

**PENGARUH LATAR BELAKANG PENDIDIKAN, PENDIDIKAN
BERKELANJUTAN, KOMITMEN ORGANISASI DAN
PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA
APARAT PENGAWAS INTERN PEMERINTAH
(APIP)**

(Pada Inspektorat Provinsi Sumatera Barat)



Oleh:

DIES PRA AYURA

2009/98683

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2013
Wisuda Periode September 2013**

**PENGARUH LATAR BELAKANG PENDIDIKAN, PENDIDIKAN
BERKELANJUTAN, KOMITMEN ORGANISASI DAN
PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA
APARAT PENGAWAS INTERN PEMERINTAH
(APIP)**

(Pada Inspektorat Provinsi Sumatera Barat)

Oleh:

DIES PRA AYURA

2009/98683

Artikel ini disusun berdasarkan skripsi/tesis untuk persyaratan wisuda periode
September 2013 dan telah diperiksa/disetujui oleh kedua pembimbing.

Padang, Juli 2013

Pembimbing I



Deviani, SE, Ak, M.Si
NIP. 19690610 199802 2 001

Pembimbing II



Salma Taqwa, SE, M.Si
NIP. 19730723 200604 2 001

**PENGARUH LATAR BELAKANG PENDIDIKAN, PENDIDIKAN
BERKELANJUTAN, KOMITMEN ORGANISASI DAN PENGALAMAN
KERJA TERHADAP KINERJA APARAT PENGAWAS INTERN
PEMERINTAH (APIP)**

(Pada Inspektorat Provinsi Sumatera Barat)

Dies Pra Ayura

Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang
Jl. Prof. Dr. Hamka Kampus Air Tawar Padang
Email: diazcholic@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya pengaruh latar belakang pendidikan, pendidikan berkelanjutan, komitmen organisasi dan pengalaman kerja terhadap kinerja APIP pada inspektorat Provinsi Sumatera Barat. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Aparat Pengawas Intern Pemerintah pada Inspektorat Provinsi Sumatera Barat, dengan sampel sebanyak 39 orang, dengan teknik pengambilan sampel *total sampling*. Jenis data dalam penelitian ini adalah data subyek. Data yang digunakan merupakan data primer. Data primer diperoleh dari jawaban para responden penelitian yaitu Aparat Pengawas Intern Pemerintah Inspektorat Provinsi Sumatera Barat. Hasil pengujian menunjukkan latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja APIP. pendidikan berkelanjutan dan komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja APIP.

Kata Kunci: Kinerja APIP, Latar Belakang Pendidikan, Pendidikan Berkelanjutan, Komitmen Organisasi, Pengalaman Kerja.

Abstract

This research aimed to know existence the influence of education background, continues educations, commitment of rganization, and job experience face share which APIP's Performance at West Sumatera. Population used is the of APIP, while the sample is an experienced as many as 39 people, with a sampling total sampling technique. Data collection method used is the subyek. Type of data used are primary data. The results of this study is the effect education background and job experience significant positive the APIP's Performance. The continues educations and commitment of organization had no significant effect the APIP's Performance.

Keywords: *APIP's Performance, Education Background, Continues Educations, Commitment of Organization, Job Experience*

I. PENDAHULUAN

Tata kelola penyelenggaraan otonomi daerah dan perimbangan keuangan pusat dan daerah, diatur berdasarkan Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004, dan Undang-Undang Nomor 33 Tahun 2004 tentang perimbangan keuangan antara pemerintahan pusat dan daerah, kedua undang-undang tersebut merupakan era baru dalam hubungan antara pemerintahan pusat dan daerah di Indonesia dalam rangka mewujudkan pelaksanaan desentralisasi dalam bentuk otonomi daerah. Untuk menjamin lancar dan berjalan dengan baiknya pelaksanaan desentralisasi tersebut, maka perlu diadakan suatu pengawasan. Pengawasan bersifat membantu agar sasaran yang ditetapkan organisasi dapat tercapai, dan secara dini menghindari terjadinya penyimpangan pelaksanaan, penyalahgunaan wewenang, pemborosan dan kebocoran anggaran (Sukriah dkk, 2009).

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 51 Tahun 2010 pengawasan terhadap urusan pemerintahan di daerah dalam rangka pelaksanaan desentralisasi, dilakukan oleh Aparat Pengawas Intern Pemerintah (APIP) sesuai dengan tugas pokok, fungsi dan kewenangannya.

Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor: PER/05/M.PAN/03/2008 tanggal 31 Maret 2008, menjelaskan bahwa Aparat Pengawas Intern Pemerintah APIP adalah instansi pemerintah yang mempunyai tugas pokok dan fungsi melakukan pengawasan. Mulyono (2009) menjelaskan bahwa Aparat Pengawas Intern Pemerintah (APIP) adalah pemeriksa, pengawas, dan auditor intern pemerintah yaitu pegawai negeri sipil (PNS) yang mempunyai jabatan

fungsional auditor dan/atau pihak lain yang diberi tugas, wewenang, tanggung jawab dan hak secara penuh oleh pejabat yang berwenang melaksanakan pengawasan pada organisasi Pemerintah Pusat, Pemerintah Daerah maupun Kementerian/Lembaga Tinggi Negara.

Pengawasan yang dilaksanakan oleh Aparat Pengawas Intern Pemerintah (APIP) pada Instansi Pemerintah yang terdapat dalam Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor: PER/05/M.PAN/03/2008 tanggal 31 Maret 2008 terdiri dari audit, *review*, evaluasi, pemantauan dan kegiatan pengawasan lainnya.

Salah satu Aparat Pengawas Intern Pemerintah (APIP) di daerah adalah Inspektorat Provinsi. Inspektorat Provinsi memiliki peran dan posisi yang sangat strategis dalam pencapaian visi dan misi serta program-program pemerintah daerah karena Inspektorat Provinsi menjadi pilar yang bertugas sebagai pengawas sekaligus pengawal dalam pelaksanaan program yang tertuang dalam Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah.

Menurut Masruroh (2011) Sebagai Aparat Pengawas Intern Pemerintah (APIP) di daerah, Inspektorat Provinsi yang bekerja dalam organisasi pemerintah daerah tugas pokoknya adalah menentukan apakah kebijakan dan prosedur yang ditetapkan oleh Kepala Daerah telah dipatuhi dan berjalan sesuai dengan rencana, menentukan baik atau tidaknya pemeliharaan terhadap kekayaan daerah, menentukan efisiensi dan efektivitas prosedur dan kegiatan pemerintah daerah, serta yang tidak kalah pentingnya adalah menentukan keandalan informasi yang dihasilkan oleh berbagai unit/satuan kerja sebagai bagian yang integral dalam organisasi

Pemerintah Daerah. Dari penjelasan diatas dapat dikatakan bahwa Inspektorat Daerah sebagai pengawas internal memiliki karakteristik yang spesifik, dan ia memiliki ciri antara lain adalah:

1. Alat dalam organisasi Pemerintah Daerah yang menjalankan fungsi *quality assurance*.
2. Pengguna laporan pengawas internal adalah Kepala Daerah dalam organisasi Pemerintah Daerah yang bersangkutan.
3. Dalam pelaksanaan tugas menggunakan prosedur pemeriksaan yang jelas.
4. Kegiatan pemeriksaan bersifat *pre-audit* atau *build-in* sepanjang proses kegiatan berlangsung.
5. Fungsi pemeriksaan yang dilakukan lebih banyak bersifat pembinaan dan dalam praktiknya memberikan saran dan pertimbangan kepada Kepala Daerah, ia tidak berwenang untuk menghakimi apalagi menindak.

