

Pengaruh Kemampuan, Motivasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Auditor Inspektorat Kabupaten Bengkalis

By:

**Wan Khairul Amri
Machasin
Kurniawaty Fitri**

*Faculty Of Economic Riau University, Pekanbaru, Indonesia
e-mail : wankhairulamri@gmail.com*

Influences Of Ability, Motivation And Career Development Of Performance Auditor Bengkalis Inspectorate

ABSTRACT

The research was conducted at Inspectorate Bengkalis in order to determine how Influence Ability, Motivation, and Career Development simultaneously or partially on the Performance Auditor Bengkalis Inspectorate.

The variables in this study are: Ability, Motivation and career development of the Performance Auditor Bengkalis Inspectorate. While the population in this study is Bengkalis Inspectorate Auditor, Auditor's Inspectorate Bengkalis totaling 29 people, and the whole Auditors sampled. Method of Multiple Linear Regression Analysis using SPSS version 21.

Simultaneous regression (F test) showed that the independent variables studied (Ability, Motivation and Career Development) together (simultaneously) have a significant effect on the dependent variable (performance). The results of the testing that has been done, the partial regression test (t test) showed that each of the independent variables studied (Ability, Motivation and Career Development) has a significant effect on the dependent variable (performance).

From the results of this research can be pursued to increase performance by increasing the ability, motivation, and apply the proper career development as one of the maintenance effort of human resources within the organization

Keywords: Performance, Ability, Motivation, and Career Developmen

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Dewasa ini, sistem pemerintahan daerah di Indonesia sudah bersifat desentralisasi, artinya pemerintah pusat memberikan otoritas untuk mengatur sendiri segala urusan pemerintahan di daerah. Masyarakat menuntut adanya peningkatan transparansi dan akuntabilitas dari kinerja aparatur pemerintah. Hal ini

menjadi dorongan bagi Inspektorat yang berperan sebagai lembaga pengawas di tingkat daerah, untuk bekerja lebih maksimal.

Tugas pokok dari Inspektorat adalah menentukan apakah kebijakan dan prosedur yang telah ditetapkan oleh manajemen puncak (Kepala Daerah) telah dipatuhi dan berjalan sesuai dengan rencana, menentukan baik atau tidaknya pemeliharaan

terhadap kekayaan daerah, menentukan efisiensi dan efektifitas dari prosedur dan kegiatan pemerintah daerah serta menentukan keandalan informasi yang dihasilkan oleh badan, dinas dan berbagai unit atau satuan kerja perangkat daerah.

Auditor di Inspektorat melakukan audit komprehensif. Artinya mengaudit secara keseluruhan, tidak hanya laporan keuangan saja melainkan juga pemeriksaan (*audit*) terhadap semua kegiatan pemerintahan. Terdapat empat hal yang menjadi sorotan penting bagi auditor Inspektorat, yakni: dari segi keuangan (seperti proses pembelanjaan atas anggaran), sumber daya manusia (misalnya tingkat kedisiplinan pegawai), sarana dan prasarana (seperti *inventarisasi asset* dan *management asset*), serta pengendalian intern (contohnya metode kerja yang digunakan).

Audit adalah suatu proses sistematis untuk memperoleh dan

mengevaluasi bukti secara objektif mengenai pernyataan-pernyataan tentang kegiatan dan kejadian ekonomi dengan tujuan untuk menetapkan tingkat kesesuaian antara pernyataan-pernyataan tersebut dengan kriteria yang telah ditetapkan, serta penyampaian hasil-hasilnya kepada pemakai yang berkepentingan (Mulyadi & Puradiredja dalam Ulum, 2009)

Keberhasilan pencapaian tujuan organisasi sangat dipengaruhi kinerja pegawainya, menurut Hasibuan (2010:75) kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas –tugasnya yang didasarkan atas kecakapan, usaha dan kesempatan.

Fenomena mengenai kinerja auditor pada Inspektorat Kabupaten Bengkalis yaitu pengawasan belum sesuai pada target yang ditetapkan organisasi. Berikut data pencapaian Program Kerja Pengawasan Tahunan:

Tabel 1 :Rincian Pencapaian Program Kerja Pengawasan Tahunan Inspektorat Kabupaten Bengkalis

TAHUN	TARGET					REALISASI	Capaian %
	SKPD	kantor camat	puskesmas	Lainnya	TOTAL	TOTAL	
2009	38	13	14	3	68	46	67,65
2010	35	8	4	8	56	49	87,5
2011	35	8	0	15	58	41	70,69
2012	36	8	8	18	70	56	80
2013	26	7	0	22	55	49	89,09

Sumber : Inspektorat Kabupaten Bengkalis

Dari data diatas dapat dilihat kinerja auditor Inspektorat Kabupaten Bengkalis masih belum optimal karena tidak mampu mencapai target yang telah ditetapkan, pencapaian Program Kerja Pengawasan Tahunan fluktuatif setiap tahunnya. pencapaian pada tahun 2009 sebesar 67,65 % ini merupakan pencapaian terendah kemudian mengalami peningkatan pada tahun 2010 sebesar 87,5% dan

pada tahun 2011 mengalami penurunan, yang terbaik berada pada tahun 2013 yaitu dengan 89,09 %. Dapat disimpulkan, hasil pengawasan dapat mengindikasi belum optimalnya kinerja auditor pada Inspektorat Kabupaten Bengkalis karena belum mampunya mencapai target yang ditetapkan.

Menurut Robbins (2009:280-281) Kinerja karyawan adalah sebagai

fungsi (f) dari interaksi antara Kemampuan (A) dan Motivasi (M); sehingga Kinerja = $f(A \times M)$. Jika ada yang tidak memadai prestasi kerja itu akan berpengaruh secara negatif. Kemudian beliau menambahkan peluang (O), Kinerja = $f(A \times M \times O)$. Meskipun seorang individu mungkin bersedia dan mampu, barangkali ada rintangan-rintangan yang menghalangi kinerja.

