

# PENGARUH PROFESIONALISME TERHADAP KINERJA PENGAWASAN KEUANGAN DAERAH KANTOR INSPEKTORAT PROVINSI PAPUA

Yohanis Tangdiasik

Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Papua

## ABSTRAK

*Penelitian ini secara garis besar dapat menyimpulkan bahwa memang terbukti adanya pengaruh yang positif antara profesionalisme pada tahap Afiliasi Komunitas ( $X_1$ ), Kebutuhan otonomi ( $X_2$ ), Keyakinan diri ( $X_3$ ), pada dedikasi ( $X_4$ ), dan kewajiban sosial ( $X_5$ ) terhadap Kinerja Pengawasan Pengelolaan Keuangan Daerah di Kantor Inspektorat Provinsi Papua. Hal ini ditunjukkan dengan angka koefisien ( $R^2$ ) sebesar 0,33%. Artinya bahwa secara simultan sebanyak 33,0 persen variabel kinerja Pengawasan Pengelolaan Keuangan Daerah mampu dijelaskan oleh variabel bebasnya yakni Afiliasi Komunitas ( $X_1$ ), kebutuhan otonomi ( $X_2$ ), Keyakinan diri ( $X_3$ ), pada dedikasi ( $X_4$ ), dan pada kewajiban sosial ( $X_5$ ), sisanya sejumlah 67,0 persen dipengaruhi oleh variabel lain di luar model tersebut.*

**Kata Kunci:** *Profesionalisme, Kinerja, Pengawasan Keuangan Daerah*

## 1. PENDAHULUAN

Pelaksanaan otonomi daerah yang berdasarkan Undang-undang No. 22 tahun 1999 tentang Pemerintah Daerah dan Undang-Undang No. 25 tahun 1999 tentang Perimbangan Keuangan Daerah telah memberikan arti penting bagi Pemerintah Daerah untuk melaksanakan dan menyelenggarakan tugas-tugas umum pemerintah, pembangunan dan pembinaan masyarakat. Fungsi pemerintah daerah dalam bidang pengawasan saat ini diamanatkan kepada Badan Pengawasan Daerah (INSPEKTORAT) sebagai pengawas internal.

Inspektorat seringkali menghadapi berbagai masalah diantaranya, adanya tuntutan untuk selalu mengedepankan sikap profesionalisme bagi para auditornya, standar penilaian kinerja yang tidak sepenuhnya memperhitungkan keahlian audit serta kepuasan kerja dan komitmen organisasi yang harus diciptakan oleh institusi untuk meminimalkan keinginan untuk berpindah. Oleh karena auditor Inspektorat dalam melaksanakan tugasnya dituntut untuk bertindak secara profesional, karenanya pengawasan yang dilakukan oleh auditor Inspektorat memiliki peran yang sangat penting dalam menciptakan efisiensi nasional. Untuk menjaga dan meningkatkan

profesionalismenya, auditor Inspektorat harus memiliki keahlian dan ketrampilan dalam bidang audit yang dapat diperoleh melalui pembinaan baik melalui pendidikan, pengalaman dan pelatihan formal maupun informal.

Audit yang telah dilakukan pada sektor public berbeda dengan yang dilakukan sektor swasta, hal ini disebabkan karena latar belakang institusional dan hukum yang berbeda. Hal ini diketahui bahwa auditor pemerintah dalam melaksanakan tugasnya tidak hanya memeriksa dan menilai kewajaran laporan keuangan sektor publik, tetapi juga menilai ketaatan aparatur pemerintah terhadap undang-undang dan peraturan pemerintah terhadap undang-undang dan peraturan yang berlaku, juga memeriksa dan menilai sifat ekonomis, efisiensi dan keefektifan dari semua pekerjaan dan pelayanan yang dilakukan oleh pemerintah. Oleh karena itu seorang audit dituntut harus memiliki profesionalisme dalam menjalankan tugasnya.

Berdasarkan uraian diatas, maka yang perlu menjadi pokok masalah yang akan diteliti "Apakah berpengaruh signifikan pada faktor-faktor profesionalisme aparatur bagi Inspektorat terhadap kinerja bagi pengawasan keuangan daerah".

