**BAB II**

**KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN**

 **HIPOTESIS**

**2.1 Kajian Pustaka**

Dalam kajian pustaka ini akan diuraikan Grand Theory dari manajemen berupa definisi manajemen, fungsi manajemen dan prinsip umum dari manajemen. Selanjutnya diuraikan Middle Theory yaitu tentang manajemen sumber daya manusia berupa pengertian msdm dan tujuan msdm. Lalu diuraikan juga Applied Theory yaitu teory yang menjelaskan tentang variabel-variabel yang diteliti dalam penelitian ini, yaitu kompetensi, sikap, komitmen dan kinerja.

* + 1. **Manajemen**

Istilah manajemen, dalam terjemahan bahasa Indonesia hingga saat ini belum ada keseragaman. Berikut beberapa pengertian manajemen :

Menurut G.R. Terry dalam Hasibuan (2005:2)

*Management is a distinct process consisting of planning, organizin,actuating, and controlling performanced to determine and accomplish state objectives by the use of human being and other resources.* // Manajemen adalah suatu proses yang khas yang terdiri dari tindakan-tindakan perencanaan pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran–sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya.

Menurut Ricky W. Griffin (2004:7)

“Manajemen adalah suatu rangkaian aktivitas (termasuk perencanaan dan pengambilan keputusan, pengorganisasian, kepemimpinan, pengendalian) yang diarahkan pada sumber-sumber daya organisasi (manusia, finansial, fisik, dan informasi) dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.”

Menurut Stephen P. Robbins, Mary Coulte dalam Hermaya T. (2004:6) “Manajemen sebagai suatu proses mengkoordinasi kegiatan-kegiatan pekerjaan sehingga secara efisien dan efektif dengan dan melalui orang lain”.

Dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah suatu proses rangkaian aktivitas yang dimulai dari perencanaan, pengorganisasian sampai pada pengendalian yang didukung oleh sumber daya manusia dan lainnya untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

* + - 1. **Fungsi Manajemen**

Fungsi manajemen adalah elemen-elemen dasar yang akan selalu ada dan melekat di dalam proses manajemen yang akan dijadikan acuan oleh manajer dalam melaksanakan kegiatan untuk mencapai tujuan.

Menurut Stephen P. Robbins, Mary Coulter dalam Hermaya T. (2004:7) “Fungsi manajemen pertama kali diperkenalkan oleh seorang industrialis Perancis bernama Henry Fayol pada awal abad ke-20. Ketika itu, ia menyebutkan lima fungsi manajemen, yaitu merancang, mengorganisir, memerintah, mengordinasi dan mengendalikan.”

Menurut Hasibuan (2005:40) kelima fungsi tersebut diringkas menjadi empat adalah sebagai berikut :

1. Perencanaan
2. Pengorganisasian
3. Pengarahan
4. Pengendalian
	* + 1. **Prinsip Umum Manajemen**

Asas (prinsip) merupakan suatu pernyataan fundamental atau kebenaran umum yang dapat dijadikan pedoman pemikiran dan tindakan. Menurut Henry Fayol dalam Hasibuan (2005:10) mengemukakan :

Prinsip-prinsip umum manajemen ini terdiri dari :

1. *Division of work* (pembagian kerja)
2. *Authority and responsibility* (wewenang dan tanggung jawab)
3. *Discipline* (disiplin)
4. *Unity of comman*d (kesatuan perintah)
5. *Unity of direction* (kesatuan jurus atau arah)
6. *Subordination of individual interest into general interest* (mengutamakan kepentingan umum di atas kepentingan sendiri)
7. *Renumeration of personel* (pembagian gaji yang wajar)
8. *Centralization* (pemusatan wewenang)
9. *Scalar of chain* (hierarki atau rantai berkala)
10. *Order* (keteraturan)
11. *Equity* (keadilan)
12. *Initiative* (inisiatif)
13. *Esprit de corps* (kesatuan)
14. *Stability of turn-over personel* (kestabilan masa jabatan)
	* 1. **Manajemen Sumber Daya Manusia**
			1. **Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) bukanlah bisnis yang baru dillingkungan suatu organisasi, khususnya dibidang bisnis yang disebut perusahaan. Bersamaan dengan kecenderungan manusia untuk bekerja sama didalam organisasi itu, telah berlangsung juga perilaku manusia untuk memanfaatkan atau mendayagunakan manusia dalam rangka mencapai suatu tujuan. Usaha itulah dalam abad modern sekarang ini yang disebut manajemen.

Menurut Henry Simamora, (2006:5) dikatakan :

Manajemen sumber daya manusia juga menyangkut desain dan implementasi sistem perencanaan, penyusunan karyawan, pengembangan karyawan, pengelolaan karier, evaluasi kerja, kompensasi karyawan dan hubungan ketenagakerjaan yang baik. Manajemen sumber daya manusia melibatkan semua keputusan dan praktek manajemen yang mempengaruhi secara langsung sumber daya manusianya.

Menurut Hasibuan,( 2008:10) :

MSDM adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan. Unsur MSDM adalah manusia yang merupakan tenaga kerja perusahaan. Dengan demikian, fokus yang dipelajari dalam MSDM ini hanyalah masalah yang berhubungan dengan tenaga kerja manusia saja.

Menurut Gary Dessler dalam Paramita Rahayu (2006:5) :

“Mengemukakan manajemen sumber daya manusia adalah proses memperoleh melatih, menilai dan memberikan kompensasi kepada karyawan,memperhatikan hubungan kerja mereka, kesehatan, keamanan dan masalah keadilan”.

Dengan kata lain manajemen merupakan suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (*goal*) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal. MSDM didasari pada suatu konsep bahwa setiap karyawan adalah manusia bukan mesin dan bukan semata sumber daya bisnis. Kajian MSDM menggabungkan beberapa bidang ilmu seperti psikologi, sosiologi dan lain-lain.

* + - 1. **Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen Sumber Daya Manusia diperlukan untuk meningkatkan efektivitas sumber daya manusia dalam organisasi. Tujuannya adalah memberikan kepada organisasi satuan kerja yang efektif. Untuk mencapai tujuan ini, studi tentang manajemen personalia akan menunjukan bagaimana seharusnya perusahaan mendapatkan, mengembangkan, menggunakan, mengevaluasi dan memelihara karyawan dalam jumlah (kuantitas) dan tipe (kualitas) yang tepat.

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktivitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. Bagian atau unit yang biasanya mengurusi SDM adalah departemen sumber daya manusia atau dalam bahasa Inggris disebut HRD atau *Human Resource Department.* Menurut A.F. Stoner manajemen sumber daya manusia adalah suatu prosedur yang berkelanjutan yang bertujuan untuk ditempatkan pada posisi dan jabatan yang tepat pada saat organisasi memerlukannya.

Ada 4 tujuan dari MSDM, yaitu :

1. Tujuan Organisasional

Ditujukan untuk dapat mengenali keberadaan manajemen sumber daya manusia (MSDM) dalam memberikan kontribusi pada pencapaian efektivitas organisasi. Walaupun secara formal suatu departemen sumber daya manusia diciptakan untuk dapat membantu para manajer tetap bertanggung jawab terhadap kinerja karyawan.

1. Tujuan Fungsional

Ditujukan untuk mempertahankan kontribusi departemen pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Sumber daya manusia menjadi tidak berharga jika manajemen sumber daya manusia memiliki kriteria yang lebih rendah dari tingkat kebutuhan organisasi.

1. Tujuan Sosial

Ditujukan untuk secara etis dan sosial merespon terhadap kebutuhan-kebutuhan dan tantangan-tantangan masyarakat melalui tindakan meminimalisasi dampak negatif terhadap organisasi. Kegagalan organisasi dalam menggunakan sumber dayanya bagi keuntungan masyarakat dapat menyebabkan hambatan-hambatan.

1. Tujuan Personal

Ditujukan untuk membantu karyawan dalam pencapaian tujuannya, minimal tujuan-tujuan yang dapat mempertinggi kontribusi individual terhadap organisasi. Tujuan personal karyawan harus dipertimbangkan jika para karyawan harus dipertahankan, dipensiunkan atau dimotivasi. Jika tujuan personal tidak dipertimbangkan, kinerja dan kepuasan karyawan dapat menurun dan karyawan dapat meninggalkan organisasi.