Kemampuan (*ability*) merupakan kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan adalah sebuah penilaian terkini atas apa yang dapat dilakukan seseorang (Robbins, 2009:57)

Fenomena mengenai kemampuan pada Inspektorat Kabupaten Bengkalis yaitu dari tindak lanjut hasil pemeriksaan, dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 2 : Data Tindak Lanjut Hasil Pemeriksaan Inspektorat Kabupaten Bengkalis

TAHUN	TOTAL TEMUAN (temuan)	TOTAL REKOMENDASI (rekomendasi)		SUDAH DITINDAKLANJUTI (rekomendasi)		DALAM PROSES TINDAKLANJUT (rekomendasi)		BELUM DITINDAKLANJUTI (rekomendasi)	
		jumlah	%	Jumlah	%	jumlah	%	jumlah	%
2009	326	553	100	420	75,95	95	17,18	38	6,87
2010	457	623	100	372	59,71	20	3,21	231	37,08
2011	658	900	100	609	67,66	69	7,67	222	24,67
2012	532	707	100	405	57,29	34	4,81	268	37,9
2013	545	768	100	146	19,01	113	14,71	509	66,28

Sumber : Inspektorat Kabupaten Bengkalis

data diatas dapat dilihat kemampuan kerja yang masih belum optimal, dimana kemampuan kerja yang masih belum optimal, dimana berdasarkan total rekomendasi dari pemeriksa yang sudah atau telah ditindaklanjuti oleh obrik dari tahun 2009 sampai pada tahun 2013 masih jauh dari yang diharapkan oleh pemeriksa, yang diharapkan pemeriksa yaitu para obrik dapat menindaklanjuti rekomendasi-rekomendasi yang diberikan. kurang mampu pemeriksa berkomunikasi dengan baik kepada pihak obrik adalah salah satu indikasi belum optimalnya kemampuan kerja pada Inspektorat Kabupaten Bengkalis. Kurang mampu berkomunikasi pemeriksa dan

merangkul obrik membuat obrik tidak senang hati dalam menjalankan rekomendasi yang telah diberikan atau bahkan obrik mengacuhkan rekomendasi tersebut.

Upaya meningkatkan kinerja bukanlah suatu hal yang mudah, karena banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seperti faktor berikut yaitu motivasi, menurut Rivai (2011:837), motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Lebih lanjut Rivai menjelaskan bahwa sikap dan hal lain yang dimaksud merupakan suatu yang invisible yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu

bertingkah laku dalam mencapai tujuan. Dorongan tersebut terdiri dari dua komponen, yaitu: arah perilaku (kerja untuk mencapai tujuan) dan kekuatan perilaku (seberapa kuat usaha individu dalam bekerja). Selain itu, motivasi dapat pula diartikan sebagai dorongan individu untuk melakukan tindakan karena mereka ingin melakukannya.

Kondisi yang ada pada Inspektorat Kabupaten Bengkalis berdasarkan observasi penulis, terdapat hal menarik yang menunjukkan kurang termotivasinya pegawai Inspektorat Kabupaten Bengkalis, yaitu:

1. Pegawai ada yang merasa kurang diikutsertakan dalam proses pengambilan keputusan, dan membatasi kebebasan pegawai dalam menyampaikan ide-ide mereka.
2. Memperlakukan pegawai tidak secara profesional, tetap berdasarkan kekeluargaan.

Kedua hal diatas dimunculkan mengingat keterlibatan bawahan dalam pengambilan keputusan dan perlakuan yang objektif merupakan beberapa dari hal yang mengindikasi motivasi kerja.

Faktor berikutnya yaitu pengembangan karir, Menurut Gibson dalam Ghoniyah (2012) karier adalah urutan pengalaman dan kegiatan yang berkaitan dengan pekerjaan dan yang menciptakan sikap dan perilaku tertentu pada diri seseorang. Suatu perusahaan atau organisasi agar tetap jaya dan bertahan serta berhasil maka harus memperhatikan sumber daya manusiannya yaitu dengan memberi perhatian dan kesempatan terhadap pengembangan karir pegawai, dengan memperhatikan pengembangan karir maka akan mendorong pegawai untuk menggali terus kemampuannya.

Fenomena yang ada mengenai pengembangan karier pada Inspektorat Kabupaten Bengkalis sebagai berikut:

1. Tanggung jawab sebagai auditor, pada kegiatan pengawasan ada yang bekerja dengan mengutamakan kepentingan pribadi daripada kepentingan organisasi.
2. Organisasi telah memberikan peluang untuk mengembangkan karir dengan pendidikan dan latihan. Beberapa auditor tidak memanfaatkan peluang tersebut sehingga membuat atasan dan kepegawaian sukar untuk mengusulkan para auditor untuk dipromosikan.

Kedua hal diatas dimunculkan mengingat peluang pelatihan dan tanggung jawab karir merupakan beberapa dari yang mengindikasi Pengembangan karir.

Berdasarkan uraian-uraian diatas, maka penulis merasa tertarik melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kemampuan, Motivasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Auditor Inspektorat Kabupaten Bengkalis”

Rumusan Masalah

Berdasarkan Latar belakang yang telah diuraikan, maka dapat di ambil suatu perumusan masalah dalam penelitian ini yaitu

1. Apakah kemampuan, motivasi dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh terhadap kinerja auditor Inspektorat Kabupaten Bengkalis?
2. Apakah kemampuan berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor Inspektorat Kabupaten Bengkalis?
3. Apakah motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor Inspektorat Kabupaten Bengkalis?
4. Apakah pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor Inspektorat Kabupaten Bengkalis?