Adapun tujuan dari pada penelitian yang dilakukan bertujuan untuk mendapatkan suatu bukti empiris mengenai pengaruh profesionalisme kepada aparatur Inspektorat hingga terhadap kinerja yang baik pada pengawasan keuangan daerah.

Hasil penelitian ini diharapkan mampu dan dapat memberikan kontribusi bagi: Pengembangan teori yang berkaitan dengan pengawasan keuangan daerah khususnya Instansi Pengawasan Intern Pemerintah Daerah Inspektorat setiap auditor dapat meningkatkan profesionalisme yang ada akhirnya akan mempengaruhi hasil kerja mereka.

## 2. TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1. Profesionalisme

Profesi dan profesionalisme perlu dan dapat dibedakan secara konseptual. "Profesi dan profesionalisme juga dapat dibedakan secara konseptual. "Profesi merupakan jenis pekerjaan yang memenuhi beberapa kriteria, sedangkan profesionalisme merupakan suatu atribut individual yang penting tanpa melihat suatu pekerjaan merupakan suatu profesi atau tidak" (Kalbers dan Fogarty, 1995: 72). Sebagai profesional, akuntan publik mengakui tanggung jawabnya terhadap masyarakat, terhadap klien, dan terhadap rekan seprofesi, termasuk untuk berperilaku yang terhormat, sekalipun ini merupakan pengorbanan pribadi.

Profesionalisme jika dilihat dari segi pandang pengertian bahasanya menurut Tjiptohadi (1996) dalam Abdul Fatah (2002), mempunyai dua tiga makna yaitu :

- 1) Profesionalisme bisa berarti suatu keahlian, mempunyai kualifikasi tertentu, berpengalaman sesuai dengan bidang keahliannya, atau memperoleh imbalan karena keahliannya.
- 2) Profesionalisme bisa merujuk ke suatu standar pekerjaan, prinsip-prinsip moral dan etika profesi
- 3) Profesionalisme berarti moral. Dalam hal ini perilaku akuntan berupaya mempertahankan atau menjaga martabat dan kepercayaan yang diberikan masyarakat.

Menurut Greenwood & Gode (1957) dalam Kalbers & Fogarty (1995) mengemukakan bahwa profesionalisme berarti menunjukkan suatu pekerjaan yang mempunyai seperangkat

karakteristik tertentu. Menurut Christian (1994) mengemukakan bahwa seorang profesional harus tahu, mau dan harus mampu memberi pelayanan yang memuaskan atau memberi karya yang bermutu yang berkaitan dengan profesinya sesuai dengan keahlian, kecakapan teknis. Dengan demikian seorang profesional dituntut untuk memiliki sikap dan perilaku kesungguhan, ketelitian dalam bekerja, mengejar kepuasan orang lain dan bukan kepuasan diri sendiri, keberanian menanggung resiko, ketekunan, ketabahan hati, integritas tinggi, konsistensi, serta adanya kesatuan pikiran, kata dan perbuatannya.

Konsep profesionalisme Menurut Hall (1968) terdapat lima dimensi profesionalisme, yaitu :

- 1) Pengabdian pada profesi dicerminkan dari dedikasi profesionalisme dengan menggunakan pengetahuan dan kecakapan yang dimiliki. Keteguhan untuk tetap melaksanakan pekerjaan meskipun imbalan ekstrinsik kurang. Sikap ini adalah ekspresi dari pencurahan diri yang total terhadap pekerjaan. Pekerjaan didefinisikan sebagai tujuan, bukan hanya sebagai alat untuk mencapai tujuan. Totalitas ini sudah menjadi komitmen pribadi, sehingga kompensasi utama yang diharapkan dari pekerjaan adalah kepuasan rohani, baru kemudian materi.
- 2) Kewajiban sosial adalah pandangan tentang pentingnya peranan profesi dan manfaat yang diperoleh baik masyarakat maupun profesional karena adanya pekerjaan tersebut.
- 3) Kemandirian dimaksudkan sebagai suatu pandangan seseorang yang profesional harus mampu membuat keputusan sendiri tanpa tekanan dari pihak lain (pemerintah, klien, dan bukan anggota profesi). Setiap ada campur tangan dari luar dianggap sebagai hambatan kemandirian secara profesional.
- 4) Keyakinan terhadap peraturan profesi adalah suatu keyakinan bahwa yang paling berwenang menilai pekerjaan profesional adalah rekan sesama profesi, bukan orang luar yang tidak mempunyai kompetensi dalam bidang ilmu dan pekerjaan mereka.
- 5) Hubungan dengan sesama profesi adalah menggunakan ikatan profesi sebagai acuan, termasuk didalamnya organisasi formal dan kelompok kolega informal sebagai ide utama dalam pekerjaan. Melalui ikatan profesi ini para profesional membangun kesadaran yang sesuai dengan bidangnya profesional.