* + 1. **Kompetensi**
			1. **Pengertian Kompetensi**

Kompetensi didefinisikan Spencer and Spencer dalam Surya Dharma (2005:109) :

“ Sebagai karakteristik yang mendasari seseorang dan berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya (*an underlying characteristic’s of an individual which is causally related to criterion-referenced effective and or superior performance in a job or situation*). Berdasarkan definisi tersebut bahwa kata *“underlying characteristics”*mengandung makna bagian kepribadian yang mendalam dan melekat kepada seseorang serta perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan. Sedangkan kata *“causally related”* berarti kompetensi adalah sesuatu yang dapat menyebabkan atau memprediksi perilaku atau kinerja. Kata *“criterion-referenced”* mengandung makna bahwa kompetensi sebenarnya memprediksi siapa yang berkinerja baik dan kurang baik, diukur dari kriteria atau standar yang digunakan”.

R. Palan (2003 : 5) mengatakan bahwa Istilah kompetensi yang dalam bahasa Inggrisnya disebut *“competencies, competence* dan *competent”* dalam bahasa Indonesia diterjemahkan sebagai kompetensi, kecakapan dan keberdayaan merujuk pada keadaan atau kualitas mampu dan sesuai. Kamus bahasa Inggris menjelaskan kata *“competence”* sebagai keadaan yang sesuai, memadai, atau cocok

Selanjutnya dalam Oxford Advanced Learner’s Dictionary, Fifth Edition, dalam R. Palan (2003:5) mengatakan bahwa  *“Competence is being ability todo something well”* yang dalam bahasa Indonesia diartikan kompetensi adalah kemampuan untuk melakukan sesuatu dengan baik.

Menurut Milkovich et al (2008:159),

”*Early conceptions of competencies focused on five areas: skills (demonstration of expertise), knowledge (accumulated information), self concepts (sikaps, values, self image), traits (general disposition to behave in a certain way), and motives (recurrent thoughts that drive behaviours)”* atau dengan kata lain “Sekarang ini konsep kompetensi fokus pada 5 hal yaitu keterampilan, pengetahuan, konsep diri, perilaku dan motif.”

Dengan demikian kompetensi mengacu kepada kemampuan melaksanakan sesuatu yang diperoleh melalui pendidikan ; kompetensi menunjuk kepada *performance* dan perbuatan yang rasional untuk memenuhi spesifikasi tertentu di dalam pelaksanaan tugas-tugas kependidikan. Dikatakan rasional karena mempunyai arah atau tujuan, sedangkan *performance* merupakan perilaku nyata dalam arti tidak hanya dapat diamati saja, tetapi meliputi yang lebih jauh dari itu yang tidak nampak.

Kompetensi merupakan perpaduan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak. Dengan demikian bahwa kompetensi merupakan sebuah indikator yang dapat menunjukkan adanya perbuatan yang dapat diamati dan sebagai konsep yang mencakup aspek-aspek pengetahuan, keterampilan, nilai dan sikap yang dilaksanakan secara utuh.

Dengan kata lain kompetensi adalah kemampuan seseorang untuk memadukan pengetahuan, kemampuan, keterampilan dan pengalaman dalam proses berpikir dan bertindak pada kondisi dan situasi tertentu, untuk menyelesaikan tugas dan tanggungjawabnya dengan baik.

Sedangkan menurut Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor : PER/05/M.PAN/03/2008 tentang kode etik APIP, seorang auditor atau pengawas dituntut harus mempunyai pengetahuan, keahlian, pengalaman dan keterampilan yang diperlukan untuk melaksanakan tugas. Selanjutnya diatur Aturan Perilaku mengenai Kompetensi ini sebagai berikut, pengawas dituntut agar :

1. Melaksanakan tugas pengawasan sesuai dengan standar audit;
2. Terus menerus meningkatkan kemahiran professional, keefektifan dan kualitas hasil pekerjaan; dan
3. Menolak untuk melaksanakan tugas apabila tidak sesuai dengan pengetahuan, keahlian dan keterampilan yang dimiliki.

Sedangkan definisi kompetensi menurut Peraturan BPKP Nomor : PER-211/K/JF/2010 ialah : “ Kompetensi adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang Pegawai Negeri Sipil berupa pengetahuan, keahlian dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat ditarik kesimpulan bahwa kompetensi auditor adalah pengetahuan, keahlian, dan pengalaman yang dibutuhkan pengawas untuk dapat melakukan audit secara objektif, cermat dan seksama.

Kompetensi yang diperlukan dalam proses audit tidak hanya berupa penguasaan terhadap standar akuntansi dan auditing, namun juga penguasaan terhadap objek audit. Selain dua hal di atas, ada tidaknya program atau proses peningkatan keahlian dapat dijadikan indikator untuk mengukur tingkat kompetensi auditor. Kompetensi ditunjukkan pula dengan keharusan bagi setiap pengawas untuk memiliki keterampilan atau kemahiran profesi pengawas yang diakui umum untuk melakukan audit. Karena itu secara profesi tidak semua orang boleh melakukan audit.

Pernyataan standar umum kedua dalam SPKN (Standar Pemeriksaan Keuangan Negara) adalah: “Dalam semua hal yang berkaitan dengan pekerjaan pemeriksaan, organisasi pemeriksa dan pemeriksa harus bebas dalam sikap mental dan penampilan dari gangguan pribadi, ekstern, dan organisasi yang dapat mempengaruhi independensinya”.

Dengan pernyataan standar umum kedua ini, organisasi pemeriksa dan para pemeriksanya bertanggung jawab untuk dapat mempertahankan independensinya sedemikian rupa, sehingga pendapat, simpulan, pertimbangan atau rekomendasi dari hasil pemeriksaan yang dilaksanakan tidak memihak dan dipandang tidak memihak oleh pihak manapun.

* + - 1. **Aspek-aspek Kompetensi**

Stephen P. Becker dan Jack Gordon dalam Bermawi Muthe (2009:29) mengemukakan beberapa elemen yang terkandung dalam konsep kompetensi, yaitu :

1. Pengetahuan *(knowledge)*, yaitu kesadaran di bidang kognitif.
2. Pengertian *(understanding)*, yaitu kedalaman kognitif dan afektif yang dimiliki siswa.
3. Keterampilan *(skill)*, yaitu kemampuan individu untuk melakukan suatu tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya.
4. Nilai *(value)*, yaitu suatu norma yang telah diyakini atau secara psikologis telah menyatu dalam diri individu.
5. Minat *(interest)*, yaitu keadaan yang mendasari motivasi individu, keinginan yang berkelanjutan dan orientasi psikologis.

Kompetensi adalah spesifikasi sikap, pengetahuan dan keterampilan serta penerapan yang efektif dari sikap, pengetahuan dan keterampilan tersebut terhadap standar-standar yang ditetapkan di tempat kerja *(workplace).* Kompetensi dibutuhkan untuk mencapai kinerjayang efektif dalam melaksanakan pekerjaan.

Menurut Surya Dharma (2005:110), penentuan tingkat kompetensi dibutuhkan tentunya akan dapat dijadikan dasar bagi proses seleksi, suksesi perencanaan, evaluasi kinerja dan pengembangan SDM.

Terdapat lima tipe karakteristik pembentukan kompetensi menurut Spencer, Jr and Spencer dalam Riduwan (2006:73), yaitu :

1. *Motieves,* yang ditunjukan oleh konsistensi antara pemikiran atau keinginan sebagai penyebab tindakan.
2. *Trait,* yang ditunjukan karakteristik fisik serta konsistensi respon terhadap situasi atau informasi.
3. *Self concept,* yang meliputi nilai, sikap dan pandangannya terhadap diri sendiri.
4. *Knowledge,* yaitu informasi yang diketahui secara spesifik.
5. *Skill,* yaitu kemampuan untuk melakukan pekerjaan khusus baik itu yang bersifat pekerjaan mental ataupun pekerjaan fisik.

Knowledge

Motieves

Trait

Skill

Self Concept

Gambar 2.1

Elemen Pembentuk Kompetensi Individual

Sumber: Spencer & Spencer dalam Riduwan (2006:73)

Dengan memperhatikan pengertian kompetensi tersebut, menurut Makmun, dapat dimaklumi jika kompetensi dipandang sebagai pilar atau kinerja dari sesuatu profesi.Kompetensi pada dasarnya merujuk kepada seperangkat kemampuan yang terstandar yang diperlukan untuk menjalankan tugas pokok secara profesional.