Tujuan Penelitian

Adapun Tujuan Penelitian ini adalah :

1. Untuk menganalisis pengaruh Kemampuan, motivasi dan pengembangan karir secara simultan terhadap kinerja auditor Inspektorat Kabupaten Bengkalis.
2. Untuk menganalisis pengaruh Kemampuan terhadap kinerja auditor Inspektorat Kabupaten Bengkalis.
3. Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja auditor Inspektorat Kabupaten Bengkalis.
4. Untuk menganalisis pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja auditor Inspektorat Kabupaten Bengkalis.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Kinerja

Setiap individu dalam suatu organisasi dituntut berupaya semaksimal mungkin menjalankan profesinya sebaik mungkin. Sebagai pegawai yang profesional hendaknya berusaha selalu meningkatkan kinerjanya yang merupakan modal bagi keberhasilan sebuah organisasi. Istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Menurut Mangkunegara (2011:67) pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Gibson (dalam Ribhan 2008:96), 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:
 - a. Sumberdaya
 - b. Kepemimpinan
 - c. Imbalan
 - d. Struktur
 - e. Desain pekerjaan
 3. Variabel psikologis, terdiri dari:
 - a. Persepsi
 - b. Sikap
 - c. Kepribadian
 - d. Belajar
 - e. Motivasi.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut william B. Castetter (dalam Sedarmayanti 2007:52) adalah:

- a. Faktor organisasi yang meliputi kedisiplinan kinerja, kehadiran, kompensasi, lingkungan kerja, kepemimpinan, pelatihan, pengawasan.
- b. Faktor individu meliputi pengembangan karir, kemampuan, keluarga, psikologi.
- c. Faktor social meliputi ketidakpuasan klien, hubungan masyarakat, kredibilitas dan abilitas sistem dalam memberikan pelayanan efektif.

Indikator Kinerja

Tolak ukur kinerja dalam Lin Grensing dan Pophal (2012:206-207) sebagai berikut:

1. Kualitas
Batas toleransi penyimpangan dari hasil ideal. Dengan kata lain, berapa kesalahan, kelalaian, atau pengaduan yang dapat ditolerir dalam jangka waktu tertentu.
2. Kuantitas
Jumlah kerja yang dilaksanakan oleh seorang dalam suatu periode tertentu. Hal ini dapat dilihat dari hasil kerja pegawai dalam kerja penggunaan waktu tertentu dan

- kecepatan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya.
3. Batas waktu
Tenggat waktu (*deadline*) harian, mingguan, bulanan, atau perempat tahunan untuk penyelesaian tugas atau pembuatan sebuah produk yang memungkinkan dalam jangka waktu tersebut.
 4. Efisiensi biaya
Hasil optimal yang dicapai dengan biaya yang terbatas.

Pengertian Kemampuan

Robbins dan Judge (2008:57) menjelaskan bahwa kemampuan (*ability*) merupakan kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan adalah sebuah penilaian terkini atas apa yang dapat dilakukan seseorang. Menurut Hasibuan (2010:76), kecakapan adalah kemampuan menetapkan dan atau melaksanakan suatu sistem dalam pemanfaatan sumber daya.

Indikator Kemampuan

Untuk mengetahui seorang karyawan mampu atau tidak dalam melaksanakan pekerjaannya dapat kita lihat melalui beberapa indikator. Indikator kemampuan kerja menurut Robbins (2008:58) adalah sebagai berikut : Kecerdasan angka, Pemahaman verbal, Kecepatan persepsi, Penalaran induktif, Penalaran deduktif, Daya ingat, Stamina.

Pengertian Motivasi

Pada dasarnya manusia mau melakukan sesuatu karena adanya suatu dorongan baik dari dalam dirinya ataupun dari luar untuk memenuhi kebutuhannya. Di dalam perusahaan, motivasi merupakan hal yang penting untuk diperhatikan. Dari sudut pandang seorang manajer, ia akan

berusaha untuk memahami perilaku, daya dan potensi karyawan agar dapat mengarahkan karyawan sesuai dengan yang diinginkan dan untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Menurut Rivai (2010:837), motivasi adalah “serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu”. Sedangkan Menurut Robbins dan Judge (2008:222) mendefinisikan motivasi (*motivation*) sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya.

Teori-teori Tentang Motivasi

a) Herzberg Two Theory

Teori dua faktor dikembangkan Frederick Herzberg dengan mengembangkan teori Abraham Maslow sebagai titik acuannya. Penelitian Herzberg yang dilakukan dengan wawancara terhadap subjek insinyur dan akuntan, dimana subjek diminta menceritakan kejadian yang dialami oleh mereka baik yang menyenangkan (memberikan kepuasan) maupun yang tidak menyenangkan atau tidak memberikan kepuasan. Kemudian, hasil wawancara dianalisis dengan analisis ini (content analysis) untuk menentukan faktor-faktor yang menyebabkan kepuasan atau ketidakpuasan. Hasilnya diperoleh ada dua faktor, yaitu faktor pemeliharaan (*maintenance factors*) dan faktor pemotivasi (*motivational factors*). Hasil faktor pemotivasi (*satisfies, motivators, job, content, intrinsic factor*) yang didapatkan meliputi dorongan berprestasi, pengakuan, tanggung jawab, kesempatan maju, dan kepuasan kerja (Nuryanti, 2013:62)

b) Achievement Theory

McClelland dalam teori motivasinya mengemukakan bahwa

produktifitas seseorang sangat ditentukan oleh kondisi jiwa yang mendorong seseorang untuk mampu mencapai prestasi yang diinginkannya. Kondisi jiwa tersebut difokuskan pada tiga kebutuhan, yaitu: Need of achievement (kebutuhan untuk berprestasi), Need of affiliation (kebutuhan untuk memperluas pergaulan), dan Need of power (kebutuhan untuk menguasai sesuatu). Berdasarkan teori McClelland tersebut dapat diketahui bahwa sangat penting dibinanya kondisi jiwa yang mendukung dengan cara mengembangkan potensi mereka melalui lingkungan kerja secara efektif agar terwujudnya produktivitas perusahaan yang berkualitas tinggi dan tercapainya tujuan utama organisasi. Motivasi berprestasi dapat diartikan sebagai suatu dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan atau mengerjakan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mencapai prestasi dengan predikat terpuji.