Hall (1968) mengemukakan bahwa profesionalisme berkaitan dengan dua aspek yaitu :

- 1) Aspek Struktural  
Aspek ini dibentuk melalui pendidikan formal/pelatihan, pembentukan asosiasi profesional dan pembentuk etik.
- 2) Aspek Sikap atau perilaku  
Aspek ini berkaitan dengan pembentukan profesionalisme.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Kalbers & Fogarty (1995) menyimpulkan bahwa tiap-tiap dimensi profesionalisme berhubungan dengan satu atau lebih dari hasil kerja, seperti: kinerja, kepuasan kerja, komitmen organisasional dan keinginan untuk berpindah.

## 2.2. Pengawasan Keuangan Daerah

Pengawasan menurut Keputusan Presiden Nomor 74 Tahun 2014 tentang Tata Cara Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintah Daerah. Pasal 1 ayat (6) menyebutkan, bahwa : "Pengawasan pemerintah daerah adalah merupakan suatu proses kegiatan yang ditujukan untuk menjamin agar pemerintah daerah berjalan sesuai dengan rencana dan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku", Sehingga berdasarkan ruang lingkupnya Fatchurrochman (2012) pengawasan keuangan negara dapat dibedakan menjadi Pengawasan Internal dan Pengawasan eksternal.

Pengawasan Administrasi umum pemerintah dilakukan terhadap: 1) Kebijakan daerah; 2) Kelembagaan; 3) Pegawai Daerah; 4) Keuangan daerah; 5) dan Barang daerah.

Sedangkan pengawasan urusan pemerintah dilakukan terhadap : 1) Urusan wajib; 2) Urusan pilihan; 3) Dana Dekonsentrasi; 4) Tugas pembantuan; dan 5) Kebijakan Pinjaman Hibah Luar Negeri.

## 2.3. Kinerja Pemerintah

Kinerja pegawai pada Instansi Pemerintah adalah merupakan suatu gambaran mengenai tingkat pencapaian sasaran ataupun merupakan tujuan instansi pemerintah sebagai penjabaran dari visi, misi dan strategi instansi pemerintah yang meng-indikasikan tingkat keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan-kegiatan sesuai dengan program dan kebijakan yang ditetapkan. (LAN 2014).

Pengukuran Kinerja auditor adalah suatu proses sistematis dan berkesinambungan untuk menilai keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan program, kebijakan, sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan dalam mewujudkan visi, misi, strategi instansi pemerintah. Proses ini dimaksudkan untuk menilai pencapaian setiap indikator kinerja guna memberikan gambaran tentang keberhasilan dan kegagalan pencapaian tujuan dan sasaran.

Pengukuran kinerja juga digunakan untuk menilai pencapaian tujuan dan sasaran (*goals and objectives*). Sistem pengukuran kinerja biasanya terdiri atas metode sistematis dalam penetapan sasaran dan tujuan dan pelaporan periodik yang mengindikasikan realisasi atas pencapaian sasaran dan tujuan. (LAN 2016).

Jadi Pengukuran Kinerja tidak dimaksudkan untuk berperan sebagai mekanisme dalam pemberian penghargaan/hukuman (*reward/punishment*), namun berperan sebagai alat komunikasi dan alat manajemen untuk memperbaiki organisasi.