* + - 1. **Dimensi Kompetensi**

Spencer & Spencer dalam Riduwan (2006:76), mengklasifikasikan dimensi atau komponen kompetensi individual menjadi tiga, yaitu:

(a) *Competency intelektual,* Kompetensi intelektual adalah karakter sikap dan perilaku atau kemauan dan kemampuan intelektual individu (dapat berupa pengetahuan, keterampilan, pemahaman profesional, pemahaman kontekstual, dan lain-lain) yang bersifat relatif stabil ketika menghadapi permasalahan di tempat kerja, yang dibentuk dari sinergi antara watak, konsep diri, motivasi internal, serta kapasitas pengetahuan kontekstual

(b) *Competencyi emotional,* Kompetensi emosional adalah karakter sikap dan perilaku atau kemauan dan kemampuan untuk menguasai diri dan memahami lingkungan secara objektif dan moralis sehingga pola emosinya relatif stabil ketika menghadapi berbagai permasalahan di tempat kerja yang terbentuk melalui sinergi antara watak, konsep diri, motivasi internal serta kapasitas pengetahuan mental/emosional

(c) *Competency social*, adalah Kompetensi sosial adalah karakter sikap dan perilaku atau kemauan dan kemampuan untuk membangun simpul-simpul kerja sama dengan orang lain yang relatif bersifat stabil ketika menghadapi permasalahan di tempat kerja yang terbentuk melalui sinergi antara watak, konsep diri, motivasi internal serta kapasitas pengetahuan sosial

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

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

Menurut Peraturan BPKP Nomor : PER-211/K/JF/2010 mengenai Standar Kompetensi Auditor, bahwa Standar kompetensi auditor adalah ukuran kemampuan minimal yang harus dimiliki auditor yang mencangkup :

1. Aspek pengetahuan (knowledge),
2. Keterampilan / keahlian (skill), dan
3. Sikap perilaku (sikap) untuk dapat melakukan tugas-tugas dalam Jabatan Fungsional dengan hasil baik.

Melihat pada judul dan sampel yang akan diteliti, dimensi kompetensi yang dijadikan ukuran dalam membuat indikator penelitian adalah dimensi yang berasal dari Peraturan BPKP Nomor : PER-211/K/JF/2010 mengenai Standar Kompetensi Auditor, dimana konsep ini mempunyai kesamaan dengan konsep teori dari Spencer & Spencer dalam Riduwan (2006:76), mengklasifikasikan dimensi atau komponen kompetensi individual menjadi tiga, yaitu: Kompetensi Intelektual, Kompetensi emosional dan Kompetensi sosial.

* + 1. **Sikap**
			1. **Pengertian Sikap**

Dalam bahasa Indonesia, kata *sikap* dapat mengacu pada bentuk tubuh, posisi berdiri yang tegak, perilaku atau gerak-gerik, dan perbuatan atau tindakan yang dilakukan berdasarkan pandangan (pendirian, keyakinan, atau pendapat) sebagai reaksi atas adanya suatu hal atau kejadian.

Menurut Chaer (2004:149), sikap adalah fenomena kejiwaan, yang biasanya termanifestasi dalam bentuk tindakan atau perilaku

Fasold (2001: 147) mendefinisikan sebagai :

*“a state of readiness; an intervening variable between a stimulus affecting a person and that person’s response”* (sikap adalah suatu keadaan siap, suatu variabel yang berpengaruh terhadap rangsangan yang mempengaruhi seseorang dan tanggapannya).

Menurut pandangan Chave dkk. melalui Azwar, (2011:5) :

“ Sikap mempersiapkan seseorang untuk bereaksi terhadap stimulus dengan suatu cara tertentu. Kesiapan yang dimaksudkan merupakan kecenderungan untuk potensial untuk bereaksi dengan cara tertentu apabila individu dihadapkan pada suatu stimulus yang mengehandaki adanya respon”.

Triandis melalui Chaer (2004: 150) mengungkapkan bahwa sikap merupakan kesiapan bereaksi terhadap suatu keadaan atau kejadian yang dihadapi. Kesiapan ini dapat mengacu kepada sikap mental atau kepada sikap perilaku. Pernyataan tersebut didukung oleh Allport melalui Chaer, 2004: 150), yang mengatakan bahwa sikap adalah kesiapan mental dan saraf, yang terbentuk melalui pengalaman yang memberikan arah atau pengaruh yang dinamis kepada reaksi seseorang terhadap semua objek dan keadaan yang menyangkut sikap itu.

Williams melalui Chaer, (2004: 357) mengatakan sikap dipertimbangkan sebagai suatu keadaan internal diri seseorang yang timbul karena adanya stimulus dari tipe tertentu dan menjembatani respon seseorang Sependapat dengan hal itu, kemudian Chaer (2004: 358) mengatakan bahwa sikap timbul manakala terdapat suatu stimulus dan sikap itu mencakup pengetahuan atau kekayaan mental terhadap sesuatu, aspek rasa dan pandangan seseorang terhadap sesuatu.

Sikap menurut Robbins (2001:68) adalah : “Suatu pernyataan atau pertimbangan evaluatif mengenai obyek, orang, atau peristiwa. Sikap tidak sama dengan nilai, namun keduanya dihubungkan.

Rangsangan atau stimulus sangat menentukan untuk bangkitnya suatu motif. Dengan demikian sikap mengarah pada objek tertentu, yang berarti penyesuaian diri terhadap objek dipengaruhi oleh lingkungan sosial dan kesediaan untuk bereaksi dari orang tersebut terhadap objek.

Melihat berbagai pendapat di atas, maka dapat disimpulkan bahwa sikap dapat diartikan sebagai kecenderungan individu untuk bertindak terhadap suatu objek yang dipengaruhi oleh faktor kognisi dan afeksi individu terhadap objek tersebut. Dengan demikian, sikap belum merupakan suatu tindakan aktifitas, akan tetapi kecendeungan untuk bertingkah laku. Sikap adalah perasaan seseorang tentang obyek, aktivitas, peristiwa dan orang lain. Perasaan ini menjadi konsep yang merepresentasikan suka atau tidak sukanya (positif, negatif, atau netral) seseorang pada sesuatu.

Sikap merupakan semacam kesiapan untuk bereaksi terhadap suatu objek dengan cara-cara tertentu. Kesiapan yang dimaksudkan merupakan kecenderungan potensi untuk bereaksi dengan cara tertentu apabila dihadapkan suatu stimulus yang menghendaki adanya respons.

* + - 1. **Ciri-ciri Sikap**

Ciri-ciri sikap menurut Heri Purwanto dalam buku Notoadmodjo (2003,34) adalah:

1. Sikap bukan dibawa sejak lahir melainkan dibentuk atau dipelajari sepanjang perkembangan itu dalam hubungannya dengan obyeknya.
2. Sikap dapat berubah-ubah karena itu sikap dapat dipelajari dan sikap dapat berubah pada orang-orang bila terdapat keadaan-keadaan dan syarat-syarat tertentu yang mempermudah sikap pada orang itu.
3. Sikap tidak berdiri sendiri, tetapi senantiasa mempunyai hubungan tertentu terhadap suatu obyek. Dengan kata lain sikap itu terbentuk, dipelajari, atau berubah senantiasa berkenaan dengan suatu obyek tertentu yang dapat dirumuskan dengan jelas.
4. Obyek sikap itu merupakan suatu hal tertentu tetapi dapat juga merupakan kumpulan dari hal-hal tersebut.
5. Sikap mempunyai segi-segi motivasi dan segi-segi perasaan, sifat alamiah yang membedakan sikap dan kecakapan- kecakapan atau pengetahuan-pengetahuan yang dimiliki orang.

**2.1.4.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Sikap**

Menurut Azwar (2011,30) faktor-faktor yang mempengaruhi sikap yaitu:

a. Pengalaman pribadi

Pengalaman pribadi dapat menjadi dasar pembentukan sikap apabila pengalaman tersebut meninggalkan kesan yang kuat. Sikap akan lebih mudah terbentuk apabila pengalaman pribadi tersebut terjadi dalam situasi yang melibatkan faktor emosional.

b. Pengaruh orang lain yang dianggap penting

Individu pada umumnya cenderung untuk memiliki sikap yang konformis atau searah dengan sikap seseorang yang dianggap penting. Kecenderungan ini antara lain dimotivasi oleh keinginan untuk berafiliasi dan untuk menghindari konflik dengan orang yang dianggap penting tersebut.

c. Pengaruh kebudayaan

Kebudayaan dapat memberi corak pengalaman individu-individu masyarakat asuhannya. Sebagai akibatnya, tanpa disadari kebudayaan telah menanamkan garis pengaruh sikap kita terhadap berbagai masalah.

d. Media massa

Dalam pemberitaan surat kabar maupun radio atau media komunikasi lainnya, berita yang seharusnya faktual disampaikan secara obyektif berpengaruh terhadap sikap konsumennya.

e. Lembaga pendidikan dan lembaga agama

Konsep moral dan ajaran dari lembaga pendidikan dan lembaga agama sangat menentukan sistem kepercayaan. Tidaklah mengherankan apabila pada gilirannya konsep tersebut mempengaruhi sikap.

f. Faktor emosional

Kadang kala, suatu bentuk sikap merupakan pernyataan yang didasari emosi yang berfungsi sebagai sebagai semacam penyaluran frustasi atau pengalihan bentuk mekanisme pertahanan ego.