McClelland mengemukakan enam karakteristik orang yang mempunyai motif berprestasi tinggi, yaitu:

- 1) Memiliki tingkat tanggung jawab pribadi yang tinggi
- 2) Berani mengambil dan memikul resiko
- 3) Memiliki tujuan yang realistis
- 4) Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuan
- 5) Memanfaatkan umpan balik yang konkrit dalam semua kegiatan yang dilakukan
- 6) Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan. (Nuryanti, 2013:63)

c) Apolaxy Theory

Teori pengharapan dikembangkan oleh Vroom, menjelaskan bahwa motivasi

merupakan suatu produk dari bagaimana seseorang menginginkan sesuatu dan penaksiran seseorang memungkinkan aksi tertentu yang akan menuntunnya.

Pernyataan diatas berhubungan dengan rumus dibawah ini:

Valensi x Harapan x Instrumen = Motivasi

Keterangan:

1. Valensi merupakan hasrat seseorang untuk mencapai sesuatu
2. harapan merupakan kemungkinan untuk mencapai sesuatu dengan aksi tertentu
3. Motivasi merupakan kekuatan dorongan yang mempunyai arah pada tujuan tertentu
4. Instrument merupakan insentif atau penghargaan yang akan diberikan. (Nuryanti, 2013:64)

d) Equity theory

Teori ini dikembangkan oleh Adam, komponen dari ini adalah input, outcome, comparasion person, dan equity in equity. Input adalah semua nilai yang diterima pegawai yang dapat menunjang pelaksanaan kerja. Misalnya, pendidikan, pengalamn, skill, usaha, peralatan pribadi, jumlah jam kerja. Outcome adalah semua niali yang diperoleh dan dirasakan pegawai seperti upah, keuntungan tambahan, status symbol, pengenalan kembali (recognitin), kesempatan untuk berprestasi untuk mengekspresikan diri.

Comparasion person adalah seorang pegawai dalam organisasi yang sama, seorang pegawai dalam organisasi yang berbeda atau dirinya sendiri dalam pekerjaan sebelumnya. Menurut teori ini, puas tidak puasnya pegawai merupakan hasil dari membandingkan antara input-outcome dirinya dengan perbandingan input-outcome pegawai lain (comparasion person). Jadi, jika perbandingan tersebut dirasakan seimbang (equity)

maka pegawai tersebut akan merasa puas. Tetapi, apabila terjadi tidak seimbang (*inequity*) dapat menyebabkan 2 kemungkinan yaitu ketidakseimbangan yang menguntungkan dirinya (*over compensation inequity*) dan sebaliknya ketidak seimbangan yang menguntungkan pegawai lain yang menjadi pembandingan atau *comparasion person (under compensation inequity)* (Nuryanti, 2013:66)

e) Goal-Setting Theory

Menurut Mangkunegara (dalam Nuryanti 2013:66), teori penempatan tujuan ini merupakan teori motivasi dengan pendekatan kognitif yang dikembangkan oleh Edwin Locke, yang menjelaskan bahwa penempatan suatu tujuan tidak hanya berpengaruh pada pekerjaan saja, tetapi juga merangsang karyawan untuk mencari atau menggunakan metode kerja yang paling efektif. Melibatkan karyawan dalam menetapkan tujuan dapat menumbuhkan motivasi kerja dan pencapaian prestasi kerja maksimal. Dengan demikian, penetapan tujuan merupakan strategi pemotivasian yang krusial dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan dengan produktif dan sekaligus memotivasi mereka untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.

Indikator Motivasi

Adapun indikator motivasi menurut Heidjrachman dan Suad (dalam Danang 2013:10) : Keterlibatan bawahan dalam pengambilan keputusan, Dorongan dari pimpinan, Penghargaan, Jaminan hari tua, Perlakuan yang objektif.

Pengertian Pengembangan Karir

Pengembangan karir sangat diharapkan oleh setiap pegawai,

karena dengan pengembangan ini akan mendapatkan hak-hak yang lebih baik dari apa yang diperoleh sebelumnya baik material maupun non material misalnya, kenaikan pendapatan, perbaikan fasilitas, dan sebagainya. Sedangkan hak-hak yang tidak bersifat material misalnya status sosial, perasaan bangga, dan sebagainya (Mahmoda, 2005:14).

Siagian (2008) mengemukakan bahwa pengembangan karir adalah aktivitas karyawan untuk mempunyai gambaran yang jelas tentang jenjang karir yang bisa dicapainya selama karyawan menampilkan kinerja yang memuaskan atau prestasi yang memuaskan dan terbaik.

Indikator Pengembangan Karir

Menurut Bernardin (2003) dalam Agus dan Kunartinah (2012) ada dua dimensi pengukuran terhadap pengembangan karier, yaitu :

1. Pengembangan karier organisasional, meliputi indikator informasi karier dan program karier, peluang pelatihan dan pengembangan, keanekaragaman karier, tanggung jawab karier sendiri, pengembangan karier yang realistis dan manfaat peluang pengembangan;
2. Pengembangan karier individual meliputi indikator mencari informasi karier dan rencana karier, membangun tujuan dan pengembangan karier, minat ketrampilan dan kemampuan yang dimiliki.

