

Pengaruh kompetensi, perilaku dan budaya organisasi terhadap kinerja auditor kehutanan pada Inspektorat Jenderal Departemen Kehutanan

Hernita Wahyuni, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=132311&lokasi=lokal>

Abstrak

Masalah pokok yang diangkat pada penelitian ini adalah sebagai berikut : bagaimana pengaruh kompetensi terhadap kinerja auditor kehutanan , bagaimana pengaruh perilaku terhadap kinerja auditor kehutanan , bagaimana pengaruh budaya organisasi audit terhadap kinerja auditor kehutan an. Latar belakang dari masalah pokok ini adalah konsekuensi yang timbul akibat adanya pergeseran paradigma Inspektorat Jenderal Departemen Kehutanan dari peran pemeriksa (watchdog) menjadi peran pengubah (agent of change) dan pembina (catalisator).

Kerangka teori dari penelitian ini adalah bahwa dalam manajemen kinerja, bentuk kompetensi mengacu pada dimensi behavioral suatu peranan ? perilaku yang diperlukan orang untuk melaksanakan pekerjaan mereka secara memuaskan, dan budaya organisasi dapat mendukung kinerja apabila mampu membantu kemampuan individu anggotanya, mampu memberikan sarana bagi pengembangan bakat individu anggotanya, serta menciptakan lingkungan kerja yang nyaman. Secara komprehensif interaksi ini digambarkan dalam sebuah model konseptual yang dikenal dengan nama model MARS (motivation, ability, role perceptions, dan situational factors). Keempat faktor yang melatarbelakangi perilaku kinerja seseorang harus hadir secara bersama -sama untuk suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Kemampuan seseorang tidak akan berarti apa-apa tanpa adanya motivasi, persepsi yang jelas akan peran annya dalam organisasi serta faktor situasional yang kondusif.

Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan penelitian dengan menggunakan metode deduktif yaitu dimulai dengan hipotesis, selanjutnya diuji kebenarannya dengan analisis data. Teknik pengambilan data adalah sensus populasi terhadap populasi auditor pada Inspektorat Jenderal Departemen Kehutanan. Data yang diperoleh meliputi data primer dan data s ekunder. Data sekunder meliputi dokumen yang diperoleh di Bagian Kepegawaian, sedangkan data primer berupa pendapat yang dihimpun dengan kuesioner. Skoring kuesioner menggunakan skala ordinal Likert. Untuk menjamin validitas dan reliabilitas instrumen pe nelitian, maka dilakukan pre-test. Penelitian dilakukan menggunakan Instrumen yang valid. Tahap selanjutnya, analisis data dengan menggunakan analisis regresi dan analisis korelasi (parsial dan ganda) Berdasarkan analisis statistik yang dilakukan dapat diketahui bahwa kinerja auditor kehutanan dipengaruhi oleh unsur -unsur kompetensi, perilaku dan budaya organisasi. Unsur yang memberi dampak positif terhadap kinerja adalah kompetensi, perilaku dan budaya organisasi. Namun yang memberikan pengaruh langsung terhadap kinerja adalah unsur kompetensi dan budaya organisasi, sedangkan perilaku tidak berpengaruh terhadap kinerja. Analisis temuan tersebut berdasarkan pada beberapa temuan yang dihasilkan yaitu : 1) Kompetensi adalah faktor yang signifikan menentu kan kinerja auditor dan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja auditor kehutanan, oleh karena itu diperlukan standar kompetensi auditor kehutanan ; 2) Perilaku adalah bukan faktor yang signifikan terhadap kinerja auditor, namun

memberikan dampak positif terhadap kinerja auditor kehutanan. Jadi untuk menjamin perilaku auditor perlu adanya suatu badan yang memantau dan menilai perilaku auditor; 3) Budaya organisasi audit adalah faktor yang signifikan menentukan kinerja auditor dan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja auditor kehutanan. Dengan demikian, untuk menciptakan lingkungan kerja kondusif perlu ada dukungan dari manajemen organisasi audit.

Kesimpulan dari penelitian ini bahwa kompetensi dan budaya organisasi adalah faktor yang menentukan kinerja auditor kehutanan ; namun ada faktor lain yang tidak menentukan kinerja tetapi memberikan dampak positif yaitu faktor perilaku. Dengan demikian disarankan untuk 1) melakukan analisis kebutuhan penilaian kompetensi yang dibutuhkan auditor kehutanan ; 2) Perlu adanya Dewan Penilai Auditor (DPA) yang memantau perilaku auditor ; 3) Manajemen perlu memfasilitasi dan membentuk sistem tata kelola dan tata administrasi yang baik dan sistematis dalam menciptakan stabilitas lingkungan kerja.

<hr>

Basic problem of this research are: how competency influences performance of forestry auditor, how behavior influences performance of forestry auditor, and how culture organization influences performance of forestry auditor. Basic of these problem s are consequence of impact for changing organization paradigm from supervising role (watchdog) into changing role (agent of change) and also the supervisor (catalisator). Basic theory of this research that is competency of the performance management is to aim for the act of behavioral ? behavior is need people to do their job as well as. By the way, the element of organization culture can be support performance if helping the ability of member organization, can help to develop the talent of member of organization, also to create the nice job. As comprehensive, these interaction can be illustrated in a conceptual model, knows as MARS model (motivation, ability, role perception, and situational factors). These factors that are background of human performance ability must be present together in an organization to reach goals. Human ability will not means without motivation, the true perception of their act in organization, also condusively situational factor.

Method research that used is deductive method , which start to do the hypothetions. Then, these are tested with data analysis. The technic of the data taking with population sensus of auditor population in Inspectorate General of Forestry Department. The acquisition of data is primer and secondair d atas. Secondair datas were acquired from Personalia Department, and primer datas are opinions that was collected with questionnaire. Scoring of questionnaire used the Ordinal Scala of Likert. To guarantee of the validity and realibity reasearch instrument, was doing a pre-test.

Instruments of this research are valid. The next step, to analyze data with the regretion and correlation analysis (partial and multiple). As statistic analysis can be knows that performance of forestry auditor that can be influenced competency, behavior and culture organization. The elements that gives positive performance are competency, behavior and organization culture. However that gives direct influence to performance is competency and organization culture, but behavior don?t gives the influence of performance. Those finding analysis based of the finding that result consist of : 1) Competency is significant factor that determine auditor performance and gives significant influence to the forestry auditor performance, so it needs the standard of the forestry auditor competency ; 2) Behavior is not signicant auditor performance hovewer it gives signicant positive impact of the performance forestry auditor. So, to guarantee the auditor behavior, it needs a board that monitoring and assesing of auditor behavior; 3) Audit organization culture is

significant factor that determine the auditor performance and gives significant influence of the forestry auditor performance. So that, to create conducive of environmental work, it needs support from audit organization management.

Conclusion of this research that is competency and culture organization are the important factors of performance of auditor forestry ; there are the other factor that is not important but gives positive impact to performance of auditor. So to be recommended to 1) analyze of needs of competency assesment for forestry auditor; 2) Need a Board of Auditor Assesment (BAA) that monitoring the auditor behavior; 3) The management needs to facilitate and build the governance system and the good and systematic administrative to create the work environment.