Dengan kata lain, sikap terbentuk karena adanya pengaruh terhadap diri seseorang, baik pengaruh yang datang dari individu maupun pengaruh dari luar melalui pergaulan sehari-hari secara terus-menerus.

**2.1.4.4 Dimensi Pembentukan Sikap**

Sebelum satu sikap diambil setidaknya terdapat tahapan-tahapan atau komponen yang harus dipenuhi yaitu dengan pelibatan-pelibatan komponen kognitif, afektif, dan behavior.

Menurut Azwar (2011:23) sikap terdiri dari 3 komponen yang saling menunjang yaitu:

1. Komponen kognitif

Merupakan representasi apa yang dipercayai oleh individu pemilik sikap, komponen kognitif berisi kepercayaan stereotipe yang dimiliki individu mengenai sesuatu dapat disamakan penanganan (opini) terutama apabila menyangkut masalah isu atau yang

kontroversial.

1. Komponen afektif

Merupakan perasaan yang menyangkut aspek emosional. Aspek emosional inilah yang biasanya berakar paling dalam sebagai komponen sikap dan merupakan aspek yang paling bertahan terhadap pengaruh-pengaruh yang mungkin adalah mengubah sikap seseorang komponen afektif disamakan dengan perasaan yang dimiliki seseorang terhadap sesuatu.

1. Komponen konatif

Merupakan aspek kecenderungan berperilaku tertentu sesuai sikap yang dimiliki oleh seseorang. Aspek ini berisi tendensi atau kecenderungan untuk bertindak atau bereaksi terhadap sesuatu dengan cara-cara tertentu.

Berdasarkan pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa pada sikap selalu terkandung tiga unsur sikap yaitu unsur kognitif yang akan menjawab pertanyaan apa yang dipikirkan atau dipersepsikan tentang suatu objek, unsur afeksi yang menjadi pertanyaan tentang apa yang dirasakan (perasaan senang atau tidak senang), dan unsur konasi yang akan menjawab kesedihan atau persiapan untuk bertindak terhadap suatu objek.

Standar perilaku auditor internal menurut Amin Wijaya Tunggal, 2009, yaitu:

1. Auditor internal harus menunjukkan kejujuran, objektivitas, dan kesungguhan dalam melaksanakan tugas dan memenuhi tanggung jawab profesinya.
2. Auditor internal harus menunjukkan loyalitas terhadap organisasinya atau terhadap pihak yang dilayani. Namun demikian, auditor internal tidak bolehsecara sadar terlibat dalam kegiatan-kegiatan yang menyimpang ataumelanggar hukum.
3. Auditor internal tidak boleh secara sadar terlibat dalam tindakan atau kegiatan yang dapat mendiskreditkan profesi audit internal atau mendiskreditkan organisasinya.
4. Auditor internal harus menahan diri dari kegiatan-kegiatan yang menimbulkan konflik dengan kepentingan organisasinya; atau kegiatan-kegiatan yang dapat menimbulkan prasangka, yang meragukan kemampuannya untuk dapat melaksanakan tugas dan memenuhi tanggung jawab profesinya secara obyektif.
5. Auditor internal tidak boleh menerima imbalan dalam bentuk apapun dari karyawan, klien, pelanggan, pemasok, ataupun mitra bisnis organisasinya,sehingga dapat mempengaruhi pertimbangan profesionalnya.
6. Auditor internal hanya melakukan jasa-jasa yang dapat diselesaikan dengan menggunakan kompetensi professional yang dimilikinya.
7. Auditor internal harus mengusahakan berbagai upaya agar senantiasa memenuhi Standar Profesi Audit Internal.
8. Auditor internal harus bersikap hati-hati dan bijaksana dalam menggunakan informasi yang diperoleh dalam pelaksanaan tugasnya.
9. Dalam melaporkan hasil pekerjaannya, auditor internal harus mengungkapkan semua fakta-fakta penting yang diketahuinya.
10. Auditor internal harus senantiasa harus senantiasa meningkatkan keahlian serta efektivitas dan kualitas pelaksanaan tugasnya. Auditor internal wajib mengikuti pendidikan professional berkelanjutan.

Dimensi yang akan digunakan dalam pengukuran variabel sikap ialah dimensi yang berasal dari Azwar (2011:23)

* + 1. **Komitmen**
			1. **Pengertian Komitmen**

Robbins dan Judge dalam Diana Anglica (2008:100-101) mendefinisikan komitmen sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi.

Menurut Brown dalam Oci Sanusi (2009:16) :

“Komitmen berarti kemauan dan penerimaan seorang individu mau bekerja keras untuk objek, sasaran-sasaran dan nilai-nilai tertentu atau dia ingin menjadi anggota dalam sebuah sistem (aspek sosial). Seorang individu juga mungkin memiliki keterlibatan yang tinggi dalam pekerjaan mereka (kasih sayang, psikologis) yang berarti melakukan apa saja yang dapat dilakukan untuk menyelesaikan pekerjaan”.

Schermerhorn dalam Ulyniamy (2010) menyatakan bahwa “komitmen terhadap organisasi (*organizational commitment*) merupakan derajat kekuatan perasaan seseorang dalam mengidentifikasikan dirinya dan merasakan dirinya sebagai bagian dari organisasi”.

Armstrong dalam Ulyniamy (2010) menyatakan bahwa pengertian komitmen mempunyai 3 area perasaan atau perilaku terkait dengan perusahaan tempat seseorang bekerja. Area tersebut adalah :

1. Kepercayaan, seseorang melakukan penerimaan bahwa organisasi tempat bekerja atau tujuan-tujuan organisasi didalamnya merupakan sebuah nilai yang diyakini kebenarannya.
2. Keinginan untuk bekerja atau berusaha di dalam organisasi sebagai kontrak hidupnya. Pada konteks ini, orang akan memberikan waktu, kesempatan dan kegiatan pribadinya untuk bekerja di organisasi atau dikorbankan ke organisasi tanpa mengharapkan imbalan personal.
3. Keinginan untuk bertahan dan menjadi bagian dari organisasi.

Porter dan Smith dalam Steers dalam Ulyniamy (2010) mendefinisikan:

Komitmen pada organisasi sebagai sifat hubungan seorang individu dengan organisasi yang memungkinkan seseorang yang mempunyai komitmen yang tinggi memperlihatkan hal-hal seperti dibawah ini :

1. Keinginan yang kuat untuk menjadi anggota organisasi yang bersangkutan.
2. Kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi tersebut.
3. Kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan organsasi.

Menurut Yuwono (2005:34) :

Komitmen pada organisasi ditandai dengan bentuk loyalitas dan identifikasi diri terhadap organisasi. Komitmen pada organisasi tidak hanya menyangkut kesetiaan karyawan pada organisasi yang bersifat positif tetapi juga melibatkan hubungan yang aktif dengan organisasi, dimana karyawan bersedia atas kemauan sendiri untuk memberikan segala sesuatu yang ada pada dirinya guna membantu merealisasikan tujuan dan kelangsungan organisasi.

Dari berbagai definisi diatas, dapat dikatakan bahwa pengertian komitmen lebih dari sekedar menjadi anggota saja, tetapi lebih dari itu. Orang akan bersedia untuk mengusahakan pada derajat upaya yang tingi bagi kepentingan organisasi, demi memperlancar mencapai tujuan organisasi.