Mulyono (2009) mendefinisikan kinerja merupakan kualitas dan kuantitas dari suatu hasil kerja (*output*) individu maupun kelompok dalam suatu aktivitas tertentu yang diakibatkan oleh kemampuan alami atau kemampuan yang diperoleh dari proses belajar serta keinginan untuk berprestasi lebih baik. Sedangkan menurut Slamet (2009) kinerja merupakan suatu hasil prestasi kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya.

Menurut Gustati (2011) beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja Aparat Pengawas Intern Pemerintah (APIP) adalah standar umum Aparat Pengawas Intern Pemerintah (APIP), motivasi, dan komitmen organisasi. Sedangkan menurut Slamet (2009) pelatihan dan pengalaman merupakan salah satu faktor yang dapat

mempengaruhi kinerja aparat inspektorat, sampai tingkat mana seseorang berhasil pada pekerjaannya, berpartisipasi aktif dan beranggapan bahwa kinerja merupakan hal yang penting dan berkaitan dengan harga dirinya, oleh karena itu pelatihan dan pengalaman merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja, dan menurut Mulyono (2009) faktor yang mempengaruhi kinerja aparat inspektorat adalah latar belakang pendidikan, kompetensi teknik, sertifikasi jabatan, pendidikan dan pelatihan berkelanjutan.

Lamatenggo (2011) mengemukakan bahwa kinerja aparat yang lemah dalam pengawasan akan membuka peluang terjadinya berbagai penyimpangan dan kebocoran serta ketidakefisienan penggunaan dana dan sumber daya. Sehingga dengan kebocoran dan ketidak efisienan penggunaan dana dan sumber daya akan berdampak pada kinerja pemerintah, dan juga berdampak pada opini atas hasil audit laporan keuangan pemerintah daerah dari BPK, serta bisa meningkatnya praktek-praktek korupsi dan kecurangan-kecurangan lainnya.

Menurut Mulyono (2009) dalam membahas Kinerja Aparat Pengawas Intern Pemerintah (APIP) menggunakan Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor: PER/05/M.PAN/03/2008 tanggal 31 Maret 2008 tentang Standar Audit Aparat Pengawasan Intern Pemerintah, karena Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara adalah sebuah Kementerian yang membidangi urusan aparatur negara dan salah satu tujuan strategisnya adalah untuk mewujudkan aparatur yang kompeten, kompetitif, professional dan berkinerja tinggi.

Ruang lingkup yang diatur dalam Peraturan Menteri Negara

Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor: PER/05/M.PAN/03/2008 tanggal 31 Maret 2008 tentang Standar Audit Aparat Pengawasan Intern Pemerintah ini adalah meliputi Audit Kinerja, Audit Investigatif, dan dalam peraturan ini juga diatur standar umum Aparat Pengawas Intern Pemerintah.

Kinerja Aparat Pengawas Intern Pemerintah (APIP) yang dimaksud disini adalah kinerja Aparat Pengawas Intern Pemerintah (APIP) berdasarkan kepatuhan dalam menjalankan prosedur pengawasan dan pemeriksaan sesuai yang telah diatur dalam Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor: PER/05/M.PAN/03/2008 tanggal 31 Maret 2008 tentang Standar Audit Aparat Pengawas Intern Pemerintah

Latar Belakang Pendidikan merupakan suatu usaha sadar untuk membekali individu dengan pengalaman dan keterampilan sehingga individu tersebut dapat mengembangkan potensi yang dimilikinya (Dwiyogi, 2008). Latar belakang pendidikan yang dimiliki oleh Aparat Pengawas Intern Pemerintah (APIP) sebaiknya disesuaikan dengan tugas pokok dan fungsi yang dilaksanakan, sebagaimana yang diisyaratkan oleh Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor: PER/05/M.PAN/03/2008 tanggal 31 Maret 2008 poin 2210 tentang standar umum dijelaskan bahwa latar belakang pendidikan Aparat Pengawas Intern Pemerintah mempunyai tingkat pendidikan formal minimal strata satu (S-1) atau yang setara. Subhan (2011) menjelaskan bahwa semakin tinggi tingkat latar pendidikan pemeriksa/pengawas maka kualitas hasil pemeriksaan dan kinerja pemeriksa/pengawas tersebut akan meningkat.

Pendidikan berkelanjutan menurut *The Accrediting Commission of The Continuing Education* adalah merupakan kesempatan belajar bagi seseorang untuk meningkatkan kemampuan setelah mereka melakukan suatu kegiatan atau suatu pekerjaan sukarela di masyarakat. Menurut Mulyono (2009) sertifikasi jabatan, pendidikan dan pelatihan berkelanjutan yang baik/tinggi akan meningkatkan kinerja Inspektorat, demikian sebaliknya bila sertifikasi jabatan, pendidikan dan pelatihan berkelanjutan rendah/buruk maka kinerja Inspektorat akan rendah/buruk.

Berdasarkan Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor: PER/05/M.PAN/03/2008 tanggal 31 Maret 2008 poin 2230 tentang Sertifikasi jabatan dan pendidikan dan pelatihan berkelanjutan, antara lain sebagai berikut: Aparat Pengawas Intern Pemerintah harus mempunyai sertifikasi jabatan fungsional auditor (JFA) dan mengikuti pendidikan dan pelatihan profesional berkelanjutan (*continuing professional education*). Untuk itu Aparat Pengawas Intern Pemerintah wajib mengikuti pendidikan dan pelatihan sertifikasi jabatan fungsional auditor yang sesuai dengan jenjangnya.

Buchanan dan Vandenberg (1992) dalam Trisnaningsih (2007) mendefinisikan komitmen organisasi adalah sebagai penerimaan karyawan atas nilai-nilai organisasi, keterlibatan secara psikologis dan loyalitas (*affection attachment*). Trisnaningsih (2007) menjelaskan bahwa semakin tinggi tingkat komitmen pemeriksa terhadap organisasinya maka kualitas kinerja pemeriksa itu juga akan semakin baik.

Effendi (2011) mendefinisikan pengalaman kerja adalah tingkat

penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja, dari tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimilikinya. Putri dan Bandi (2002) menyatakan Pengalaman yang lebih akan menghasilkan pengetahuan yang lebih. Seseorang yang melakukan pekerjaan sesuai dengan pengetahuan yang dimiliki akan memberikan hasil yang lebih baik daripada mereka yang tidak mempunyai pengetahuan yang cukup dalam tugas dan kinerjanya. Slamet (2009) menjelaskan bahwa pengalaman kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja aparat pengawas, sampai tingkat mana seseorang berhasil pada pekerjaannya, berpartisipasi aktif, dan memiliki anggapan bahwa kinerja merupakan hal penting dan berkaitan dengan harga dirinya.

Namun pada faktanya kinerja Aparat Pengawas Intern Pemerintah (APIP) dalam hal ini Inspektorat Provinsi Sumatera Barat dalam melakukan pemeriksaan dan pengawasan terhadap instansi pemerintah di Provinsi Sumatera Barat saat ini masih menjadi sorotan, karena masih banyaknya temuan hasil pemeriksaan yang tidak terdeteksi oleh aparat inspektorat, akan tetapi ditemukan oleh Badan Pemeriksa Keuangan (BPK).