Penilaian kinerja dapat digunakan ukuran penilaian yang didasarkan pada indikator sebagai berikut (LAN 2014 :24).

- a) Masukan (*input*), yaitu tolok ukur kinerja berdasarkan tingkat atau besaran sumber-sumber: dana, sumber daya manusia, material, waktu, teknologi, dan sebagainya yang digunakan untuk melaksanakan program dan atau kegiatan.
- b) Keluaran (*Output*) adalah tolok ukur kinerja berdasarkan produk (barang dan jasa) yang dihasilkan dari program atau kegiatan sesuai dengan masukan yang digunakan.
- c) Hasil (*Outcome*) adalah tolok ukur kinerja berdasarkan tingkat keberhasilan yang dicapai berdasarkan keluaran program atau kegiatan yang sudah dilaksanakan.
- d) Manfaat (*Benefit*) adalah tolok ukur kinerja berdasarkan tingkat kemanfaatan yang dapat dirasakan sebagai nilai tambah bagi masyarakat dan pemerintah daerah dari hasil.
- e) Dampak (*Infact*) adalah tolok ukur kinerja berdasarkan dampaknya terhadap kondisi makro yang ingin dicapai dari manfaat.

Terlepas dari besar, jenis, sektor atau spesialisasinya, setiap organisasi biasanya cenderung untuk tertarik pada pengukuran kinerja dalam aspek berikut ini (Modul LAN 2014

- a. Aspek finansial  
Aspek finansial meliputi anggaran rutin dan

pembangunan dari suatu instansi pemerintah. Karena aspek finansial dapat dianalogikan sebagai aliran darah dalam tubuh manusia, maka aspek finansial merupakan aspek penting yang perlu dan harus diperhatikan dalam pengukuran kinerja bagi auditor.

- b. Kepuasan Pelanggan  
Dalam globalisasi perdagangan, peran dan posisi pelanggan sangat krusial dalam penentuan strategi perusahaan atau organisasi.

Hal serupa juga terjadi pada instansi pemerintah. Dengan semakin banyaknya tuntutan masyarakat akan pelayanan yang berkualitas, maka instansi pemerintah dituntut untuk secara terus menerus memberikan pelayanan yang berkualitas prima. Untuk itu, pengukuran kinerja perlu didesain sehingga pimpinan dapat memperoleh informasi yang relevan atas tingkat kepuasan pelanggan.

- c. Operasi Bisnis Internal  
Informasi operasi bisnis internal diperlukan untuk memastikan bahwa seluruh kegiatan instansi pemerintah sudah seirama (*in-concert*) untuk mencapai tujuan dan sasaran organisasi seperti yang tercantum dalam rencana strategis.

Di samping itu, informasi operasi bisnis internal diperlukan untuk melakukan perbaikan terus-menerus atas efisien dan efektifitas operasi perusahaan.

- d. Kepuasan Pegawai  
Dalam setiap organisasi pegawai merupakan aset yang harus dikelola dengan baik.
- e. Kepuasan komunitas dan Shareholders/Stakeholders  
Instansi pemerintah tidak beroperasi "*in vacuum*", artinya, kegiatan instansi pemerintah berinteraksi dengan berbagai pihak yang menaruh kepentingan terhadap keberadaannya. Untuk itu informasi dari pengukuran kinerja perlu didesain untuk mengakomodasi kepuasan dari para *stakeholders*.

- f. Waktu  
Ukuran waktu juga merupakan variabel yang perlu diperhatikan dalam desain pengukuran kinerja. Betapa sering kita membutuhkan informasi untuk pengambilan keputusan, namun informasi tersebut lambat diterima. Sebaliknya informasi yang ada sering sudah tidak relevan atau kadaluarsa.

### 3. METODE PENELITIAN

#### 3.1. Jenis Data dan Data Primer

Data primer merupakan data yang dapat diperoleh dari berbagai macam sumber pertama, baik dari individu /perorangan seperti hasil wawancara atau hasil pengisian kuesioner. Berupa jawaban dari responden.