Komitmen organisasi mencakup unsur loyalitas terhadap organisasi, keterlibatan dalam pekerjaan dan identifikasi terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi. Komitmen yaitu proses pada individu karyawan dalam mengidentifikasikan dirinya dengan nilai-nilai, aturan-aturan dan tujuan organisasi. Komitmen organisasi merupakan sesuatu hal yang lebih dari sekedar kesetiaan yang pasif terhadap perusahaan, dengan kata lain komitmen organisasi menyiratkan hubungan karyawan dengan organisasi atau perusahaan secara aktif, karena karyawan yang menunjukan komitmen organisasinya, ada keinginan untuk memberikan tenaga dan tanggung jawab untuk menyokong kesejahteraan dan keberhasilan organisasi atau perusahaan tersebut.

Komitmen dapat disimpulkan sebagai keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi, kepercayaan dan penerimaan akan nilai-nilai dan tujuan organisasi, serta kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi.

Rendahnya komitmen mencerminkan kurangnya tanggung jawab seseorang dalam menjalankan tugasnya. Mempersoalkan komitmen sama dengan mempersoalkan tanggung jawab, dengan demikian, ukuran komitmen seorang pimpinan yang dalam hal ini adalah Inspektur terkait dengan pendelegasian wewenang (*empowerment*). Dalam konsep ini pimpinan dihadapkan pada komitmen untuk mempercayakan tugas dan tanggung jawab ke bawahan.

Sebaliknya, bawahan perlu memiliki komitmen untuk meningkatkan kompetensi diri. Menurut Jurvi dalam Oci Sanusi (2009:16), Definisi komitmen terdiri dari beberapa aspek menganalisis lebih dalam mengenai konsep dan pendekatan dalam 4 aspek yaitu :

1. *Object* (objek) karena merupakan bagian penting dalam bayang-bayang sasaran.
2. *Typologis* (tipologis) yang membantu untuk memahami jenis-jenis yang berbeda dalam komitmen dan memberikan instrumen untuk menganalisis. Jenis komitmen apa yang terjadi.
3. *Terms* (syarat-syarat) karena berkenaan dengan perencanaan seorang individu kesan tindakannya untuk penentuan sasaran-sasaran serta penting dalam orientasi pekerjaan dan proses pengambil keputusannya.
4. *Proces* dan pengembangan komitmen yang memberikan aspek dinamis dari perkembangan studi ini.

Berdasarkan beberapa definisi yang telah diuraikan, dapat disimpulkan bahwa komitmen adalah sesuatu yang membuat seorang pekerja menyelesaikan tanggung jawabnya dengan baik, sekalipun tugas itu amat berat dan upah yang diperoleh tidak sepadan. Sesuatu yang membuat seseorang membulatkan hati dan tekad demi mencapai sebuah tujuan,sekalipun ia belum dapat mengetahui hasil akhir dari tujuan tersebut juga merupakan suatu ikatan psikologis karyawan pada organisasi ditandai dengan adanya :

* Kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi.
* Kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi.
* Keinginan yang kuat untuk mempertahankan kedudukan sebagai anggota organisasi.
	+ - 1. **Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen**

Komitmen pegawai pada organisasi tidak terjadi begitu saja, tetapi melalui proses yang cukup panjang dan bertahap.

Steers dalam Sopiah (2008:164) menyatakan tiga faktor yang mempengaruhi komitmen seorang karyawan antara lain :

1. Ciri pribadi pekerja termasuk masa jabatannya dalam organisasi dan variasi kebutuhan dan keinginan yang berbeda dari tiap karyawan.
2. Ciri pekerjaan, seperti identitas tugas dan kesempatan berinteraksi dengan rekan selerja; dan
3. Pengalaman kerja, seperti keterandalan organisasi di masa lampau dan cara pekerja-pekerja lain megutarakan dan membicarakan perasaannya tentang organisasi.

Menurut David dalam Sopiah (2008:163), Faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi, yaitu :

1. Faktor personal, misalnya usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, keprbadian, dll.
2. Karakteristik pekerjaan, misalnya lingkup jabatan, tantangan, konflik, peran, tingkat kesulitan dalam pekerjaan, dll.
3. Karakteristik struktur, misalnya besar/kecilnya organisasi, bentuk organisasi (sentralisasi/desentralisasi), kehadiran serikat pekerja;
4. Pengalaman kerja. Pengalaman kerja karyawan sangat berpengaruh terhadap komitmen pada organisasi.

Auditor yang baru beberapa tahun bekerja dan auditor yang sudah puluhan tahun bekerja tentu memiliki tingkat komitmen yang berlainan dalam organisasi.

* + - 1. **Pendekatan Komitmen Organisasi**

Komitmen organisasi dapat dijelaskan menurut beberapa pendekatan. Pendekatan-pendekatan ini pada asumsi yang berbeda-beda. Menurut Shepperd dan Mathew dalam Yuwono (2005:138) ada empat pendekatan komitmen organisasi :

1. Pendekatan Komitmen Organisasi Berdasarkan Sikap (*Attitudinal Approach).*

Komitmen organisasi menurut pendekatan ini mengarah pada permasalahan keterlibatan dan loyalitas. Berikut ini adalah pendapat beberapa ahli mengenai komitmen organisasi yang ditinjau dari sikap:

Menurut Mowday dalam Sopiah (2008:156),

 Indikator dari komitmen diantaranya yaitu :

1. Penerimaan terhadap tujuan organisasi,
2. Keinginan untuk bekerja keras dan
3. Hasrat untuk bertahan menjadi bagian dari organisasi.

Steers dalam Muchinsky dalam Sopiah (2008:157) mendefinisikan Komitmen organisasi sebagai kekuatan relatif dari identifikasi individu untuk terlibat dalam organisasi. Hal ini ditandai oleh :

1. Adanya keyakinan kuat dan penerimaan terhadap tujuan serta nilai-nilai organisasi.
2. Adanya keinginan untuk mengarahkan usaha bagi organisasi
3. Adanya keinginan untuk mempertahankan keanggotaan di organisasi tersebut.

Pendekatan Potter dan Steers yang telah dijelaskan diatas menekankan pentingnya kongruensi antara nilai-nilai dan tujuan pribadi karyawan dengan nilai-nilai dan tujuan organisasi. Jika organisasi semakin mampu menimbulkan keyakinan dalam diri karyawan, maka semakin tinggi pula komitmen karyawan pada organisasi tersebut.

2. Pendekatan Komitmen Organisasi Multi Dimensi *(The Multidimensional Approach)*

 Allen dan Meyer dalam Yuwono (2005:140) merumuskan tiga komponen yang mempengaruhi komitmen organisasi sehingga karyawan memilih tetap atau meninggalkan organisasi berdasarkan norma yang dimilikinya. Komponen-komponen tersebut adalah :

* *Affective commitment* (komitmen afektif), berkaitan dengan keinginan untuk terikat pada organisasi. Individu menetap dalam organisasi karena keinginannya sendiri. Kunci dari komitmen ini adalah *want to.* Individu merasakan adanya kesesuaian antara lain pribadinya dan nilai-nilai organisasi.
* *Continuance commitment* (komitmen kontinuens), suatu komitmen yang didasarkan akan kebutuhan rasional. Komitmen ini terbentuk atas dasar untung rugi, dipertimbangkan atas apa yang harus dikorbankan bila menetap pada organisasi. Kunci dari komitmen ini adalah kebutuhan untuk bertahan (*need to*). Komitmen ini lebih mendasarkan keterikatannya pada *cost benefit analysis.*
* *Normative commitment* (komitmen normatif), komitmen yang didasarkan pada norma yang ada dalam diri karyawan, berisi keyakinan individu akan tanggung jawab terhadap organisasi. Dia merasa harus bertahan karena loyalitas. Kunci dari komitmen ini adalah kewajiban untuk bertahan dalam organisasi (*ough to*). Tipe komitmen ini lebih dikarenakan nilai-nilai moral yang dimiliki karyawan secara pribadi.

3. Pendekatan Komitmen Organisasi Normatif

 Shepperd dan Mathew dalam Yuwono (2005:142) menyatakan :

Perasaan akan komitmen terhadap organisasi diawali oleh keyakinan akan identifikasi organisasi dan digeneralisasikan terhadap nilai-nilai loyalitas dan tanggung jawab. Komitmen organisasi dapat dipengaruhi oleh predisposisi dan intervensi organisasi, artinya organisasi dapat memilih individu yang memiliki komitmen tinggi dan organisasi dapat melakukan apa saja agar karyawan/anggotanya menjadi lebih berkomitmen.

 4. Pendekatan Komitmen Organisasi Berdasarkan Perilaku

Menurut Yuwono (2005:142) mengemukakan bahwa dalam pendekatan ini, komitmen lebih menitikberatkan pada pandangan bahwa investasi karyawan (waktu, persahabatan, pensiun) pada organisasi membuat dia terikat untuk loyal terhadap organisasi tersebut.

