian kinerja auditor yang lebih baik harus sesuai dengan standar dan kurun waktu tertentu (Goldwasser, 1993). Indikator variabel Kinerja Auditor diukur dengan penelitian Chandra (2006)

- Ketetapan waktu kerja
- Kuantitas hasil kerja dan
- Kualitas hasil kerja.

### 3.2. Pengujian Kualitas Data

#### 3.2.1. Uji Validitas

Uji validitas adalah untuk mengetahui sah tidaknya instrument kuesioner yang digunakan dalam pengumpulan data. Uji validitas ini dilakukan untuk mampu mengungkapkan dengan pasti apa yang akan diteliti (Ghozali, 2005).

#### 3.2.2. Uji Reliabilitas

Suatu kuesioner dikatakan handal atau reliabel jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas dimaksudkan untuk menguji konsistensi kuesioner dalam mengukur suatu konstruk yang sama atau stabilitas kuesioner jika digunakan dari waktu ke waktu (Ghozali, 2005).

### 3.3. Pengujian Asumsi Klasik

#### 3.3.1. Uji Normalitas (Kenormalan)

Uji normalitas adalah langkah awal yang harus dilakukan setiap analisis multivariate khususnya jika tujuannya adalah inferensi (Ghozali, 2005). Pada penelitian ini untuk menguji normalitas data menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*, kriteria yang digunakan adalah jika masing-masing variabel menghasilkan nilai  $K-S-Z$  dengan  $P > 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa masing-masing data pada variabel yang diteliti terdistribusi secara normal.

### 3.3.2. Uji Multikolinearitas

Uji ini dimaksudkan untuk mendeteksi gejala korelasi antara variabel independen yang satu dengan variabel independen yang lain. Pada model regresi yang baik seharusnya tidak terdapat korelasi diantara variabel independen. Uji multikolinearitas dapat dilakukan dengan dua cara yaitu dengan melihat VIF (*Varinace Inflation Factor*) dan nilai tolerance. Jika VIF >10 dan nilai tolerance < 0,10 maka terjadi gejala multikoloniearitas (Ghozali, 2005)

### 3.3.3. Uji Heteroskedastisitas

Model regresi yang baik adalah homoskedastisitas, tidak heteroskedastisitas. Heteroskedastisitas ditandai dengan adanya pola tertentu pada grafik *scatterplot* jika titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang), maka terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2005).

### 3.4. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan model analisis regresi berganda bertujuan untuk memprediksi berapa besar kekuatan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Persamaan regresinya adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e \dots\dots\dots(2.1)$$

- Y = Kualitas audit Inspektorat dalam pengawasan keuangan daerah
- a = Konstanta
- b1, b2, b3 = Koefisien regresi
- X1 = Keterampilan
- X2 = *job stress*/stres kerja
- X3 = disiplin kinerja
- e = error

Sementara itu, langkah-langkah untuk menguji pengaruh variabel independen, yaitu keterampilan, *job stress*/stres kerja dan disiplin kinerja, dilakukan dengan uji simultan dan uji parsial.

## 4. HASIL PENELITIAN

### 4.1. Pengaruh Keterampilan Terhadap Kinerja Auditor Pemerintah Pada Inspektorat Kabupaten Seram Bagian Timur dan Kabupaten Maluku Tengah.

Hasil pengujian mengindikasikan bahwa apabila semakin baik keterampilan yang dimiliki oleh auditor dalam melaksanakan tugasnya khususnya auditor pada inspektorat kabupaten Seram Bagian Timur maupun Kabupaten Maluku Tengah, maka berimplikasi kepada semakin baik pula kinerja yang akan ditunjukkan oleh auditor tersebut. Namun sebaliknya, apabila semakin menurun keterampilan yang ditunjukkan oleh auditor dalam melaksanakan pekerjaan audit, maka berimplikasi kepada semakin rendahnya kinerja yang akan ditunjukkan oleh auditor inspektorat di Kabupaten Seram Bagian Timur maupun Kabupaten Maluku Tengah.

Agar tercipta kinerja audit yang baik ditunjukkan auditor, maka aparat pengawasan intern

pemerintah yang dalam hal ini adalah auditor inspektorat, harus mempunyai kriteria tertentu dari auditor yang diperlukan untuk merencanakan audit, mengidentifikasi kebutuhan profesional auditor dan untuk mengembangkan teknik dan metodologi audit agar sesuai dengan situasi dan kondisi yang dihadapi unit yang dilayani. Auditor yang memiliki keterampilan yang memadai, ia akan melaksanakan tugas pokok dan fungsinya dengan efektif, mempersiapkan kertas kerja pemeriksaan dengan baik, melaksanakan perencanaan dan koordinasi audit dengan baik sehingga berpengaruh terhadap baiknya kualitas audit dari auditor tersebut.