Badan Pemeriksa Keuangan RI perwakilan Sumatera Barat menyebutkan bahwa berdasarkan hasil pemeriksaan terhadap Laporan Keuangan Pemerintah Daerah (LKPD) Provinsi Sumatera Barat tahun anggaran 2011, terdapat beberapa temuan. Temuan-temuan tersebut berupa :

1. Belanja bantuan sosial minimal Rp21,325 miliar yang diberikan kepada pihak-pihak yang tidak

mempunyai risiko sosial, pajak kendaraan bermotor atas kendaraan bermotor yang tidak mendaftarkan ulang pada saat jatuh tempo dan telah kadaluarsa penagihannya mencapai Rp23,910 miliar. Selanjutnya, kekurangan volume pekerjaan Rp658,285 juta pada pembangunan lanjutan kantor penghubung.

2. Investasi aset tanah yang tidak disesuaikan dengan harga wajar pada saat peroleh tanah sesuai standar akuntansi pemerintah.
3. Pemerintah Provinsi tidak menyajikan aset tidak berwujud yang merupakan bagian dari kelompok aset lainnya dalam neraca per 31 Desember 2011

Selain itu, juga terdapat adanya temuan terhadap ketidak patuhan dalam menjalankan peraturan terhadap perundang-undangan, sehingga Kepala BPK RI Perwakilan Sumatera Barat, Betty Ratna Nuraeny meminta Pemerintah Provinsi Sumatera Barat melalui Inspektorat agar lebih meningkatkannya kinerjanya dalam mengawasi dan melakukan pengendalian (www.singgalang.co.id). Adanya beberapa temuan di atas, menunjukkan bahwa kinerja Aparat Pengawas Intern Pemerintah pada Inspektorat Provinsi Sumatera Barat belum maksimal.

Berdasarkan uraian diatas, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh latar belakang pendidikan, pendidikan berkelanjutan, komitmen organisasi dan pengalaman kerja terhadap kinerja Aparat Pengawas Intern Pemerintah (APIP) pada inspektorat Provinsi Sumatera Barat.

Penelitian ini merujuk kepada penelitian yang dilakukan oleh Lamatenggo, dkk (2011) Namun, pada penelitian ini peneliti menggunakan

variabel independen yang berbeda. Pada penelitian terdahulu Lamatenggo, dkk (2011), menggunakan variabel independen yaitu Latar Belakang Pendidikan, Kompetensi Teknik, dan Sertifikasi Jabatan, sedangkan pada penelitian ini peneliti memilih variabel independen yang berbeda yaitu latar belakang pendidikan, pendidikan berkelanjutan, komitmen organisasi, dan pengalaman kerja.

Melalui penelitian ini peneliti ingin mengetahui pengaruh pengaruh latar belakang pendidikan, pendidikan berkelanjutan, komitmen organisasi dan pengalaman kerja terhadap kinerja Aparat Pengawas Intern Pemerintah (APIP) pada inspektorat Provinsi Sumatera Barat. Hasil penelitian ini diharapkan bisa digunakan sebagai referensi bagi akademisi dan peneliti selanjutnya dalam mengadakan penelitian di masa yang akan datang.

II. TELAAH LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

1. Aparat Pengawas Intern Pemerintah (APIP)

Menurut Mardiasmo (2005) terdapat tiga aspek utama yang mendukung pemerintahan yang baik (*good government*), yaitu pengendalian, pengawasan, dan pemeriksaan. Lamatenggo (2011) menyebutkan efektifitas pelaksanaan pengawasan sangat penting dalam menjalankan pembangunan dan pemerintahan. Hasil pengawasan yang kurang efektif dapat terjadi sebagai akibat dari masih relatif lemahnya kinerja pengawasan. Kinerja pengawasan yang lemah akan membuka peluang terjadinya berbagai penyimpangan dan kebocoran serta ketidakefisienan penggunaan dana dan sumber daya dan salah satu unit yang melakukan pengawasan terhadap

pemerintah adalah Aparat Pengawas Intern Pemerintah.

Mulyono (2009) mendefinisikan Aparat Pengawas Intern Pemerintah adalah Pemeriksa, pengawas, dan auditor intern pemerintah yaitu : pegawai negeri sipil (PNS) yang mempunyai jabatan fungsional auditor dan/atau pihak lain yang diberi tugas, wewenang, tanggung jawab dan hak secara penuh oleh pejabat yang berwenang melaksanakan pengawasan pada organisasi Pemerintah Pusat, Pemerintah Daerah maupun Kementrian/Lembaga Tinggi Negara.

Sedangkan Peraturan Menteri Negara Pemberdayagunaan Aparatur Negara Nomor: PER/05/MPAN/03/2008 tanggal 31 Maret 2008 menyebutkan bahwa Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) adalah Instansi Pemerintah yang mempunyai tugas pokok dan fungsi melakukan pengawasan, dan terdiri atas:

1. Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) yang bertanggung jawab kepada Presiden;
2. Inspektorat Jenderal/Inspektorat Utama/Inspektorat yang bertanggung jawab kepada Menteri/Kepala Lembaga Pemerintah Non Departemen (LPND);
3. Inspektorat Pemerintah Provinsi yang bertanggung jawab kepada Gubernur;
4. Inspektorat Pemerintah Kabupaten/Kota yang bertanggung jawab kepada Bupati/Walikota.

Peraturan Menteri Negara Pemberdayagunaan Aparatur Negara Nomor: PER/05/M.PAN/03/2008 menyebutkan bahwa Aparat Pengawas Intern Pemerintah salah satunya adalah Inspektorat Provinsi sebagaimana dimaksud pada ayat (3) melakukan pengawasan intern yang terdiri dari

audit, revidu, evaluasi, pemantauan, evaluasi, dan kegiatan pengawasan lainnya berupa asistensi, sosialisasi dan konsultasi terhadap penyelenggaraan tugas dan fungsi organisasi dalam rangka memberikan keyakinan yang memadai bahwa kegiatan telah dilaksanakan sesuai dengan tolok ukur yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien untuk kepentingan pimpinan dalam mewujudkan pemerintahan yang baik.

2. Standar Umum Aparat Pengawas Intern Pemerintah (APIP)

Menurut Gustati (2011) standar umum Aparat Pengawas Intern Pemerintah (APIP) terdiri dari:

1) Independensi dan Objektivitas.

Pimpinan APIP bertanggung jawab kepada pimpinan tertinggi organisasi agar tanggung jawab pelaksanaan audit dapat terpenuhi. Jika independensi atau obyektifitas terganggu, baik secara faktual maupun penampilan, maka gangguan tersebut harus dilaporkan kepada pimpinan APIP.

2) Keahlian

Menurut Peraturan Menteri Negara Pemberdayaan Aparatur Negara Nomor: PER/05/M.PAN/03/2008, auditor harus mempunyai pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi lainnya yang diperlukan untuk melaksanakan tanggung jawabnya. APIP dapat menggunakan tenaga ahli apabila APIP tidak mempunyai keahlian yang diharapkan untuk melaksanakan penugasan.

3) Kecermatan Profesional

Dalam Peraturan Menteri Negara Pemberdayaan Aparatur Negara Nomor: PER/05/M.PAN/03/2008 tanggal 31 Maret 2008 disebutkan bahwa auditor harus menggunakan keahlian

profesionalnya dengan cermat dan seksama (*due professional care*) dan secara hati-hati (*prudent*) dalam setiap penugasan. *Due professional care* dapat diterapkan dengan pertimbangan profesional, meskipun dapat saja terjadi penarikan kesimpulan yang tidak tepat ketika audit sudah dilakukan dengan seksama. *Due professional care* dilakukan pada berbagai aspek audit.