#### 3.2. Data Sekunder

Data sekunder yang digunakan untuk mendukung penelitian ini adalah penelitian terdahulu yang berhubungan dengan penelitian dan data-data kepegawaian.

#### 3.3. Populasi dan Sampel

##### a. Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data primer yang digunakan adalah dengan menyebarkan kuesioner kepada para pegawai yang menjadi responden Kantor Inspektorat Provinsi Papua di Jayapura. Metode yang dapat digunakan dalam penelitian ini adalah metode *purposive sampling*. Metode ini diambil dengan kriteria bahwa staff yang dijadikan responden adalah yang telah/pernah ikut dalam pemeriksaan.

##### b. Teknik Analisis Data

Deskriptif

Deskriptif memberi gambaran mengenai karakteristik demografi responden, dengan menggunakan metode scoring untuk tiap item dalam kuesioner.

##### c. Uji Kualitas Data

Setiap penelitian yang menggunakan angket atau kuesioner perlu dan harus memenuhi dua syarat, yaitu valid dan reliabel. Yang terdiri dari Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Uji Asumsi Klasik.

Secara statistik uji normalitas menggunakan *Modification Of Kolmogrov Smirnov Test* (Hair et. al. 1995:66). Dengan program SPSS dapat dilihat nilai signifikansi dari data yang diuji. Berdasarkan Autokorelasi, Multikolonieritas Heteroskedasitas.

##### d. Pengujian Hipotesis

Alat statistik yang digunakan untuk menguji hipotesa adalah regresi berganda (*multiple regression*). Model regresi berganda yang

digunakan dalam penelitian ini disajikan dalam persamaan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \beta_5 X_5 + e$$

Keterangan :

- Y = Kinerja Pengawasan Keuangan Daerah
- A = Konstanta
- B = Koefisien regresi
- X1 = Community affiliation
- X2 = Autonomy Demands
- X3 = Self Regulation
- X4 = Dedication
- X5 = Social Obligasi
- e = Error

Pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen diuji pada taraf 5%. Kriteria pengambilan keputusan dalam melakukan penerimaan dan penolakan setiap hipotesa adalah dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel. Untuk masing-masing koefesien regresi apabila t hitung lebih kecil dari t tabel, maka hipotesa nol ( $H_0$ ) tidak dapat ditolak dan apabila t hitung lebih besar dari t tabel juga digunakan kriteria nilai P value (kekuatan koefesien regresi dalam menolak  $H_0$ ). Jika P value < 0,05 maka  $H_0$  ditolak dan apabila P value > 0,05 maka  $H_0$  tidak dapat ditolak.

#### 4. PEMBAHASAN DAN HASIL

Berdasarkan analisis untuk dapat membuktikan pengaruh profesionalisme terhadap aparatur Inspektorat (*Community Affiliation*, *Autonomy Demands*, dan *Self Regulation*, *Dedications*, *Social Obligasi* sebagai indikator) dengan Kinerja pengawasan dan Pengelolaan terhadap keuangan daerah.

##### 4.1. Pengujian Data

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas instrument pada penelitian ini dapat diperoleh nilai alpha sebesar 0,91,18 dan didukung oleh F Ratio sebesar 275,5674 pada tingkat signifikansi 0,0000 lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ , sehingga dapat dikatakan bahwa instrument yang dapat digunakan reliable.

##### 4.2. Analisis Data dan Uji Hipotesis

###### a. Uji Asumsi

Pengujian terhadap beberapa asumsi-asumsi yang mendasari model analisis regresi berganda adalah suatu hasil uji linearitas, uji multikolinieritas, dan uji normalitas.

###### b. Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi melalui uji Durbin-Watson merupakan cara yang paling populer, dengan asumsi sebagai berikut: (Nachrowi, 2002)

- Bila  $d < d_L \rightarrow$  Tolak  $H_0$ , berarti ada korelasi yang positif
- Bila  $d_L \leq d \leq d_U \rightarrow$  Tidak dapat diambil kesimpulan apa-apa
- Bila  $d_U < d < 4 - d_U \rightarrow$  Jangan tolak  $H_0$  maupun  $H_0$ , artinya tidak ada korelasi positif negatif.
- Bila  $d > 4 - d_L \rightarrow$  Tolak  $H_0$ , artinya ada korelasi negatif.