Kerangka Penelitian

Yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Hal ini sesuai dengan pendapat Davis dalam Mangkunegara (2007:67) yang merumuskan bahwa :

$Human\ Performance = Ability + Motivation$
 $Motivation = Attitude + Situation$
 $Ability = Knowledge + Skill$

Kemampuan individu sebagai nilai yang dimiliki aparaturnya menjadikan suatu kekuatan dalam menanggapi setiap kejadian – kejadian atau persoalan di lingkungan pekerjaan. Kemampuan individu yang terbentuk dengan baik akan memberikan pengaruh positif dengan kinerja organisasi.

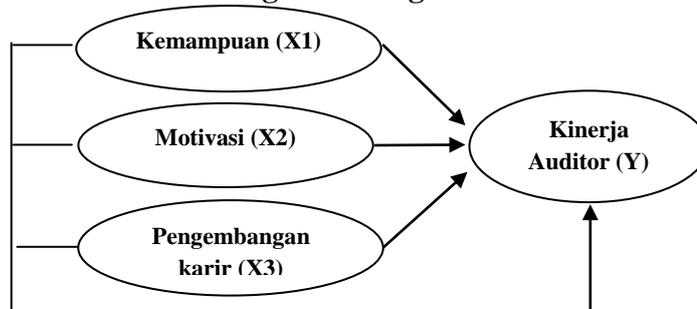
Dalam Mangkunegara (2005:68) McClelland berpendapat bahwa “ada hubungan yang positif antara motif berprestasi dengan pencapaian kinerja”. Motif berprestasi adalah suatu dorongan dalam diri

pegawai untuk melakukan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mampu mencapai prestasi kerja (kinerja) dengan predikat terpuji.

Dalam hubungan dengan kinerja karyawan Kurnia (2001: 61) menyatakan bahwa pengembangan karier bagi karyawan sangat penting karena karyawan akan sangat terbantu dalam bekerja dan mencapai karier yang diinginkan. Dengan memberikan perhatian terhadap karier mereka, maka senantiasa akan meningkatkan moral dan komitmen mereka pada organisasi, sehingga mendorong prestasi kerja mereka.

Untuk itu bisa digambarkan dalam kerangka pemikiran yang dirumuskan dalam penelitian ini sebagai berikut:

Gambar 1: Bagan Kerangka Penelitian



Sumber : Penelitian Andri (2013) dan Kiki (2011)

Hipotesis

Berdasarkan uraian yang dikemukakan diatas, maka penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut:

1. Diduga Kemampuan, Motivasi dan Pengembangan Karir secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja auditor pada Inspektorat Kabupaten Bengkalis
2. Diduga Kemampuan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja auditor pada Inspektorat Kabupaten Bengkalis

3. Diduga Motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja auditor pada Inspektorat Kabupaten Bengkalis
4. Diduga Pengembangan Karir memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja auditor pada Inspektorat Kabupaten Bengkalis.

METODE PENELITIAN

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada kantor Inspektorat Kabupaten Bengkalis, yang berlokasi di jalan antara Bengkalis. Sedangkan objek yang akan diteliti adalah menganalisa

bagaimana pengaruh kemampuan, motivasi, dan Pengembangan Karir terhadap kinerja auditor pada Inspektorat Kabupaten.

Populasi dan Sampel

Menurut Jumiati (2012:35) Populasi adalah sekelompok orang, kejadian atau segala sesuatu yang memiliki karakteristik tertentu. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh auditor pada Inspektorat Kabupaten Bengkalis yang berjumlah 29 orang. Seluruh populasi dijadikan sampel.

Identifikasi Variabel

Variabel Bebas (independent variabel)
 Variabel bebas/X adalah yang mempengaruhi, disebut juga sebagai variabel stimulus, input, prediktor, atau antecedent, yaitu: variabel yang menjadi sebab timbulnya atau berubahnya variabel dependen (variabel terikat). Yang menjadi variabel bebas dalam penelitian berupa:

- X1 = Kemampuan
- X2 = Motivasi
- X3 = Pengembangan Karir

Variabel Terikat (dependent variabel)

Variabel terikat/Y disebut juga sebagai variabel respon, output, kriteria, konsekuen, yaitu: variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Yang menjadi variabel terikat dalam penelitian berupa:

- Y = Kinerja Auditor

Teknik Pengumpulan Data

Untuk dapat mengumpulkan data, penulis menggunakan teknik pengumpulan data observasi dan kuesioner

Teknik Analisis Data

Teknik analisis penelitian ini menggunakan *software SPSS* dengan

lima tahap. Pertama, statistik deskriptif. Tahap kedua, pengujian kualitas data. Tahap ketiga, melakukan uji penyimpangan asumsi klasik. Tahap keempat, melakukan analisis regresi berganda. Dan tahap kelima, melakukan pengujian hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 2 : Validitas Item

NO.	Variabel	Jumlah Item	Valid Item	Keterangan
1	Kemampuan (X1)	7	7	-
2	Motivasi (X2)	5	5	-
3	Pengembangan Karir (X3)	6	6	-
4	Kinerja (Y)	4	4	-

Sumber: data primer diolah

Dari rangkuman hasil validitas item di atas, butir-butir pernyataan yang valid dapat dilihat berdasarkan hasil pengolahan SPSS 21.

Uji Reliabilitas

Tabel 3 : Hasil uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Ketentuan	Keterangan
Kemampuan	0,831	0,60	Reliable
Motivasi	0,834	0,60	Reliable
Pengembangan Karir	0,725	0,60	Reliable
Kinerja	0,846	0,60	Reliable

Sumber: data primer diolah

Berdasarkan tabel 4 nilai alpha cronbach's untuk kemampuan adalah 0.831, motivasi 0.834, pengembangan karir 0.725 dan kinerja adalah 0,846. Hasil pengujian reliabilitas menunjukkan bahwa nilai reliabilitas setiap variabel lebih besar dari ketentuan yaitu > 0,60. Hal ini berarti bahwa pernyataan untuk seluruh item pernyataan reliable atau dapat dipercaya untuk kemampuan, motivasi, pengembangan karir dan kinerja.