4) Kepatuhan Pada Kode Etik

Auditor harus mematuhi kode etik yang ditetapkan. Dalam Peraturan Menteri Negara Pemberdayaan Aparatur Negara Nomor: PER/04/M.PAN/03/2008 ditetapkannya kode etik APIP adalah tersedianya pedoman perilaku bagi auditor dalam menjalankan profesinya dan bagi atasan auditor APIP dalam mengevaluasi perilaku auditor. Jika terjadi pelanggaran oleh auditor, maka pimpinan APIP harus melaporkan pelanggaran Kode Etik oleh auditor kepada pimpinan organisasi.

3. Kinerja Aparat Pengawas Intern Pemerintah (APIP)

Menurut Lamatenggo (2009) Pengawasan yang dilaksanakan APIP diharapkan dapat memberikan masukan kepada pimpinan penyelenggara pemerintahan mengenai hasil, hambatan, dan penyimpangan yang terjadi atas jalannya pemerintahan dan pembangunan yang menjadi tanggung jawab para pimpinan penyelenggara pemerintahan yang berdampak pada kinerja Instansi Pemerintah, sehingga terpenuhinya pencapaian kinerja dari sasaran pemeriksaan/pengawasan yang sesuai dengan target yang dapat

dikategorikan baik merupakan suatu hal yang diharapkan bersama.

Berdasarkan Instruksi Presiden (Inpres) Nomor 7 tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, yang mewajibkan kepada setiap instansi pemerintah sebagai unsur penyelenggara pemerintah negara untuk mempertanggungjawabkan pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya serta kewenangan pengelolaan sumber daya dengan didasarkan suatu perencanaan strategik yang ditetapkan oleh masing-masing instansi. Pertanggungjawaban yang dimaksud berupa laporan yang disampaikan kepada atasan masing-masing lembaga pengawasan dan penilaian akuntabilitas, yang pada akhirnya disampaikan kepada Presiden selaku kepala pemerintahan.

Lebih lanjut Mulyono (2009) menjelaskan, Kinerja Aparat Pengawas Intern Pemerintah (APIP) merupakan kualitas dan kuantitas dari suatu hasil kerja (*output*) individu maupun kelompok dalam suatu aktifitas tertentu yang diakibatkan oleh kemampuan alami atau kemampuan yang diperoleh dari proses belajar serta keinginan untuk berprestasi lebih baik.

Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara adalah sebuah kementerian yang membidangi urusan aparatur negara dan membawahi urusan kinerja instansi pemerintah, salah satu tujuan strategisnya adalah untuk mewujudkan aparatur yang kompeten, kompetitif, professional dan berkinerja tinggi, maka untuk membahas Kinerja Aparat Pengawas Intern Pemerintah (APIP) menggunakan Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor: PER/05/M.PAN/03/2008 tanggal 31 Maret 2008 tentang Standar Audit Aparat Pengawasan Intern Pemerintah dan berfungsi sebagai ukuran mutu

minimal bagi Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) dalam pekerjaannya, antara lain:

1. Melaksanakan tugas pokok dan fungsi (tupoksi) yang dapat merepresentasikan praktik-praktik pengawasan dan pemeriksaan yang seharusnya, menyediakan kerangka kerja pelaksanaan dan peningkatan kegiatan pengawasan dan pemeriksaan yang memiliki nilai tambah serta menetapkan dasar-dasar pengukuran kinerja audit;
2. Melaksanakan koordinasi pengawasan dan pemeriksaan oleh Aparat Pengawasan Intern Pemerintah;
3. Melaksanakan perencanaan audit oleh pengawasan dan pemeriksaan;
4. Menilai efektifitas tindak lanjut hasil pengawasan dan konsistensi penyajian laporan hasil Pengawasan dan Pemeriksaan.

Kinerja Aparat Pengawas Intern Pemerintah (APIP) yang dimaksud dalam penelitian ini adalah kinerja Aparat Pengawas Intern Pemerintah berdasarkan kepatuhan dalam menjalankan prosedur pengawasan dan pemeriksaan sesuai dengan yang telah diatur dalam Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor: PER/05/M.PAN/03/2008 tanggal 31 Maret 2008 tentang Standar Audit Aparat Pengawas Intern Pemerintah diatas.

4. Latar Belakang Pendidikan

Menurut Dwiyogi (2008) Latar Belakang Pendidikan merupakan suatu usaha sadar untuk membekali individu dengan pengalaman dan keterampilan sehingga individu tersebut dapat mengembangkan potensi yang dimilikinya. Batubara (2008) menyatakan bahwa latar belakang pendidikan pemeriksa sangat berguna dalam proses pemeriksaan dan

pengawasan oleh Aparat Pengawas Intern Pemerintah. Berdasarkan Peraturan Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia Nomor 01 Tahun 2007 tentang Standar Pemeriksaan Keuangan Negara (SPKN) Pasal 1 Butir 6 menyatakan bahwa:

“Aparat Pengawas Internal Pemerintah adalah unit organisasi di lingkungan Pemerintah Pusat, Pemerintah Daerah, Kementerian Negara, Lembaga Negara dan Lembaga Pemerintah Non Departemen yang mempunyai tugas dan fungsi melakukan pengawasan dalam lingkup kewenangannya”.

Apabila dikaitkan dengan pekerjaan yang dilakukan oleh seorang pengawas intern, bahwa semua syarat-syarat profesionalisme dituruti. Hal ini ditegaskan oleh Sawyer (2005) dalam Albar (2009) bahwa seorang auditor harus mempunyai kualifikasi sebagai berikut :

1. Mempunyai kesanggupan teknis dan pendidikan memadai di bidang auditing.
2. Mempunyai kemampuan di bidang hubungan antar manusia.
3. Jujur, independen, obyektif, tegas, dan bertanggung jawab, berani serta bijaksana.

Menurut Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor: PER/05/M.PAN/03/2008 tanggal 31 Maret 2008 poin 2210 tentang latar belakang pendidikan Aparat Pengawas Intern Pemerintah adalah Aparat Pengawas Intern Pemerintah harus mempunyai tingkat pendidikan formal minimal Strata satu (S-1) atau yang setara, untuk itu diperlukan pengembangan teknik dan metodologi pemeriksaan melalui pelatihan, serta aturan tentang pendidikan dan pelatihan yang diperlukan harus dievaluasi secara periodik guna menyesuaikan dengan situasi dan

kondisi yang dihadapi unit yang dilayani oleh Aparat Pengawas Intern Pemerintah.

Jadi, latar belakang pendidikan mempunyai peran yang sangat penting, karena SKPD yang berada di Pemerintah Provinsi Sumatera Barat terdiri dari berbagai bidang, untuk itu keaneka ragaman latar belakang pendidikan sangat berguna dalam proses pemeriksaan oleh Aparat Pengawas Intern Pemerintah Inspektorat Provinsi Sumatera Barat.

5. Pendidikan berkelanjutan.

Menurut Peraturan Menteri Negara Pemberdayagunaan Aparatur Negara Nomor: PER/05/M.PAN/03/2008 tanggal 31 Maret 2008 poin 2230 tentang sertifikasi jabatan dan pendidikan dan pelatihan berkelanjutan, bentuk pendidikan berkelanjutan adalah pemeriksa harus mempunyai sertifikasi Jabatan Fungsional Auditor (JFA), pemeriksa harus mengikuti pendidikan dan pelatihan berkelanjutan dan pemeriksa wajib memiliki pengetahuan dan akses atas informasi teraktual dalam standar, metodologi, prosedur dan teknik pemeriksaan.