Tabel 1. Ringkasan Hasil Analisis Regresi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error Of the Estimate
1	,817	,803	,940	1,174

a. Predictors: (Constant), X1, X2, X3, X4, X5

b. Dependent Variable: Y (kinerja)

Sumber: Hasil analisis statistik, 2018

Untuk  $\alpha = 5\%$ ,  $k = 6$  dan  $n = 44$ , diperoleh nilai titik kritis  $d_L$  dan  $d_U$  Durbin-Watson adalah 0,782 dan 1, 776. Dengan demikian  $d_U < d < 4 - d_U$  atau  $0,782 < 1,174 < 2,2536$ , maka disimpulkan tidak terdapat Autokorelasi.

###### c. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini bertujuan untuk dapat mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance residual dari suatu pengamatan kepada pengamatan lain. Jika variabel independen dependen, maka indikasi yang terjadi adalah Heteroskedastisitas.

Hasil analisis juga menunjukkan tidak ada satupun variabel independen nilai Kinerja. Hal ini terlihat dari semua probabilitas signifikannya diatas tingkat kepercayaan 5%. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengandung Heteroskedastisitas.

###### d. Uji Multikolinieritas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan variance residual dari suatu pengamatan ke pengamatan lain. Jika variabel independen dependen, maka indikasi dapat terjadi Heteroskedastisitas.

Hasil analisis menunjukkan tidak ada satupun variabel independen yang signifikan nilai

kinerja. Hal ini terlihat dari semua probabilitas signifikannya diatas tingkat kepercayaan 5%. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengandung Heteroskedastisitas.

#### e. Uji Multikolinieritas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel

bebas (independent). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independent. Menurut (Ghozali, 2005:93), deteksi adanya multikolinieritas dapat dilakukan dengan memperhatikan nilai *tolerance* dari variabel independen. Ketentuan, jika nilai *tolerance* dari variabel kurang dari 0,10 atau 0,10 atau 10% maka terdapat multikolinieritas, jika terjadi sebaliknya maka tidak ada multikolinieritas.

Tabel 2. Tabel Ringkasan Hasil Analisis Regresi Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		Standardize Coefficients	T	Sig	Collinearity Statistics	
	B	Std Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	25.522	6.466		3.947	.000	.58	1.707
Afiliasi Komunitas	.54	.099	-.133	-	.591	.6	1.368
Kebutuhan Otonomi	.044	.145	.058	.541	.765	.73	1.123
Keyakinan Diri	.129	.156	.140	.301	.414	.1	
Dedikasi	.026	.127	.035	.825	.836	.89	1.098
Kewajiban Sosial	.018	.141	.023	.206	.901	.1	1.098
				.126		.91	
						.1	
						.77	
						.0	

#### f. Dependent Variabel Kinerja

Hasil perhitungan di atas, dapat menunjukkan tidak adanya variabel independent yang memiliki nilai *tolerance* kurang dari 0.10 yang berarti tidak ada korelasi antar variabel independent yang nilainya lebih dari 95%. Hasil perhitungan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) juga dapat menunjukkan hal yang sama, tidak ada variabel independent yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi.

#### 4.3. Hasil Analisis Regresi Berganda

Untuk mengetahui adanya suatu korelasi yang kuat antar variabel independen dengan variabel dependen, maka uji multikolinieritas dilakukan dengan cara mendiagnosa perubahan pada koefisien regresi berganda (multiple R), koefisien determinasi ( $R^2$ ), dan standard error melalui analisis regresi. Untuk menentukan

variabel-variabel independen mana yang terlebih dahulu masuk dalam persamaan regresi, maka matriks interkorelasi digunakan untuk menentukan variabel yang mempunyai korelasi terbesar yang lebih dahulu dimasukkan dalam persamaan regresi. Matriks interkorelasi variabel-variabel penelitian pada tingkat signifikansi alpha ( $\alpha$ ) = 5%. Jika masuknya satu variabel independen yang masuk dalam persamaan regresi tidak menyimpang dari asumsi multikolinieritas.