Uji Asumsi Klasik

Untuk dapat dilakukan analisis pada regresi linear berganda, maka

sebelum melakukan syarat untuk analisis tersebut perlu diuji dahulu asumsi klasiknya. Selanjutnya data yang diuji asumsi klasik tersebut pada regresi linear mesti data berskala interval atau rasio. Adapun data yang diperoleh dari tanggapan responden berupa pengukuran skala ordinal.

Untuk itu menjawab perdebatan tersebut pada data kuesioner penulis menganggap data ordinal sehingga perlu dilakukan peningkatan skala data dari skala ordinal ke skala interval dengan menggunakan *Method of Succesive Interval (MSI)*, sebuah menu tambahan pada *Microsoft Excel*. Data yang telah ditrasformasikan tersebut, maka baru bisa dilakukan pengujian asumsi klasik.

Uji Normalitas Data

Tabel 4 : Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test					
		x1	x2	x3	y
N		29	29	29	29
Normal	Mean	4.08	4.14	3.97	2.18
	Std. Deviation	.778	.713	.709	.804
Most Extreme Difference	Positive	.099	.125	.155	.119
	Negative	-.091	-.125	-.071	-.082
Kolmogorov-Smirnov Z		.532	.672	.837	.640
Asymp. Sig. (2-tailed)		.940	.757	.486	.808

Data olahan spss 21

Hasil uji normalitas ditunjukkan dalam tabel 6 Diatas menunjukkan nilai residual dengan tingkat signifikansi dari masing-masing lebih besar dari 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal atau memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Tabel 5 : Uji Multikolinieritas Coefficients^a

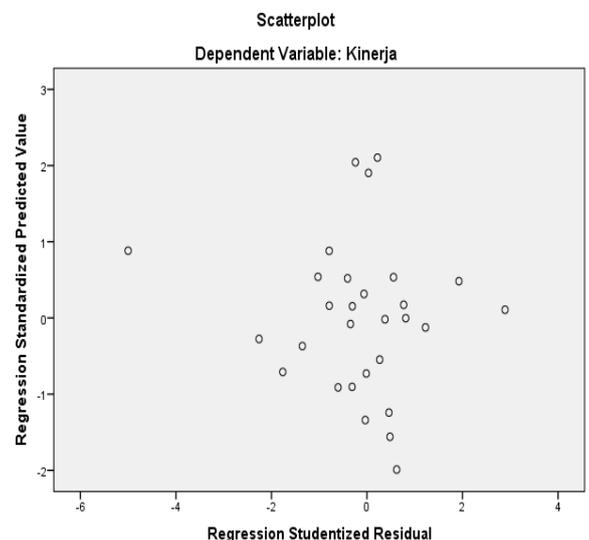
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kemampuan	.727	1.376
	Motivasi	.937	1.068
	Pengembangan karir	.753	1.392

Data olahan spss 21

Dari hasil perhitungan hasil analisis data diatas, diperoleh nilai VIF < 10 dan tolerance > 0,10. Hal ini dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut bebas dari multikolinearitas.

Uji Heterokedastisitas

Gambar 1: Grafik Scatterplot



Berdasarkan grafik di atas, terlihat bahwa titik-titik tidak membentuk pola tertentu dan menyebar pada sumbu Y. Jadi, dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak terdapat heteroskedastisitas.

Pengujian Regresi Linear Berganda
Tabel 6 : Rangkuman Hasil
Empiris Penelitian

Variabel Bebas	Koefisien Regresi	Konstanta
Kemampuan (X1)	0,412	1,666
Motivasi (X2)	0,052	
Pengembangan Karir	0,682	

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$\text{Kinerja} = 1,666 + 0,412 + 0,052 + 0,682 + e$$

Arti angka-angka dalam persamaan regresi diatas:

- 1) Nilai konstanta (a) sebesar 1,666. Artinya adalah apabila variabel independen diasumsikan nol (0), maka kinerja auditor sebesar 1,666.
- 2) Nilai koefisien regresi variabel kemampuan sebesar 0,412. Artinya adalah bahwa setiap peningkatan kemampuan sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,412 dengan asumsi variabel lain tetap.
- 3) Nilai koefisien regresi variabel motivasi sebesar 0,052. Artinya adalah bahwa setiap peningkatan motivasi sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,052 dengan asumsi variabel lain tetap.
- 4) Nilai koefisien regresi variabel pengembangan karir 0,682. Artinya adalah bahwa setiap peningkatan pengembangan karir sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,682 dengan asumsi variabel lain tetap.
- 5) Standar error (e) merupakan variabel acak dan mempunyai distribusi probabilitas yang mewakili semua faktor yang mempunyai pengaruh terhadap Y tetapi tidak dimasukkan dalam persamaan.