Peraturan Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia No. 01 Tahun 2007 tentang Standar Pemeriksaan Keuangan Negara menyatakan, Setiap pemeriksa yang melaksanakan pemeriksaan menurut standar pemeriksaan, setiap 2 (dua) tahun harus menyelesaikan paling tidak 80 (Delapan puluh) jam pendidikan yang secara langsung meningkatkan kecakapan profesional pemeriksa untuk melaksanakan pemeriksaan. Sedikitnya 24 (dua puluh empat) jam dari 80 (delapan puluh) jam pendidikan tersebut harus dalam hal yang berhubungan langsung dengan pemeriksaan atas pengelolaan dan

tanggung jawab keuangan negara di lingkungan pemerintah atau lingkungan yang khusus dan unik dimana entitas yang diperiksa beroperasi. Sedikitnya 20 (dua puluh) jam dari 80 (delapan puluh) jam tersebut harus diselesaikan dalam 1 (satu) tahun dari 2 (dua) periode 2 (dua) tahun.

Pendidikan profesional berkelanjutan yaitu mencakup seperti: Perkembangan mutakhir dalam metodologi dan standar pemeriksaan, prinsip akuntansi, penilaian akuntansi, penilaian atas pengendalian intern, prinsip manajemen atau supervisi, pemeriksaan atas sistem informasi, sampling pemeriksaan, analisis laporan keuangan, manajemen keuangan, statistik disain evaluasi, dan analisis data. Pendidikan ini juga mencakup topik tentang pekerjaan pemeriksaan di lapangan, seperti administrasi negara, struktur dan kebijakan pemerintah, teknik industri, keuangan, ilmu ekonomi, ilmu sosial, dan teknologi informasi.

Menurut Mulyono (2009) sertifikasi jabatan, pendidikan dan pelatihan berkelanjutan yang baik/tinggi akan meningkatkan kinerja Inspektorat, demikian sebaliknya bila sertifikasi jabatan, pendidikan dan pelatihan berkelanjutan rendah/buruk maka kinerja Inspektorat akan rendah/buruk. Pengaruh ini menunjukkan bahwa sertifikasi jabatan, pendidikan dan pelatihan berkelanjutan mempunyai peranan yang penting dalam meningkatkan kinerja Inspektorat.

6. Komitmen Organisasi

Albar (2009) menjelaskan bahwa komitmen karyawan terhadap organisasinya adalah kesetiaan karyawan terhadap organisasinya, disamping juga akan menumbuhkan loyalitas serta mendorong keterlibatan

diri karyawan dalam mengambil berbagai keputusan. Oleh karenanya komitmen akan menimbulkan rasa ikut memiliki (*sense of belonging*) bagi karyawan terhadap organisasi. Mathis (2001) menjelaskan komitmen organisasi sebagai tingkat kepercayaan dan penerimaan tentang kerja terhadap tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap ada dalam organisasi tersebut. Dengan kata lain adalah suatu sikap tentang kesetiaan karyawan kepada organisasi mereka dan suatu proses berkelanjutan dimana anggota organisasi menyatakan perhatian mereka kepada kesejahteraan dan kesuksesan organisasi mereka.

Meyer. et. al (1993) dalam Oktavia (2005), mengemukakan ada tiga komponen tentang komitmen yaitu :

1. *Affective Commitment*, terjadi bila pegawai menjadi bagian organisasi karena adanya ikatan emosional (*emotional attachment*) jadi karena pegawai memang menginginkannya (*want to*).
2. *Continuance commitment*, muncul apabila karyawan tetap bertahan pada pada suatu organisasi karena membutuhkan gaji dan keuntungan-keuntungan lainnya atau karena karyawan tersebut tidak menemukan hal lain, dengan kata lain karena pegawai membutuhkan (*need to*),
3. *Normative commitment*, timbul dari nilai - nilai karyawan, karyawan bertahan menjadi anggota organisasi karena ada kesadaran bahwa berkomitmen terhadap organisasi merupakan hal yang memang seharusnya dilakukan, jadi karena dia merasa berkewajiban.

Dalam konteks Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP), aparat yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi, akan menggunakan informasi dan pengetahuan yang dimiliki untuk

melakukan pengawasan sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya, dengan adanya komitmen organisasi yang tinggi berimplikasi pada meningkatnya kinerja aparat pengawasan intern pemerintah.

7. Pengalaman Kerja

Dalam rangka pelaksanaan pengawasan dan pemeriksaan yang baik di lingkungan pemerintah daerah, Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) harus memiliki kualitas sumber daya manusia yang didukung pengalaman dan pengetahuan yang memadai dalam praktik pemeriksaan serta pelatihan teknis yang cukup tentang tehnik dan etika sebagai aparat pengawas internal pemerintah. Keahlian aparat pengawas terbentuk karena pengalaman kerja dan pengetahuan aparat pengawas.

Disamping itu pengalaman kerja juga akan mempengaruhi tingkat pengetahuan Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP). Semakin banyak pengalaman yang aparat pengawas dapati maka akan semakin tinggi pengetahuan mereka tentang bidang tersebut. Pengaruh pengalaman terhadap pengetahuan sangatlah penting diperlukan dalam rangka kewajiban aparat pengawas terhadap tugasnya untuk memenuhi standar umum audit. (Batubara, 2009). Effendi (2011) mendefinisikan pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja, dari tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimilikinya.

Menurut Batubara (2008) pengalaman akan mempengaruhi tingkat pengetahuan Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP). Semakin banyak pengalaman yang Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) dapati maka akan semakin

tinggi pengetahuan mereka tentang bidang tersebut. Pengaruh pengalaman terhadap pengetahuan sangatlah penting diperlukan dalam rangka kewajiban aparat pengawas terhadap tugasnya untuk memenuhi standar umum audit. Tubbs (1992) dalam Mayangsari (2000) mengatakan bahwa auditor yang berpengalaman memiliki keunggulan diantaranya dalam hal: 1) mendeteksi kesalahan, 2) memahami kesalahan secara akurat, dan 3) mencari penyebab kesalahan. Melalui keunggulan tersebut akan bermanfaat bagi klien untuk melakukan perbaikan-perbaikan, dengan demikian akan memberi kepuasan bagi auditan

Tinjauan Literatur

Penelitian Sri Trisnaningsih (2007) menjelaskan bahwa pemahaman *good governance* tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor, melainkan berpengaruh tidak langsung melalui independensi auditor. Gaya kepemimpinan berpengaruh langsung terhadap kinerja auditor, tetapi komitmen organisasi bukan merupakan intervening variabel dalam hubungan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja auditor. Budaya organisasi tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja auditor, namun secara tidak langsung komitmen organisasi memediasi hubungan antara budaya organisasi terhadap kinerja auditor.

Penelitian Batubara (2008) tentang Analisis Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Kecakapan Profesional, Pendidikan Berkelanjutan, dan Independensi Pemeriksa terhadap Kualitas Hasil Pemeriksaan (Study Empiris pada Bawasko Medan) menunjukkan bahwa latar belakang pendidikan, kecakapan profesional, pendidikan berkelanjutan, dan independensi pemeriksa sebagai variabel independen secara simultan

mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kualitas hasil pemeriksaan sebagai variabel dependen. Variabel independensi pemeriksa mempunyai nilai pengaruh secara signifikan yang paling tinggi. Variabel latar belakang pendidikan secara parsial tidak mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap Kualitas Hasil Pemeriksaan.