White dalam Yuwono (2005:142) menyatakan bahwa :

Komitmen organisasi terdiri dari tiga area keyakinan ataupun perilaku yang ditampilkan oleh karyawan perusahaan dimana dia bekerja yaitu:

* Keyakinan dan penerimaan terhadap organisasi, tujuan dan nilai-nilai yang ada di organisasi tersebut.
* Adanya keinginan untuk berusaha sebaik mungkin sesuai dengan keinginan organisasi seperti menunda waktu libur kepentingan organisasi dan bentuk pengorbanan yang lain tanpa mengharapkan *personalgain* secepatnya.
* Keyakinan untuk mempertahankan keanggotaannya di organisasi tersebut.

Auditor yang komitmen terhadap profesinya maka akan loyal terhadap profesinya seperti yang dipersepsikan oleh auditor tersebut. Motivasi yang dimiliki seorang auditor akan mendorong keinginan individu auditor tersebut untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai suatu tujuan. Adapun kepuasan kerja auditor adalah tingkat kepuasan individu auditor dengan posisinya dalam organisasi secara relatif dibandingkan dengan teman sekerja atau teman seprofesi lainnya.

* + - 1. **Dimensi Komitmen**

Menurut Colquitt et al (2009:68) ada 3 dimensi dari subvariabel tipe-tipe komitmen yaitu :

1. *Affective commitment* (komitmen afektif), “*Affective commitment is defined as a desire to remain a member of an organization due to an emotional attachment to, and involvement with, that organization. Put simply, you stay because you want to”* atau dengan kata lain “Komitmen afektif didefinisikan sebagai hasrat untuk tetap menjadi anggota organisasi yang dipengaruhi oleh rasa emosional, keterlibatan dalam organisasi. Secara singkat, pegawai tetap bertahan di organisasi karena ingin”*.*
2. *Continuance commitment* (komitmen kontinyu), “*Continuance commitment is defined as a desire to remain a member of an organization because of an awareness of the costs associated with leaving it. In other words, you stay because you need to”* atau dengan kata lain “Komitmen kontinyu didefinisikan sebagai hasrat untuk tetap bertahan di organisasi karena kebutuhan hidup. Dengan kata lain, pegawai tetap bertahan di organisasi tersebut karena butuh atau perlu”.
3. *Normative commitment* (komitmen normative). ” *Normative commitment is defined as a desire to remain a member of an organization due to a feeling of obligation. In this case, you stay because you ought to”* atau dengan kata lain *“*Komitmen normative didefinisikan sebagai hasrat untuk tetap menjadi anggota organisasi karena rasa tanggung jawab. Dalam kasus ini, pegawai tetap bertahan dalam organisasi karena memang seharusnya seperti itu*”.*

Komitmen afektif mempengaruhi pegawai untuk tetap bertahan dalam organisasi tersebut karena memang ingin, dimana hal ini dipengaruhi oleh rasa emosional terhadap organisasi dan selalu ingin terlibat dalam setiap kegiatan organisasi. Komitmen kontinyu ada karena pegawai ingin memenuhi kebutuhan hidupnya dan Komitmen normative ada karena adanya rasa tanggung jawab atau mempunyai kewajiban untuk berbuat demikian terhadap organisasi.

Dimensi komitmen menurut Colquitt et. al inilah yang digunakan dalam mencari indikator pada penelitian ini.

* + 1. **Kinerja**
			1. **Definisi Kinerja**

Kinerja pegawai merupakan perilaku pegawai yang akan dinilai dalam menjalankan pekerjaan apakah baik dan buruk. Definisi kinerja ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang lebih luas bagaimana seharusnya kinerja seorang pegawai dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya yang diberikannya.

Menurut Gibson et.al., (2007:171) :

 “Kinerja adalah tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas, serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja dikatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik

Pernyataan yang senada dikemukakan Griffin (2004:394-395),

“Bahwa kinerja kerja ditentukan oleh tiga hal, yaitu kemampuan, keinginan, dan lingkungan. Untuk itu agar individu mempunyai kinerja yang baik, maka harus mengetahui bagaimana cara melakukannya dengan benar, mempunyai keinginan yang tinggi, dan lingkungan kerja yang mendukung”.

Sedangkan Menurut Robbin (2001:25),

“Kinerja merupakan hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan individu dibandingkan dengan criteria yang telah ditetapkan bersama, pengertian kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai individu dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kapadanya”.

Mangkunegara (2007;35) menyatakan bahwa :

“kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Dengan kata lain kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam suatu organisasi yang sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi yang tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Sumber daya manusia sebagai aktor yang berperan aktif dalam menggerakkan perusahaan/organisasi dalam mencapai tujuannya.Tercapainya tujuan perusahaan hanya dimungkinkan karena upaya para pelaku yang terdapat dalam perusahaan untuk berkinerja dengan baik.

Berdasarkan pengertian tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja (prestasi kerja) pengawas/auditor adalah suatu hasil karya yang dicapai oleh seorang auditor dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan waktu yang diukur dengan mempertimbangkan kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu.

Adanya keyakinan yang dapat dipertimbangkan untuk menunjang konsep kinerja baru yang mengenai proses produksi sebagai suatu sistem yang kompleks dapat diterapkan dan berlaku dimasyarakat lingkungan, tenaga kerja, modal dan organisasi tidaklah penting dari dirinya namun dengan caranya terkoordinasi kedalam satu kesatuan yang terpadu.

Keberhasilan kinerja organisasi diawali dengan sejauhmana kualitas kinerja para pegawainya. Untuk menegakkan kinerja organisasai menjadi lebih baik maka perlu menegakkan kinerja masing-masing pegawai.

Kepercayaan masyarakat dan pemerintah terhadap hasil kerja pengawas pemerintah/auditor ditentukan oleh keahlian, independensi serta integras moral/kejujuran para auditor dalam menjalankan pekerjaannya. Ketidakpercayaan masyarakat terhadap satu atau beberapa auditor dapat merendahkan martabat profesi auditor secara keseluruhan, sehingga dapat merugikan auditor lainnya.

* + - 1. **Faktor – faktor Kinerja**

Mangkunegara (2007: 78) menyatakan bahwa faktor-faktor penentu kinerja individu adalah:

1. Faktor Individu;

Secara psikologis, individu yang normal memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis (rohani) dan fisiknya (jasmaniah).Dengan adanya integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisik, maka individu tersebut memiliki konsentrasi diri yang baik.Konsentrasi yang baik ini merupakan modal utama individu manusia untuk mampu mengelola dan mendayagunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktifitas kerja sehari-hari dalam mencapai tujuan organisasi.

2. Faktor Lingkungan Organisasi;

Faktor lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai kinerja. Faktor lingkungan organisasi yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, otoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja efektif, hubungan kerja harmonis, iklim kerja respek dan dinamis, peluang berkarir dan fasilitas kerja yang relatif memadai.

Kualitas pekerjaan merupakan bagian substansi yang tidak dapat diabaikan. Konsentrasi dari penilaian yang dilakukan tentunya akan mengidentifikasi bagaimana pencapaian kualitas pekerjaan yang dilakukan. Tentu saja untuk menentukan kualitas tersebut sampai seberapa baik pencapaiannya, dengan cara membandingkan kualitas yang dicapai dengan target kualitas.

Selanjutnya pengetahuan tentang pekerjaan juga menjadi fokus dalam penilaian.Disamping itu kreatifitas juga memberikan inspirasi pencapaian kinerja.Kerjasama menjadi kunci dalam pencapaian kinerja kelompok maupun kinerja organisasi.Jika seseorang memiliki kecakapan dalam berhubungan dan kerjasama, maka sangat memungkinkan seseorang memberikan kontribusi yang baik terhadap organisasi.

**2.1.6.3 Tujuan Penilaian Kinerja**

Tujuan dilakukannya penilaian kinerja menurut Robbins (2001:42) yaitu:

1. Memberikan masukan penting bagi pimpinan organisasi dalam pengambilan keputusan di bidang sumber daya manusia, seperti: promosi, transfer, dan pemutusan hubungan kerja.
2. Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan.
3. Mengetahui efektifitas seleksi/penempatan pegawai baru dan program pendidikan dan pelatihan.
4. Memberikan umpan balik kepada pegawai mengenai bagaimana pandangan organisasi akan kinerja mereka.
5. Digunakan sebagai dasar untuk alokasi ganjaran, seperti: kenaikan gaji, pemberian insentif, dan imbalan lainnya.