Analisis pada hasil regresi akan melengkapi hasil-hasil pembahasan sebelumnya dengan mengkaji pengaruh profesionalisme yang terdiri dari Afiliasi Komunitas ( $X_1$ ), Kebutuhan Otonomi ( $X_2$ ), Keyakinan diri ( $X_3$ ), Dedikasi ( $X_4$ ), dan kewajiban Sosial ( $X_5$ ) dalam mempengaruhi Kinerja Pengawasan Pengelolaan Keuangan Daerah (Y). Berikut ini, disajikan statistik deskriptif untuk semua variabel dengan jumlah N serta hasil regresi berganda sebagai berikut:

Tabel 3. Rekapitulasi Hasil Penelitian (lanjutan)

<b>Konstanta</b>	25.522
<b>Multiple R</b>	,871
<b>R Square (R<sup>2</sup>)</b>	,803
<b>Adjusted R Square</b>	,940
<b>F Hitung</b>	,259

**Diolah : 2018**

Berdasarkan angka-angka yang terdapat pada tabel 14 dan 15, maka dapat disusun persamaan regresi linier berganda pada penelitian ini sebagai berikut:

Persamaan ini menggambarkan bahwa apabila salah satu variabel independen (X) berubah sebesar 1 unit, sedangkan variabel X lainnya konstan, maka maksimum perubahan Y adalah sebesar nilai koefisien regresi ( $b_1$ ) dari X tersebut.

#### 4.4. Pengujian Hipotesis

Dengan menduga bahwa profesionalisme dalam lingkungan Pemerintah Daerah Provinsi Papua khususnya pada Kantor Inspektorat sebagai instansi yang memiliki tugas sebagai Badan pengawasan pengelolaan Keuangan Daerah baik dalam tahapan Afialisasi Komunitas (X<sub>1</sub>), Kebutuhan Otonomi, (X<sub>2</sub>), Keyakinan diri (X<sub>3</sub>), Dedikasi (X<sub>4</sub>), dan kewajiban Sosial (X<sub>5</sub>) berpengaruh namun tidak kuat terhadap kinerja pengawasan dengan asumsi variabel lain adalah konstan. Hasil analisis regresi berganda dengan cara memecahkan variabel bebas X<sub>1t</sub>, X<sub>2t</sub>, X<sub>3t</sub>, X<sub>4t</sub>, X<sub>5t</sub>, menunjukkan pengaruhnya terhadap kinerja pengawasan sebagaimana yang dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Metode Enter**

Variabel Penelitian	Regresi (enter method)			
	Koef. Regresi (B)	SE	t <sub>hitung</sub>	Sig. T (p)
Konstanta	25.522	6,466	3,497	0,000
X <sub>1</sub>	0,054	0,099	0,541	0,591
X <sub>2</sub>	0,044	0,148	0,301	0,765
X <sub>3</sub>	0,129	0,156	0,826	0,414
X <sub>4</sub>	0,026	0,127	0,208	0,836
X <sub>5</sub>	0,018	0,141	0,126	0,901
<b>F ratio</b>	<b>0,259</b>			<b>0,923</b>
Multiple R	0,871			
R Square (R <sup>2</sup> )	0,803			
Adj. R Square	0,94			