Perilaku seseorang menurut teori atribusi dipengaruhi oleh beberapa faktor penyebab baik dari dalam (faktor internal) maupun dari luar (faktor eksternal). Keterampilan auditor menurut teori atribusi merupakan salah satu faktor internal dalam diri auditor yang mempengaruhi kualitas audit. Keterampilan auditor internal sangat berpengaruh terhadap hasil audit yang dilakukan auditor. Semakin meningkatnya keterampilan auditor internal, maka kualitas audit yang dihasilkan semakin baik.

Auditor pada inspektorat baik itu di Kabupaten Seram Bagian Timur dan Kabupaten Maluku Tengah dalam merencanakan dan melakukan kegiatan audit selalu mendapatkan arahan dan bimbingan dari kepala inspektorat. Hal ini dilakukan karena kepala inspektorat pada masing-masing kabupaten dimaksud memiliki pengalaman audit dari bawahannya. Dengan adanya arahan ini, auditor lebih diarahkan untuk melakukan pekerjaan dengan metode kerja yang efektif, sehingga kualitas kerjanya akan baik dan berdampak kepada kinerjanya akan semakin baik pula.

### 4.2. Pengaruh Job Stress Terhadap Kinerja Auditor Pemerintah Pada Inspektorat Kabupaten Seram Bagian Timur dan Kabupaten Maluku Tengah.

Hasil pengujian menunjukkan pengaruh negatif yang memberi arti bahwa pengaruh *job stress* yang dialami oleh auditor pemerintah pada Inspektorat Kabupaten Seram Bagian Timur dan Kabupaten Maluku Tengah adalah searah dengan kinerja auditor dimaksud. Atau dengan kata lain, rendahnya *job stress* yang dialami oleh auditor pada Inspektorat Kabupaten Seram Bagian Timur dan Kabupaten Maluku Tengah, akan berpengaruh terhadap semakin tinggi kinerja auditor tersebut. Sebaliknya, bila auditor mengalami *job stress* yang tinggi dalam melakukan tugasnya, maka berimplikasi kepada semakin rendahnya kinerja auditor. Selanjutnya, pengaruh yang tidak signifikan menunjukkan bahwa *job stress* yang dialami auditor tidak mempunyai peranan yang penting dalam meningkatkan kinerja auditor pada Inspektorat Kabupaten Seram Bagian Timur dan Kabupaten Maluku Tengah.

Kemampuan untuk mengatasi sendiri stres yang dihadapi tidak sama pada semua orang. Ada orang yang mempunyai daya tahan yang tinggi menghadapi

stres dan oleh karenanya mampu mengatasi stres tersebut. Sebaliknya tidak sedikit orang yang daya tahan dan kemampuannya menghadapi stres rendah, sehingga dapat mengakibatkan *burnout* yaitu suatu kondisional dan emosional serta kelelahan fisik karena stres yang berlanjut dan tidak teratasi. Jika hal ini terjadi, maka dampaknya terhadap prestasi dan bersifat negatif. Namun, pada tingkat tertentu stres diperlukan, karena tanpa adanya stres dalam pekerjaan para pegawai tidak akan merasa tertantang yang berakibat prestasi kerja rendah. Terkadang ada individu yang saat menghadapi beban kerja yang berat menjadi merasa tertantang untuk dapat menyelesaikannya sehingga akan lebih rajin dan giat dalam mencapai target yang telah dibebankan.

Menurut teori atribusi, faktor internal maupun faktor eksternal dari dalam yang dialami auditor dapat meningkatkan atau menurunkan kualitas auditnya. Berhubungan dengan *job stress*, faktor internal yang dialami auditor berupa suasana dalam organisasi. Sedangkan kondisi diluar organisasi merupakan faktor eksternal yang memengaruhi untuk melakukan suatu aktivitas atau pekerjaan. Faktor internal dapat berupa beban kerja yang berlebihan, tekanan atau desakan waktu, kualitas supervisi yang jelek, iklim politik yang tidak aman, umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai, wewenang yang tidak mencukupi untuk melaksanakan tanggungjawab, kemenduaan peranan, frustrasi, konflik antar pribadi dan antar kelompok, perbedaan antara nilai-nilai perusahaan dan karyawan, serta berbagai bentuk perubahan.