Mangkunegara (2007:45) menyatakan tujuan penilaian kinerja adalah:

1. Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk prestasi, pemberhentian dan besarnya balas jasa.
2. Untuk mengukur sejauh mana seorang pegawai dapat menyelesaikan pekerjaannya.
3. Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektitifitas dari seluruh kegiatan dalam organisasi.
4. Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja dan pengawasan.
5. Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi pegawai yang berada di dalam organisasi.
6. Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai sehingga dicapai *performance* yang baik.
7. Sebagai alat untuk dapat melihat kekurangan atau kelemahan dan meningkatkan kemampuan pegawai selanjutnya.
8. Sebagai kriteria dalam menentukan seleksi dan penempatan pegawai.
9. Sebagai alat untuk memperbaiki atau mengembangkan kecakapan pegawai.
10. Sebagai dasar untuk memperbaiki atau mengembangkan uraian tugas (*job description*).

Perencanaan kinerja berfungsi melihat kembali pendelegasian wewenang dan pelaksanaan tugas yang dilimpahkan oleh bawahannya. Di samping itu juga dapat mengukur sejauhmana target-target yang telah ditentukan dapat tercapai.

Pelaksanaan manajeman kinerja dapat menjadi sarana meneliti hambatan karyawan untuk meningkatkan prestasinya. Program manajemen kinerja adalah bagian dari sebuah “skenario besar“ program sumber daya manusia dan pengembangan manajemen yang tujuan akhirnya untuk meningkatkan kinerja sumber daya manusia dalam organisasi.

Menurut Standar Audit Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (SA-APFP), Nomor : PER/05/M.PAN/03/2008, tujuan standar audit APIP adalah :

1. Menetapkan prinsip-prinsip dasar untuk mempresentasikan praktik-praktik audit yang seharusnya;
2. Menyediakan kerangka kerja pelaksanaan dan peningkatan kegiatan audit intern yang memiliki nilai tambah;
3. Menetapkan dasar-dasar pengukuran kinerja audit;
4. Mempercepat perbaikan kegiatan operasi dan proses organisasi;
5. Menilai mengarahkan dan mendorong auditor untuk mencapai tujuan audit;
6. Menjadi pedoman dalam pekerjaan audit
7. Menjadi dasar penilaian keberhasilan pekerjaan audit.
	* + 1. **Dimensi Kinerja**

Dimensi kinerja universal adalah ukuran-ukuran evaluasi kinerja yang ditetapkan untuk seluruh karyawan dalam sebuah organisasi, apapun jabatan/pekerjaannya.

Menurut Gibson, *et al* (2007:178) ada tiga perangkat variabel yang mempengaruhi perilaku dan prestasi kerja atau kinerja, yaitu:

1. Variabel individual, terdiri dari:

a. Kemampuan dan ketrampilan: mental dan fisik.

b. Latar belakang: keluarga, tingkat sosial, penggajian.

c. Demografis: umur, asal-usul, jenis kelamin.

2. Variabel organisasional, terdiri dari: sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur dan desain pekerjaan.

3. Variabel psikologis, terdiri dari: persepsi, sikap, kepribadian, belajar dan motivasi.

Berdasarkan pendapat Simamora dalam Mangkunegara (2007:14) yang mengatakan bahwa kinerja (performance) dipengaruhi oleh tiga faktor atau dimensi, yaitu :

1. Faktor/dimensi individual (atribut individu),
	1. Kemampuan,
	2. Keahlian
	3. Latar belakang,.
2. Faktor/dimensi psikologis (upaya kerja atau work effort)
	* 1. Persepsi,
		2. Attitude,
		3. Personality
		4. Pembelajaran
		5. Motivasi
3. Faktor/dimensi organisasi (dukungan organisasi).
	1. Sumber daya,
	2. Kepemimpinan,
	3. Penghargaan, dan
	4. Struktur organisasi.

Standar kinerja bagi para auditor telah diatur dalam Standar Audit Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (SA-APFP), Nomor : PER/05/M.PAN/03/2008 tanggal 31 Maret 2008, Standar pelaksanaan pekerjaan audit kinerja mendeskripsikan sifat dan menyediakan kerangka kerja untuk melaksanakan dan mengelola pekerjaan audit kinerja yang dilakukan oleh auditor.

Secara sistematis audit kinerja terdiri dari :

1. Perencanaan

a. Penetapan sasaran, ruang lingkup, metodologi dan alokasi sumber daya

b. Pertimbangan dalam perencanaan

c. Evaluasi terhadap system pengendalian intern

d. Evaluasi atas ketidakpastian audit terhadap peraturan perundang-undangan, kecurangan dan ketidakpatuhan (abuse)

1. Supervisi
2. Pengumpulan dan Pengujian Bukti
3. Pengumpulan Bukti
4. Pengujian bukti
5. Pengembangan Temuan
6. Dokumentasi

Yang dijadikan dimensi pada variable kinerja ini adalah dimensi yang berasal dari Standar Audit Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (SA-APFP), Nomor : PER/05/M.PAN/03/2008 dimensi ini sesuai dengan konsep kinerja dari Robbins (2001:25) yang menyatakan bahwa “Kinerja merupakan hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan individu dibandingkan dengan kriteria yang telah ditetapkan bersama, pengertian kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai individu dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

**2.1.7 Kajian Penelitian Terdahulu**

Dalam rangka mendapatkan gambaran informasi dan pengetahuan serta perbandingan tentang penelitian yang akan dilaksanakan, penulis mengkaji hasil penelitian terdahulu yang pernah dulakukan para peneliti.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| No | Penelitian & Judul | Hasil Penelitian | Persamaan | Perbedaan |
| 1 | Pengaruh Komitmen, Dan Kompetensi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai(Studi Kasus pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Jakarta Cengkareng) Yudhi Prayitno, Tahun 2009 | Kesimpulan penelitian ini, secara simultan komitmen dan kompetensi pegawai memberikan pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. | Variabel Kompetensi, Komitmen & Kinerja  | Lokus penelitian, Dimensi dari variabel, tipe penelitian *causal research s*ekaligus *explanatory research* dengan model ekonometrika. |
| 2 | Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Kesesuaian Peran dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Auditor Internal Inspektorat Pemerintah Kabupaten (Studi pada Kantor Inspektorat Kabupaten Badung dan Buleleng) Edy Sujana-Tahun 2012 | Hasil dari penelitian ini adalah kompetensi, motivasi, kesesuaian peran dan komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan positif terhadap kinerja. Penelitian ini menemukan bahwa rendahnya kompetensi, lemahnya motivasi dan persepsi kesesuaian peran yang rendah berpengaruh terhadap lemahnya komitmen organisasi, dan rendahnya kompetensi, lemahnya motivasi, dan persepsi kesesuaian peran yang rendah dan lemahnya komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja auditor  | Variabel Kompetensi, Komitmen, Kinerja & lokus penelitian | Lokasi, Variabel kesesuaian peran dan motivasi, analisis data menggunakan SEM *(Structural Equation Modeling),*  |
| 3 |  Pengaruh Profesionalisme Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Internal Auditor, Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris Pada Internal Auditor PT. BANK ABC) Gunawan Cahya Sumirat – 2006 | Adanya pengaruh yang positif signifikan antara komitmen organisasi terhadap kinerja kerja internal auditor melalui kepuasan kerja dan antara profesionalisme terhadap kinerja internal auditor melalui kepuasan kerja. Tidak adanya pengaruh antara komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja dan antara komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja internal auditor. | Variabel Komitmen & Kinerja, Lokus penelitian, Jenis penelitian deskriptif | Lokasi dan waktu penelitian, variabel profesionalisme, variabel intervening kepuasan kerja, Dimensi variabel |
| 4 | Hubungan Antara Komponen Standar Umum Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP), Motivasi, Dan Komitmen Organisasi Dengan Kinerja Auditor BPKP (Studi Pada Auditor Perwakilan Badan Pengawasan Keuangan Dan Pembangunan Provinsi Sumatera Barat) Gustati, Tahun 2011 | Dari hasil pengujian korelasi sederhana (bivariate correlation) diperoleh hasil secara parsial, terdapat hubungan linear positif yang cukup kuat antara independensi dan objektifitas, keahlian, kecermatan profesional, kepatuhan pada kode etik, dan motivasi dengan kinerja auditor. Sementara itu hubungan linear antara komitmen organisasi dengan kinerja auditor dan hubungan antara motivasi dengan komitmen organisasi adalah rendah. Standar Umum APIP ini memiliki hubungan linear yang kuat dengan kinerja auditor  | Variabel komitmen, kinerja & lokus penelitian | Lokasi dan waktu penelitian, dimensi dari variabel, jenis penelitian korelational, metode analisis menggunakan metode korelasi dan tabulasi silang |