Mulyono (2009) melakukan pengujian terhadap variabel latar belakang pendidikan pemeriksa, kompetensi teknis, sertifikasi jabatan, pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja inspektorat. Hasil pengujian menunjukkan bahwa secara simultan latar belakang pendidikan pemeriksa, kompetensi teknik dan sertifikasi jabatan dan pendidikan dan pelatihan berkelanjutan berpengaruh signifikan terhadap kinerja inspektorat. Secara parsial latar belakang pendidikan pemeriksa, kompetensi teknik dan sertifikasi jabatan dan pendidikan dan pelatihan berkelanjutan masing-masing berpengaruh signifikan terhadap kinerja inspektorat, tetapi yang memiliki pengaruh terbesar terhadap kinerja inspektorat adalah kompetensi teknik, sertifikasi jabatan dan pendidikan dan pelatihan berkelanjutan dan yang paling kecil adalah latar belakang pendidikan pemeriksa.

Kerangka Konseptual

Kinerja Aparat Pengawas Intern Pemerintah (APIP) merupakan gambaran mengenai sejauh mana keberhasilan/kegagalan Aparat Pengawas Intern Pemerintah (APIP) dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya sebagai pengawas terhadap penyelenggaraan pemerintahan. Kinerja Aparat Pengawas Intern Pemerintah (APIP) itu dapat diukur dengan Latar belakang pendidikan,

pendidikan berkelanjutan, komitmen organisasi dan pengalaman kerja

Latar belakang pendidikan Aparat Pengawas Intern Pemerintah (APIP) adalah satu indikator yang mempengaruhi kinerja Aparat Pengawas Intern Pemerintah (APIP). Latar belakang pendidikan merupakan jenjang pendidikan dimulai dari SLTA sampai dengan program pasca sarjana yang dimiliki oleh Aparat Pengawas Intern Pemerintah (APIP). Selain itu program pelatihan yang diikuti oleh Aparat Pengawas Intern Pemerintah (APIP) harus dievaluasi secara periodic juga menjadi indikator dari latar belakang pendidikan dan menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kualitas kinerja Aparat Pengawas Intern Pemerintah (APIP).

Pendidikan berkelanjutan Aparat Pengawas Intern Pemerintah (APIP) indikatornya adalah berbagai macam pelatihan yang pernah diikuti baik itu dalam atau luar negeri. Materi pelatihan itu meliputi perkembangan muktahir dalam metodologi dan standar pemeriksaan, prinsip akuntansi, penilaian atas pengendalian intern, prinsip manajemen atau supervise, pemeriksaan atas sistem informasi, sampling pemeriksaan, analisis laporan keuangan, manajemen keuangan, statistik, disain evaluasi, dan analisis data. Sementara itu Aparat Pengawas Intern Pemerintah (APIP) juga harus memiliki sertifikasi Jabatan Fungsional Auditor (JFA) karena sertifikasi tersebut dapat membantu Aparat Pengawas Intern Pemerintah (APIP) dalam pelaksanaan tugasnya. Semakin banyak pelatihan yang diikuti oleh Aparat Pengawas Intern Pemerintah (APIP) akan meningkatkan kualitas kinerjanya.

Komitmen adalah kesanggupan untuk bertanggung jawab terhadap hal-hal yang dipercayakan kepada seorang,

Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi, akan menggunakan informasi dan pengetahuan yang dimiliki untuk melakukan pengawasan sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya, dengan adanya komitmen organisasi yang tinggi berimplikasi pada meningkatnya kinerja aparat pengawasan intern pemerintah

Pengalaman kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja Aparat Pengawas Intern Pemerintah (APIP). Semakin banyak pengalaman Aparat Pengawas Intern Pemerintah (APIP), maka kualitas kerjanya akan semakin baik dan semakin mudah Aparat Pengawas Intern Pemerintah (APIP) mencari dan mendapatkan kelemahan sistem pengendalian internal dan mencari kesalahan pencatatan.

Hipotesis

Latar Belakang Pendidikan

Latar belakang pendidikan yang dimiliki oleh Aparat Pengawas Intern Pemerintah (APIP) hendaknya disesuaikan dengan tugas yang dilaksanakan. Agar tercipta kinerja pemeriksaan dan pengawasan yang baik maka Aparat Pengawas Intern Pemerintah (APIP) harus mempunyai kriteria tertentu yang diperlukan untuk merencanakan pemeriksaan dan pengawasan, mengidentifikasi kebutuhan profesional pemeriksaan/pengawas dan untuk mengembangkan teknik dan metodologi pemeriksaan dan pengawasan agar sesuai dengan situasi dan kondisi yang dihadapi unit yang dilayani oleh Aparat Pengawas Intern Pemerintah

Hipotesis 1: Latar Belakang Pendidikan berpengaruh signifikan

positif terhadap Kinerja Aparat Pengawas Intern Pemerintah .

Pendidikan Berkelanjutan

Sertifikasi jabatan, pendidikan dan pelatihan berkelanjutan yang baik/tinggi akan meningkatkan kinerja Inspektorat, demikian sebaliknya bila sertifikasi jabatan, pendidikan dan pelatihan berkelanjutan rendah/buruk maka kinerja Inspektorat akan rendah/buruk. Pengaruh ini menunjukkan bahwa sertifikasi jabatan, pendidikan dan pelatihan berkelanjutan mempunyai peranan yang penting dalam meningkatkan kinerja Inspektorat

Hipotesis 2: Pendidikan Berkelanjutan berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja Aparat Pengawas Intern Pemerintah

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi diperlukan sebagai salah satu indikator kinerja karyawan karyawan yang komitmen terhadap organisasinya, akan menunjukkan sikap dan perilaku yang positif terhadap organisasinya. Gaya kepemimpinan seorang pemimpin yang didukung adanya rasa komitmen terhadap organisasinya, maka akan sangat berpengaruh terhadap kinerja mereka. Oleh karena itu, disusun hipotesis sebagai berikut.

Hipotesis 3: Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja Aparat Pengawas Intern Pemerintah

Pengalaman Kerja

Pengalaman dapat memberikan dampak pada setiap keputusan yang diambil dalam setiap kinerja sehingga diharapkan setiap keputusan yang diambil merupakan keputusan yang tepat. Hal tersebut mengindikasikan

bahwa semakin lama masa kerja yang dimiliki Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) maka akan semakin baik pula kualitas kinerjanya. Berdasarkan hal ini diajukan hipotesis sebagai berikut.

Hipotesis 4: Pengalaman Kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja Aparat Pengawas Intern Pemerintah.

III. METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Sesuai dengan masalah dan tujuan yang dirumuskan, maka penelitian ini tergolong penelitian kuantitatif

Tempat Penelitian

Penelitian akan dilaksanakan pada Inspektorat Provinsi Sumatera Barat, Jalan Nipah Nomor 51, Padang, 25118.

Populasi Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Aparat Pengawas Intern Pemerintah pada Inspektorat Provinsi Sumatera Barat yang terlibat dalam pengawasan dan pemeriksaan sebagaimana yang telah diatur dalam Tugas Pokok dan Fungsi Inspektorat Nomor 86 Tahun 2009 dan Peraturan Daerah Provinsi Sumatera Barat Nomor 10 tahun 2012 tentang perubahan kedua atas Peraturan Daerah Nomor 3 tahun 2008 tentang pembentukan Organisasi dan Tata Kerja Inspektorat, Bappeda dan Lembaga Teknis Daerah Provinsi Sumatera Barat berjumlah 52 orang .