**Sumber : Hasil analisis statistik, 2018**

Hasil analisis regresi metode enter menunjukkan bahwa koefisien Berganda (multiple R) yang diperoleh sebesar 0,871 atau 87,10%, dan F ratio sebesar 25,90 pada tingkat signifikan  $p < 0,05$ , menunjukkan bahwa profesionalisme pada tahap Afiliasi Komunitas (X<sub>1</sub>), kebutuhan otonomi (X<sub>2</sub>), Keyakinan diri (X<sub>3</sub>), pada dedikasi (X<sub>4</sub>), dan kewajiban Sosial (X<sub>5</sub>) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pengawasan pengelolaan keuangan daerah (Y) dalam lingkungan Pemerintah Daerah Provinsi Papua khususnya Kantor Inspektorat. Selanjutnya koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) diperoleh sebesar 0,803 atau 80% menunjukkan bahwa variabel dependen (Y: kinerja) dijelaskan oleh variabel independen profesionalisme pada tahap Afiliasi Komunitas (X<sub>1</sub>), kebutuhan otonomi (X<sub>2</sub>), Keyakinan diri (X<sub>3</sub>), pada dedikasi (X<sub>4</sub>), dan kewajiban Sosial (X<sub>5</sub>) sebesar 80 % sedangkan tidak dijelaskan sebesar 20% (1-80%). Penyesuaian terhadap koefisien determinasi (adjusted R Square) yang diperoleh sebesar 0,94 atau 94,00 %, menunjukkan bahwa pengaruh variabel-variabel independen terhadap variabel dependen yang belum dimasukkan dalam model penelitian setelah disesuaikan menjadi 0,06%.

#### 5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisa yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

Profesionalisme aparatur Inspektorat Provinsi Papua dengan variabel Afiliasi Komunitas (X<sub>1</sub>), kebutuhan otonomi (X<sub>2</sub>), Keyakinan diri (X<sub>3</sub>), pada dedikasi (X<sub>4</sub>), dan kewajiban Sosial (X<sub>5</sub>) sebagai badan pengawasan Keuangan Daerah berpengaruh menunjukkan bahwa koefisien regresi berganda (multiple R) yang diperoleh sebesar 0,871 atau 87,10%, dan F ratio sebesar 25,90 pada tingkat signifikansi  $p < 0,05$ , menunjukkan bahwa profesionalisme pada tahap Afiliasi Komunitas (X<sub>1</sub>), kebutuhan otonomi (X<sub>2</sub>), Keyakinan diri (X<sub>3</sub>), pada dedikasi (X<sub>4</sub>), dan kewajiban Sosial (X<sub>5</sub>) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pengawasan pengelolaan keuangan Daerah (Y) dalam lingkungan Pemerintah Daerah Provinsi Papua khususnya Kantor Inspektorat. Selanjutnya koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) yang diperoleh sebesar 0,803 atau 80,3% menunjukkan bahwa variabel dependen (Y; kinerja) dijelaskan oleh variabel independen profesionalisme pada tahap Afiliasi Komunitas (X<sub>1</sub>), kebutuhan otonomi (X<sub>2</sub>),

Keyakinan diri ( $X_3$ ), pada dedikasi ( $X_4$ ), dan kewajiban Sosial ( $X_5$ ). Penyesuaian terhadap koefisien determinasi (adjusted R Square) yang diperoleh sebesar 0,94 atau 94,00%, menunjukkan bahwa pengaruh variabel-variabel independen terhadap variabel dependen yang belum dimasukkan dalam model penelitian setelah disesuaikan menjadi 0,06%.

## 6. DAFTAR PUSTAKA

- Fatah Abdul, Hasanuddin (2002). Anteseden dan Konsekuensi Variabel-Variabel Profesionalisme : *Studi Empiris Pada Internal Auditor Sektor Publik di Lingkungan Badan Pengawas Daerah Kabupaten/Kota di Provinsi Jawa timur*. Tesis Program Pasca Sarjana Undip (Tidak dipublikasikan).
- Kurniawati Adi, & Indrawati (2009). Pengaruh Pendidikan, Pengalaman dan Pelatihan Terhadap Profesionalisme Auditor Pemerintah yang Bekerja pada Inspektorat Kota Surabaya. KNA, Jakarta 2008.
- Ferdinand, A. (2005). *Struktural equation modeling dalam penelitian manajemen*. Edisi 5. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Hair, J. F., Anderson, R.E., Tatham, R. L., & Black, W.C. (1998). *Multivariate data analysis*. Fifth edition, Prentice-Hall International, Inc.
- Basuki Hardo, (1996). Profesi Internal Audit Tahun 2010. Auditor. Edisi Maret-Juni 22-25.