Pengujian Hipotesis
Uji Simultan dengan F-Test
(Anova^b)

Tabel 7 : Uji Simultan (Uji F)
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	14.016	3	4.672	28.302	.000 ^b
1 Residual	4.127	25	.165		
Total	18.143	28			

Data olahan spss21

Diketahui F hitung sebesar 28,302 dengan signifikansi 0,000. F tabel dapat diperoleh sebagai berikut:

$$F \text{ tabel} = k - 1 ; n - k$$

$$F \text{ tabel} = 4 - 1 ; 29 - 4$$

$$F \text{ tabel} = 3 ; 25$$

$$F \text{ tabel} = 2,991$$

Keterangan n : jumlah sampel
 k : jumlah variabel bebas
 1 : konstan

Dengan demikian diketahui F hitung (28,302) > F tabel (2,991) dengan Sig. (0,000) < 0,05. Artinya adalah bahwa variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Pengaruh Secara Parsial (Uji t)
Tabel 8 : Uji Parsial (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error			
1	(Constant)	1.666	.412	3.728	.001
	kemampuan	.412	.113	3.149	.004
	Motivasi	.052	.020	2.637	.014

Pengembangan karir	.682	.125	.601	5.462	.000
--------------------	------	------	------	-------	------

Diketahui nilai t tabel pada taraf signifikansi 5% (2-tailed) dengan Persamaan berikut:

$$\begin{aligned}
 t \text{ tabel} &= n - k - 1 : \alpha / 2 \\
 &= 29 - 3 - 1 : 0,05 / 2 \\
 &= 25 : 0,025 \\
 &= 2,056
 \end{aligned}$$

keterangan: n : jumlah
k : jumlah variabel bebas

1 : konstan

Selanjutnya dapat dijelaskan hasil pengujian hipotesis dari masing-masing variabel bebas (kemampuan, motivasi dan pengembangan karir) sebagai berikut :

1. Kemampuan (X1). Diketahui t hitung (3.149) > t tabel (2,056) dan Sig. (0,004) < 0,05. Artinya variabel kemampuan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja auditor inspektorat Kabupaten bengkalis.
2. Motivasi (X2). Diketahui t hitung (2.637) > t tabel (2,056) dan Sig. (0,014) < 0,05. Artinya variabel motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja auditor inspektorat Kabupaten bengkalis.
3. Pengembangan karir (X3). Diketahui t hitung (5.462) > t tabel (2,056) dan Sig. (0,000) < 0,05. Artinya variabel pengembangan karir berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja auditor inspektorat Kabupaten bengkalis

Uji Koefisien Determinasi (R Square)

Tabel 9 : Uji Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.879 ^a	.773	.745	.40630

Data olahan spss 21

Nilai R menunjukkan korelasi berganda antara variabel independen dengan variabel dependen. Dalam tabel 9 diketahui nilai R sebesar 0,879. Artinya adalah bahwa korelasi berganda antara variabel independen (Kemampuan, Motivasi, Pengembangan Karir) dengan variabel dependen (Kinerja auditor) memiliki hubungan yang sangat kuat.

Hasil koefisien determinasi nilai R² merupakan nilai R Square dalam tabel 5.18 sebesar 0,773. Artinya adalah bahwa sumbangan pengaruh variabel independen (kemampuan, motivasi dan pengembangan karir) terhadap variabel dependen (Kinerja) adalah sebesar 77,3%, sedangkan sisanya sebesar 22,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pembahasan penelitian ini tentang pengaruh kemampuan, motivasi dan pengembangan karir terhadap kinerja auditor inspektorat kabupaten bengkalis:

Pengaruh Kemampuan, Motivasi, dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Auditor

Berdasarkan uji F, didapat hasil F hitung (28,302) > F tabel (2,9912) dengan Sig. (0,000) < 0,05. Artinya adalah bahwa variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Pengaruh Kemampuan terhadap Kinerja Auditor

Dari hasil pengujian kemampuan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja auditor didapatkan sebesar 0,412 atau 41,2% dan signifikan. Dalam hal ini setiap individu dalam suatu organisasi dituntut berupaya semaksimal mungkin menjalankan profesinya sebaik mungkin. Sebagai pegawai yang profesional hendaknya berusaha selalu meningkatkan kinerjanya yang merupakan modal bagi keberhasilan sebuah organisasi.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Auditor

Dari hasil pengujian motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja auditor didapatkan sebesar 0,052 atau 5,2 % dan signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi yang dirasakan oleh pegawai, maka kinerja pegawai akan meningkat atau sebaliknya, semakin rendah motivasi kerja maka semakin rendah kinerja pegawai.

Robbins (2008:230) mengatakan bahwa, munculnya motivasi dapat meningkatkan kinerja pegawai. Individu dengan kebutuhan berprestasi yang tinggi, akan lebih termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya, karena tujuannya yang jelas yakni ingin senantiasa meningkatkan kinerja dan terus berprestasi dalam bekerja.

Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Auditor

Dari hasil pengujian pengembangan karir berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja auditor didapatkan sebesar 0,682 atau 68,2 % dan signifikan. Dalam hal ini Pengembangan karir sangat diharapkan oleh setiap pegawai, karena dengan pengembangan ini akan

mendapatkan hak-hak yang lebih baik dari apa yang diperoleh sebelumnya baik material maupun non material.

Menurut Rivai (2009) pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir adalah suatu proses berkesinambungan yang dilalui individu melalui upaya-upaya pribadi dalam rangka mewujudkan tujuan perencanaan kariernya yang disesuaikan dengan kondisi organisasi.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan serta analisis yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka pada bab ini dikemukakan kesimpulan penelitian sebagai berikut :

1. Variabel Kemampuan, motivasi dan Pengembangan Karir secara bersama-sama (simultan) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Auditor Inspektorat Kabupaten Bengkalis. Hal ini dibuktikan dari hasil penelitian dengan perhitungan statistik menunjukkan bahwa diketahui $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan signifikan.
2. Variabel Kemampuan secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Auditor Inspektorat Kabupaten Bengkalis.
3. Variabel Motivasi secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Auditor Inspektorat Kabupaten Bengkalis.
4. Variabel Pengembangan Karir secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Auditor Inspektorat Kabupaten Bengkalis.