Jenis, Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

Jenis data dalam penelitian ini adalah data subyek. Data yang digunakan merupakan data primer. Data primer diperoleh dari jawaban para responden penelitian

yaitu Aparat Pengawas Intern Pemerintah Inspektorat Provinsi Sumatera Barat. Untuk mendapatkan data yang dibutuhkan dalam penelitian ini digunakan instrumen berupa kuesioner. Kuesioner disebarkan dengan memberikan secara langsung kepada APIP pada Inspektorat Provinsi Sumatera Barat. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 52 orang, sesuai dengan peraturan Gubernur Sumatera Barat Nomor 86 Tahun 2009 tentang Rincian Tugas Pokok Fungsi Dan Tata Kerja Inspektorat Provinsi Sumatera Barat dan Peraturan Daerah Provinsi Sumatera Barat Nomor 10 tahun 2012 tentang perubahan kedua atas Peraturan Daerah Nomor 3 tahun 2008 tentang pembentukan Organisasi dan Tata Kerja Inspektorat, Bappeda dan Lembaga Teknis Daerah.

Variabel Penelitian dan Pengukuran Variabel

Penelitian ini menggunakan empat variabel independen, yaitu latar belakang pendidikan (X_1), pendidikan berkelanjutan (X_2), komitmen organisasi (X_3) dan pengalaman kerja (X_4) serta satu variabel dependen yaitu kinerja Aparat pengawas intern pemerintah (APIP) (Y). Dalam penelitian ini setiap pernyataan dari variabel yang diteliti menggunakan skala Likert dan masing-masing butir pertanyaan diberi skor 1 sampai 5. Skala pengukurannya adalah skala interval.

Teknik analisis data yang digunakan untuk mengukur hasil penelitian adalah regresi berganda. Analisis statistik yang dilakukan meliputi analisis statistik deskriptif, pengujian asumsi klasik yang terdiri dari, uji normalitas residual, uji multikolinearitas, dan uji heterokedastisitas. Model analisis Uji F dan Koefisien Determinasi. Hipotesis

diuji dengan melihat tingkat signifikansi nilai t dengan uji t.

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Data Deskriptif

Data untuk penelitian ini dikumpul dengan menyebarkan kuisisioner pada Aparat Pengawas Intern Pemerintah (APIP) Inspektorat Provinsi Sumatera Barat yang terlibat dalam pengawasan dan pemeriksaan terhadap penyelenggaraan pemerintah daerah. Kuisisioner diantar dan dijemput langsung pada responden, adapun lama penyebaran kuisisioner sampai pada pengumpulan kembali kuisisioner yang disebarkan adalah tanggal 23 April sampai 7 Mei 2013.

Dari Tabel 7 terlihat bahwa jumlah responden sebanyak 39 orang. Total kuisisioner yang kembali sebanyak 37 buah, 2 kuisisioner tidak dikembalikan oleh responden, sehingga kuisisioner dari responden tersebut tidak dapat digunakan dalam analisis penelitian ini.

Jumlah sampel yang sebelumnya direncanakan sebanyak 52 orang berkurang jadi 39 orang disebabkan oleh banyaknya aparat Inspektorat Provinsi Sumatera Barat yang dimutasi dan perubahan struktural organisasi pada Inspektorat itu sendiri.

Pada analisis deskriptif akan dipaparkan deskripsi dari masing-masing variabel yaitu latar belakang pendidikan (X_1), pendidikan berkelanjutan (X_2), komitmen organisasi (X_3), pengalaman kerja (X_4) dan kinerja APIP (Y) dengan menampilkan masing-masing indikator variabel yang bersangkutan (lampiran).

Uji Kualitas Data

Uji validitas dilakukan pada Inspektorat Provinsi Sumatera Barat

dengan jumlah responden sebanyak 39 orang. Untuk melihat validitas dari masing-masing item kuisisioner, digunakan *Correct item-Total Correlation*. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka data dikatakan valid, r_{tabel} untuk $n = 39$ adalah 0,3246. Berdasarkan hasil pengolahan yang dilihat pada Tabel 3 (lampiran) dapat dikatakan bahwa semua item pernyataan masing-masing variabel valid.

Pada uji reliabilitas nilai variabel dinyatakan reliabel jika mempunyai nilai *Cronbach's Alpha* dari masing-masing instrumen yang dikatakan valid lebih besar dari 0,6. Dari hasil nilai *Cronbach's Alpha* yang terdapat pada Tabel 4 (lampiran) di atas semua instrumen dapat dikatakan reliabel karena nilai *Cronbach's Alpha* nya berada diatas 0,6.

Uji Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan pengujian persamaan regresi berganda data memenuhi kriteria normalitas. Berdasarkan Tabel 6 (lampiran), terlihat bahwa hasil uji normalitas menunjukkan level signifikan lebih besar dari α ($\alpha = 0,05$) yaitu $0,335 > 0,05$ yang berarti data terdistribusi secara normal.

Berdasarkan Tabel 7 (lampiran) dapat dilihat hasil perhitungan nilai VIF dan *tolerance*. Masing-masing variabel bebas tersebut memiliki nilai $VIF < 10$ dan nilai *tolerance* $> 0,1$, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinieritas antar variabel independen

Berdasarkan Tabel 8 (lampiran) dapat dilihat bahwa hasil perhitungan masing-masing variabel menunjukkan bahwa level sig $> 0,05$ yaitu $0,542 > 0,05$ untuk variabel latar belakang pendidikan, $0,495 > 0,05$ untuk variabel pendidikan berkelanjutan, $0,932 > 0,05$ untuk variabel komitmen

organisasi dan $0,731 > 0,05$ untuk variabel pengalaman kerja. Sehingga penelitian ini bebas dari gejala heterokedastisitas dan layak untuk diteliti.

Analisis Regresi Berganda

Hasil analisis regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara keseluruhan terhadap variabel terikat. Yaitu pengaruh latar belakang pendidikan (X_1), pendidikan berkelanjutan (X_2), komitmen organisasi (X_3), dan pengalaman kerja (X_4).

$$Y = 8,905 + 0,588 (X_1) - 0,425 (X_2) + 0,204 (X_3) + 0,676 (X_4)$$

Uji Statistik F

Hasil pengolahan data menunjukkan hasil yang signifikan pada 0,000 (sig $0,000 < 0,05$). Hal ini berarti bahwa persamaan regresi yang diperoleh dapat diandalkan atau model yang digunakan sudah fix atau secara simultan Kinerja APIP dapat dijelaskan oleh variasi latar belakang pendidikan, pendidikan berkelanjutan, komitmen organisasi, dan pengalaman kerja pada tabel 10 (lampiran).

Koefisien Determinasi

Nilai *Adjusted R square* menunjukkan 0,609. Hal ini mengindikasikan bahwa kontribusi variabel bebas yaitu latar belakang pendidikan, pendidikan berkelanjutan, komitmen organisasi dan pengalaman kerja terhadap variabel terikat yaitu kinerja APIP sebesar 60,5%, sedangkan 39,5% ditentukan oleh faktor lain. Nilai *Adjusted R square* dapat dilihat pada Tabel 8 (lampiran)

Pengujian Hipotesis

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 9 dapat diketahui bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel latar belakang pendidikan (X_1) adalah 1,918 dan nilai sig adalah 0,017. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$, yaitu $2,515 > 1,687$ dan nilai signifikansi $0,017 < \alpha 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa penelitian ini membuktikan latar belakang pendidikan (X_1) berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja APIP. Sehingga hipotesis pertama (H_1) dalam penelitian ini diterima.