**2.2 Kerangka Pemikiran**

 Kerangka pemikiran merupakan penjelasan sementara terhadap gejala yang menjadi objek permasalahan. Berdasarkan teori-teori yang telah diuraikan, penelitian ini berlandaskan pada kerangka pemikiran sebagai berikut :

1. **Keterkaitan Antara Kompetensi Terhadap Kinerja**

Kompetensi pegawai berpengaruh tehadap kinerja pegawai. Semakin tinggi kompetensi yang dimiliki oleh pegawai dan sesuai dengan tuntutan pekerjaan maka kinerja pegawai akan semakin meningkat karena pegawai yang kompeten biasanya memiliki kemampuan dan kemauan yang cepat untuk mengatasi permasalahan kerja yang dihadapi, melakukan pekerjaan dengan tenang dan penuh dengan rasa percaya diri, memandang pekerjaan sebagai suatu kewajiban yang harus dilakukan secara ikhlas, dan secara terbuka meningkatkan kualitas diri melalui proses pembelajaran. Secara psikologis hal ini akan memberikan pengalaman kerja yang bermakna dan rasa tanggung jawab pribadi mengenai hasil-hasil pekerjaan yang dilakukan, yang pada akhirnya semua ini akan meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini didukung oleh pernyataan Spencer and Spencer dalam Surya Dharma (2005:109),

1. **Keterkaitan Antara Sikap Terhadap Kinerja**

Dalam kehidupan kerja (*working life*) terjadi interaksi antar individu. Dalam interaksi tersebut akan terjadi tarik-ulur untuk mencari titik keseimbangan sikap yang dapat diterima oleh semua personil organisasi.Sikap yang disepakati bersama tersebut akan tertanam dalam budaya organisasi.

Menurut Simamora (2006:500) menyatakan kinerja sangat ditentukan oleh 3 (tiga) faktor yakni :

1.      Faktor individual yang terdiri dari :

a.       Kemampuan dan keahlian

b.      Latar belakang

c.       Demografi

2.      Faktor psikologis yang terdiri dari :

a.       Persepsi

b.      Sikap

c.       Personality

d.      Pembelajaran

e.       Motivasi

3.      Faktor organisasi, yakni :

a.       Sumber daya

b.      Kepemimpinan

c.       Penghargaan

d.      Struktur

e.       Job design

Sikap menurut Robbins (2001:68) adalah : “Suatu pernyataan atau pertimbangan evaluatif mengenai obyek, orang, atau peristiwa. Sikap tidak sama dengan nilai, namun keduanya dihubungkan. Robbins mengetengahkan bahwa riset perilaku organisasi atau perusahaan telah memfokuskan pada tiga jenis sikap yaitu:

1. Kepuasan kerja

Merujuk pada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya.

1. Keterlibatan kerja

Merupakan ukuran derajat sejauh mana seseorang memihak secara
psikologis terhadap pekerjaannya dan menganggap kinerjanya sebagai
ukuran harga diri.

1. Komitmen organisasional

Adalah derajat sejauh mana seorang karyawan memihak suatu organisasi dan berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi tersebut.

Pembentukan sikap tidak terlepas dari interaksi individu dan lingkungannya. Sikap tersebut sebagai hasil respon individu terhadap berbagai tuntutan yang dapat memberikan kepuasan terhadap dirinya. Sikap timbul karena adanya stimulus/rangsangan. Bila rangsangan yang diterima baik, maka sikap yang dihasilkan juga akan baik. Dengan sikap yang baik tentu kinerja yang dihasilkan juga akan baik pula, hal ini sesuai dengan pernyataan Simamora (2006 : 500) yang menyebutkan bahwa sikap adalah salah satu faktor psikologis yang berpengaruh terhadap kinerja.

1. **Keterkaitan Antara Komitmen Terhadap Kinerja**

Komitmen yang kuat menyebabkan terjadinya tingkah laku anggota organisasi sesuai dengan yang diharapkan sehingga dapat berpengaruh terhadap kinerja. Colquitt et al (2009:68) ada 3 dimensi dari subvariabel tipe-tipe komitmen yaitu :

* + - 1. *K*omitmen afektif, sebagai hasrat untuk tetap menjadi anggota organisasi yang dipengaruhi oleh rasa emosional, keterlibatan dalam organisasi. Secara singkat, pegawai tetap bertahan di organisasi karena ingin”*.*
1. Komitmen kontinyu, didefinisikan sebagai hasrat untuk tetap bertahan di organisasi karena kebutuhan hidup. Dengan kata lain, pegawai tetap bertahan di organisasi tersebut karena butuh atau perlu”.
2. Komitmen normative, didefinisikan sebagai hasrat untuk tetap menjadi anggota organisasi karena rasa tanggung jawab. Dalam kasus ini, pegawai tetap bertahan dalam organisasi karena memang seharusnya seperti itu.

Steers dalam Sopiah (2008:179) menyatakan karyawan yang berkomitmen rendah akan berdampak pada rendahnya kualitas kerja. Menurut Hackett & Guinon dalam Sopiah (2008:184) pimpinan yang memiliki komitmen organisasional yang tinggi akan berdampak pada kepuasan kerja karyawan dan berdampak pada kinerja karyawan.

1. **Keterkaitan Antara Komitmen, Sikap dan Kompetensi Terhadap Kinerja**

Baik tidaknya kinerja pengawas/auditor dipengaruhi oleh kompetensi , sikap dan komitmen.

Menurut Umi Narimawati (2005) menunjukkan bahwa :

1). Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja individual.

2). Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja individual yang artinya bahwa komitmen dan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja.

Ashton dalam Umi Narimawati (2005) mengatakan bahwa kompetensi adalah penjabaran dari pengetahuan, keterampilan, sikap dan kemampuan dari seorang pegawai untuk mencapai kinerja yang paling efektif. Jadi kompetensi dan sikap mempunyai korelasi terhadap kinerja.

Sedangkan menurut Robbins (2001:68) sikap terbagi dalam 3 jenis dimana komitmen organisasi menjadi salah satu dari 3 jenis sikap, hal ini menunjukkan bahwa sikap dan komitmen mempunyai korelasi terhadap kinerja.

Selanjutnya, dalam penelitian untuk mengetahui pengaruh kompetensi, sikap dan komitmen dan terhadap kinerja pengawas pemerintah/auditor maka dibuatlah suatu kerangka pemikiran. Kompetensi, Sikap dan Komitmen adalah sebagai variabel bebas *(variabel independen),* sedangkan kinerja pengawas/auditor adalah sebagai variabel terikat *(variabel dependen).* Maka hubungan antara variabel-variabel bebas dan variabel terikat dalam penelitian ini digambarkan dalam paradigma penelitian sebagai berikut :

Kompetensi

1. Aspek pengetahuan (knowledge),
2. Keterampilan / keahlian (skill), dan
3. Sikap perilaku (attitude)

(Peraturan BPKP Nomor: PER-21/K/JF/2010)

Kinerja Auditor

1. Perencanaan
2. Supervisi
3. Pengumpulan dan Pengujian Bukti
4. Pengembangan Temuan
5. Dokumentasi

(Standar Audit Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (SA-APFP), Nomor : PER/05/M.PAN/03/2008)

Sikap

1. Komponen Kognitif
2. Komponen Afektif
3. Komponen Behaviour

 (Azwar, 2011:23)

Komitmen

*a. Affective commitment*

*b. Continuance commitment*

*c. Normative commitment*

(Colquitt et al, 2009:68)

Gambar 2.2

 Paradigma Penelitian

* 1. **Hipotesis Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah dan kerangka pemikiran yang telah dikemukakan,maka hipotesis dalam penelitian ini adalah ;

1. Terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja pengawas
2. Terdapat pengaruh sikap terhadap kinerja pengawas
3. Terdapat pengaruh komitmen Organisasi terhadap kinerja pengawas
4. Terdapat pengaruh kompetensi, sikap dan komitmen organisasi terhadap kinerja pengawas secara simultan.