Saran

Berdasarkan kesimpulan, diperoleh saran penelitian sebagai berikut :

1. Dalam rangka meningkatkan kinerja, sebaiknya lebih memperhatikan aspek-aspek yang dapat mempengaruhi di dalam kinerja auditor tersebut. Hal penting untuk ditingkatkan yaitu kuantitas yang dimiliki, dengan cara memaksimalkan Auditor agar bekerja sesuai dengan pekerjaan yang diberikan instansi. Kemudian lebih meningkatkan kualitas kerja, bekerja sesuai dengan batas waktu yang diberikan instansi dan Auditor harus lebih efisien dalam hal pengelolaan biaya.
2. Inspektorat Kabupaten Bengkalis hendaknya lebih memperhatikan kemampuan Auditor dalam bekerja salah satunya dengan memperbaiki penalaran deduktif yang dimiliki auditor, seperti auditor harus lebih tepat dalam mengambil keputusan agar dapat menunjang hasil pengawasan.
3. Disarankan kepada atasan agar adanya pengertian apabila pegawai menghadapi masalah pribadi, untuk memberi penghargaan atas hasil kerja yang baik. Melakukan motivasi yang berkala, memberi dorongan atau semangat kepada pegawainya untuk maju dan mencapai target dalam pekerjaannya agar pegawai lebih meningkatkan kinerjanya dan menguntungkan bagi instansi.
4. Seharusnya instansi lebih memperhatikan para auditor untuk mengembangkan karir mereka agar mencapai suatu tujuan organisasi dalam hal skill dan kompetensi daya saing agar memberikan kontribusi kepada instansi, kemudian pegawai diharapkan untuk dapat bertanggung jawab

dengan jabatan yang diberikan instansi.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus Ali Suharto, 2012. *Pengaruh kualitas sumber daya manusia, komitmen, dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada inspektorat kabupaten kediri*, Jurnal Ilmu Manajemen. 1 (3): 67-79.
- Agus Dwi Nugroho, Kunartinah, 2012. *Analisis Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja dengan mediasi Motivasi Kerja (pada PNS di Sekretariat Daerah Kabupaten Pekalongan)*, Jurnal Bisnis dan Ekonomi. 19 (2): 153-169.
- Arikunto, suharsimi. 2004. *Prosedur Penelitian suatu pendekatan praktek*. Bandung : Rineka Cipta.
- Sunyoto, danang, 2013. *Teori, Keusioner, dan Proses Analisis Data Perilaku Organisasional*, Yogyakarta: Penerbit CAPS (Center for Academic Publising Service)
- Ghozali, imam. 2007. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Grensing, lin dan Pophal. 2012. *Human resource book*. Jakarta : Prenada
- Hasibuan, Malayu SP. 2011. *Manajemen sumber daya*

- manusia*, Jakarta: Penerbit Bumi aksara
- _____. 2010. *Edisi revisi manajemen personalia dan sumber daya manusia*. PT Bumi Aksara. Yogyakarta.
- _____. 2007. *Manajemen sumber daya manusia*, cetakan kesembilan, Jakarta : Penerbit Bumi aksara
- Ishfaq Ahmed, Muhammad Musarrat Nawaz, Naveed Iqbal, Imran Ali, Zeeshan Shaukat, Ahmad Usman. 2010. Effects of Motivational Factors on Employees Job Satisfaction a Case Study of University of the Punjab, *International Journal of Business and Management*, Pakistan. 5 (3): 70-80
- Mangkunegara, A. Anwar Prabu. 2011. *Manajemen sumber daya manusia*, Bandung: Pustaka setia
- _____. 2007. *Manajemen sumber daya manusia*, cetakan kesembilan, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Nur Iman Satrio Widodo, *Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan umum Kota Kediri*. Jurnal Ilmu Manajemen, 1 (1): 141-161
- Nuryanti. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*,Pekanbaru: Penerbit Alaf Riau
- R. Indra Perdana, Mochammad Djudi Mukzam, Gunawan Eko Nurtjahjono. 2013. *Pengaruh motivasi dan kemampuan kerja terhadap prestasi kerja karyawan*. universitas brawijaya. 4 (1): 1-10
- Ribhan, *Hubungan karakteristik individu dengan kinerja karyawan melalui komitmen organisasi sebagai variabel mediasi (Studi Kasus Pada PT Chandra Superstore Tanjung Karang Bandar Lampung)* Jurnal Bisnis dan Manajemen, 4 (2):91-110
- Robbins, stephen P dan Judge Timothy A . 2008. *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Salemba empat
- Rivai, Veithzal. 2011. *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama
- _____. 2004. *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan dari teori ke praktik*. Jakarta : Murni Kencana.
- Rizwan Saleem, Azeem Mahmood, Asif Mahmood, 2010. Effect of Work Motivation on Job Satisfaction in Mobile Telecommunication Service Organizations of Pakistan. *International Journal of Business and Management* 5 (11): 213-221
- Samsudin, sadili. 2006. *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung : Pustaka setia
- Santoso, 2005. *Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Jakarta: Prestasi Pustaka

- Sasmita jumiati dan Norazah. 2012. *Metodologi Penelitian*. Pekanbaru UR Press.
- Sasmita jumiati, 2012. *Pengaruh Kemampuan, Motivasi, dan Peluang terhadap prestasi kerja PNS di Provinsi Riau*. Jurnal media riset bisnis&manajemen. 12 (1): 37-57.
- Susi Hendriani, Rendra Wasnuri dan Juli Hendra Asmoro, 2013. *Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Kota Dumai*. Jurnal Ekonomi 21 (1): 1-18
- Sedarmayanti. 2007. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Penerbit Mandar Maju
- Siagian, Sondang P.2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- _____. 2008. *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Ulum, Ihyaul MD. 2009. *Audit sektor publik*. Jakarta : Bumi Aksara
- Wibowo. 2011. *Manajemen Kinerja*. Cetakan Keempat. Jakarta: Raja Grafindo Persada