Sedangkan faktor eksternal dapat berupa kekuatan finansial, masalah-masalah yang bersangkutan dengan anak, masalah-masalah fisik, masalah-masalah perkawinan (misal, perceraian), perubahan-perubahan yang terjadi di tempat tinggal, serta masalah-masalah pribadi lainnya. Kondisi ini akan mempengaruhi secara langsung terhadap kinerja auditor. Auditor akan merasakan *stress* kerja yang tinggi yang berdampak kepada menurunnya kinerja auditor. Kondisi ini didukung dengan hasil deskriptif statistik variabel, dimana rata-rata aktual *job stress* lebih tinggi daripada rata-rata teoritis. Hasil ini menyimpulkan bahwa auditor cenderung pada inspektorat cenderung memiliki *job stress* yang tinggi. Penelitian ini dilaksanakan pada satuan kerja Inspektorat Daerah Kabupaten Seram Bagian Timur dan Inspektorat Daerah Kabupaten Maluku Tengah dengan periode waktu selama 2 bulan (60 hari).

#### **4.3. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Auditor Pada Inspektorat Kabupaten Seram Bagian Timur dan Kabupaten Maluku Tengah.**

Hasil pengujian mengindikasikan bahwa semakin baik disiplin yang ditunjukkan oleh auditor dalam melaksanakan tugasnya baik di inspektorat Kabupaten Seram Bagian Timur maupun Kabupaten Maluku Tengah, berimplikasi kepada semakin baik pula kinerja yang ditunjukkan oleh auditor tersebut

dalam melaksanakan tugasnya. Namun sebaliknya, jika semakin rendahnya disiplin yang ditunjukkan oleh auditor dalam melakukan tugasnya, berimplikasi kepada semakin menurunnya kinerja auditor dalam melaksanakan tugas dan fungsinya.

Disiplin merupakan modal utama yang menentukan kinerja dari pegawai. Pegawai yang berdedikasi dan berdisiplin tinggi dalam mengerjakan tugas pokok dan fungsinya sebagai aparatur pemerintah. Salah satu fungsi yang cocok untuk meningkatkan kedisiplinan adalah fungsi pengawasan. Hal ini sangat diperlukan untuk meningkatkan kinerja pegawai dan sebagai tolak ukur dalam keberhasilan kerjanya maupun pencapaian tujuan pekerjaan. Faktor disiplin merupakan faktor yang menentukan bagi kinerja sebuah organisasi. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Oleh karena itu, auditor dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, sangatlah diperlukan disiplin diri yang tinggi. Auditor akan merasa bertanggungjawab dengan tugasnya dalam mentaati segala peraturan yang ada, yang berdampak kepada semakin baik kinerja audit yang ditunjukkan.

Perilaku seseorang menurut teori atribusi dipengaruhi oleh beberapa faktor penyebab baik dari dalam (faktor internal) maupun dari luar (faktor eksternal). Berdasarkan hal tersebut, disiplin kerja merupakan salah satu faktor internal yang mempengaruhi kualitas audit. Selanjutnya berdasarkan analisis statistik deskriptif, rata-rata aktual disiplin kerja untuk seluruh responden lebih tinggi dari rata-rata teoritisnya. Hal ini dapat disimpulkan bahwa auditor cenderung memiliki disiplin kerja yang tinggi. Oleh karena itu, dengan disiplin yang tinggi, auditor cenderung melakukan pekerjaannya dengan baik yang berdampak kepada semakin baik pula kinerja yang ditunjukkan oleh auditor.

## **5. PENUTUP**

### **5.1. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis dan pengujian hipotesis yang telah dibahas pada bab sebelumnya, maka kesimpulan penelitian ini dapat diuraikan antara lain:

1. Keterampilan berpengaruh positif signifikan terhadap terhadap kinerja auditor di Inspektorat Kabupaten Seram Bagian Timur dan Kabupaten Maluku Tengah sehingga hipotesis yang diusulkan dalam penelitian ini diterima.
2. *Job stress* berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap kinerja auditor di Inspektorat Kabupaten Seram Bagian Timur dan Kabupaten Maluku Tengah sehingga hipotesis yang diusulkan dalam penelitian ini ditolak.
3. Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja auditor di Inspektorat Kabupaten Seram Bagian Timur dan Kabupaten Maluku Tengah sehingga hipotesis yang diusulkan dalam penelitian ini diterima.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Abu Alrub, dan Al-Zaru, I.M. (2008). *Job stress, Recognition, Job Performance and Intention to Stay at Work Among Jordanian Hospital Nurses. Journal of Management.* 16: 227-236.
- Dessler, G. 1992. *Manajemen Personalia*, 3rd. Erlangga Jakarta.
- Fevra, M.L.,J. Matheny, and G.S.Kolt.2003.Eustress, Distress and Interpretation in Occupational Stress. *Journal of Managerial Psychology*, 18 (7), 726-744.
- Ghozali, I. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Edisi 3. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Golparvar, M., M. Kamkar, and Z. Javaidan. 2012. *Moderating Effect of Job Stress in Emotional Exhaustion and Feeling of Energy Relationships with Positive and Negative Behaviours: Job Stress Multiple Functions Approach. International Journal of Psychological Studies*, 4 (4), 99-112.
- Goldwasser. (1993). *The Plaintiffs' Bar Discusses Auditor Performance. Journal of CPA*.
- Muchsin 2003. *Pengaruh Karakteristik Individu dan Organisasi terhadap Kinerja Jurnal Program ekonomi. Fakultas Ekonomi Universitas Surabaya*.
- Marzuki, Ahmad. 2004. *Disiplin dan Ketaatan atas Peraturan yang Berlaku*, Penerbit Rineka Cipta, Jakarta.
- Mangerang, (2012). Analisis Faktor-Faktor yang Berpengaruh Terhadap Kinerja Auditor. Pada Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan. *Tesis S2 Universitas Muslim Indonesia*. Makassar.
- Malan,R.M., Fountain, J.R., dan Lockridge, R.L (1984), "Performance Auditing in Local Government," Government Financial Officer Assosiation, USA.
- Owen,(2006). Occupational Stress Among Correctional Supervisors. *The Prison Journal*, 86(2), 164.
- Robinson, S.L. and R.J. Bennet. 1995.A Thypology of Defiant Workplace Behaviors: A Multi-Dimensional Scaling Study. *Academy of Management Journal*, 38,555-572.
- Robbin, Stephen. P., 2006.,*Perilaku Organisasi*. Edisi Kesepuluh.Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia. And their moderators: an empirical comparison of entrepreneurs and managers", *Journal of Small Bussines Management*, Vol. 34 No.1, pp.46-58.
- Rahim, A. (1996)." *Stres, Strain, and their moderators: an empirical comparison of entrepreneurs and managers*", *Journal of Small Business Management*, Vol.34 No.1, pp 46-58.
- Sekaran, Uma.2011. *Research Methods For Busines*. Edisi 4. Badan Penerbit Salemba Empat. Jakarta.
- Sajangbati,Ivonne A.S.2013.*Motivasi,Disiplin,dan Kepuasan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai PT.POS Indonesia (PERSERO) Cabang Bitung*.Fakultas Ekonomi dan Bisnis,Jurusan Manajemen Universitas Sam Ratulangi Manado.
- Simamora, Henry. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: STIE YKPN,200
- Trisaningsih. 2007, *Independensi Auditor dan Komitmen Organisasi sebagai Mediasi Pengaruh Pemahaman Good Governance, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Auditor*.Makalah disampaikan dalam Simposium Nasional Akuntansi X, Makassar 26-28 Juli, hlm.1-56.
- Ugoji, E,I. And G.Isele, 2009. Stress Management and Corporate Governance in Nigerian Organizations.*European Journal of Scientific Research*, 27(3), 472-478.
- Umar Husein, 2015. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Veithzal Rivai, 2004. *Performan Appraisal sistem yang tepat untuk menilai Kinerja Kartawan dan Meningkatkan daya saing Perusahaan PT. Raja Grafindo, Persada*.
- Sedarmayanti, 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja* Penerbit Mandar Maju, Bandung.
- Siagian, Sondang, 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Rober L. Mathis, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Salemba Empat*, Jakarta.
- Widi Purnama Sari. 2015. *Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Balai Besar Wilayah Sungai Pemali Juana*. *Jurnal Manajemen*, UDINUS
- Zakiyah, (2004). *Pengaruh Budaya Kerja, Pengalaman Kerja dan Kreativitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai Study pada Pemerintah Kota Makassar. Tesis*. Program S2 Universitas Muslim Indonesia. Makass