Hasil perhitungan pada tabel 9 dapat diketahui bahwa Nilai t_{tabel} pada alpha 0,05 adalah 1,687. Nilai t_{hitung} untuk variabel pendidikan berkelanjutan (X_2) adalah -0,425. Dengan demikian dapat diketahui bahwa $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu $-0,425 < 1,687$ dan nilai signifikansi $0,084 < \alpha 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa pendidikan berkelanjutan (X_2) tidak berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja APIP, dengan demikian hipotesis kedua (H_2) ditolak.

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 9 dapat diketahui bahwa Nilai t_{tabel} pada alpha 0,05 adalah 1,687. Nilai t_{hitung} untuk variabel komitmen organisasi (X_3) adalah 1,233. Dengan demikian dapat diketahui bahwa $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu $1,233 < 1,687$ dan nilai signifikansi $0,277 > \alpha 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi (X_3) tidak berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja APIP, dengan demikian hipotesis ketiga (H_3) ditolak.

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 9 dapat diketahui bahwa Nilai t_{tabel} pada alpha 0,05 adalah 1,687. Nilai t_{hitung} untuk variabel pengalaman kerja (X_4) adalah 5,230 dengan demikian dapat diketahui bahwa $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu $5,230 > 1,687$

dan nilai signifikansi $0,000 < \alpha 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja (X_4) berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja APIP, dengan demikian hipotesis keempat (H_4) diterima.

Pembahasan

Pengujian hipotesis pertama (H_1) menunjukkan bahwa latar belakang pendidikan berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja APIP yang dilampirkan pada pada Tabel 9 (lampiran).. Dengan demikian hipotesis pertama pada penelitian ini diterima. Hal ini dapat dibuktikan dari jawaban responden terhadap kuesioner yang disebarkan yang menunjukkan nilai rata-rata TCR sebesar 84,14%, yang berarti secara keseluruhan responden setuju bahwa pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja APIP. Artinya, dengan memiliki latar belakang pendidikan yang baik maka akan meningkatkan kinerja APIP.

Dwiyogi (2008) menyebutkan Latar Belakang Pendidikan merupakan suatu usaha sadar untuk membekali individu dengan pengalaman dan keterampilan sehingga individu tersebut dapat mengembangkan potensi yang dimilikinya.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Lamatenggo (2011), tentang pengaruh latar belakang pendidikan terhadap kinerja Inspektorat Provinsi Gorontalo. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa latar belakang pendidikan mempengaruhi kenaikan kinerja Inspektorat Provinsi Gorontalo. Dari penjelasan diatas maka latar belakang pendidikan APIP yang baik dan sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya sebagai pengawas akan turut mempengaruhi kinerja APIP..

Pengujian hipotesis kedua (H_2) menunjukan bahwa hasil analisis data statistik pendidikan berkelanjutan tidak berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja APIP, dilampirkan pada Tabel 9. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pendidikan berkelanjutan tidak berpengaruh terhadap kinerja APIP. Hal ini berarti bahwa hasil penelitian ini tidak sesuai dengan hipotesis yang penulis kemukakan sebelum dilakukanya penelitian. Dilihat dari distribusi frekuensi menunjukkan nilai rata-rata TCR sebesar 90,38%. Meski diketahui bahwa nilai dari TCR pendidikan berkelanjutan dikategorikan baik tetapi hipotesis kedua dari penelitian ini ditolak, dimana pendidikan berkelanjutan tidak dapat mempengaruhi kinerja APIP.

Berdasarkan hasil TCR yang baik ini dapat menggambarkan bahwa APIP pada inspektorat Provinsi Sumatera Barat telah memiliki pengetahuan tentang pentingnya pendidikan berkelanjutan. Namun dari hasil penelitian mengindikasi bahwa pendidikan berkelanjutan tidak mempengaruhi kinerja APIP, hal ini mungkin diakibatkan karena APIP pada Inspektorat Provinsi Sumatera Barat belum semuanya mampu untuk mengikuti pendidikan berkelanjutan karena butuh waktu dan biaya.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Albar (2009), tentang pengaruh pendidikan berkelanjutan terhadap kinerja auditor inspektorat pada Inspektorat Provinsi Sumatera Utara. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pendidikan berkelanjutan tidak mempengaruhi kenaikan kinerja auditor Inspektorat.

Adapun pendidikan berkelanjutan yang harus diikuti APIP adalah sertifikasi Jabatan Fungsional Auditor (JFA), pelatihan tentang pengetahuan

dan akses atas informasi teraktual dalam standar, metodologi, prosedur dan teknik pemeriksaan, dan setiap 2 (dua) tahun harus menyelesaikan paling tidak 80 (Delapan puluh) jam pendidikan yang secara langsung meningkatkan kecakapan profesional pemeriksa untuk melaksanakan pemeriksaan. Dari penjelasan diatas maka pendidikan berkelanjutan yang tidak diikuti dengan baik tidak mempengaruhi kinerja APIP.

Pengujian hipotesis ketiga (H_3) menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja APIP, ditunjukkan pada Tabel 9 (lampiran). Hasil penelitian menunjukkan bahwa pendidikan berkelanjutan tidak berpengaruh terhadap kinerja APIP. Hal ini berarti bahwa hasil penelitian ini tidak sesuai dengan hipotesis yang dikemukakan. Dilihat dari distribusi frekuensi menunjukkan nilai rata-rata TCR sebesar 84,56%.

Meski diketahui bahwa nilai dari TCR komitmen organisasi dikategorikan baik tetapi hipotesis ketiga dari penelitian ini ditolak, dimana komitmen organisasi tidak dapat mempengaruhi kinerja APIP. Berdasarkan hasil TCR yang baik ini dapat menggambarkan bahwa APIP pada inspektorat Provinsi Sumatera Barat telah memiliki pengetahuan tentang pentingnya komitmen terhadap organisasi dalam meningkatkan kinerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Gustati (2011) yang menguji pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja Auditor BPKP Sumatera Barat. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja Auditor BPKP Sumatera Barat. Namun dari hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa komitmen organisasi tidak

mempengaruhi kinerja APIP, hal ini dikarenakan APIP pada Inspektorat Provinsi Sumatera Barat tidak semuanya mempunyai komitmen yang tinggi terhadap organisasi salah satu penyebabnya mungkin karena sering terjadinya mutasi aparat dilingkungan Inspektorat Provinsi Sumatera Barat.

Pengujian hipotesis keempat (H_4) membuktikan bahwa pengalaman kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja APIP yang ditunjukkan pada Tabel 9 (lampiran). Dengan demikian hipotesis keempat pada penelitian ini diterima. Hal ini dapat dibuktikan dari jawaban responden terhadap kuesioner yang disebarkan yang menunjukkan nilai rata-rata TCR sebesar 86,76%, yang berarti secara keseluruhan responden setuju bahwa pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja APIP. Artinya, dengan banyaknya pengalaman kerja maka kinerja APIP yang baik akan terwujud.

Hasil penelitian ini sesuai dengan apa yang diungkapkan Batubara (2008) pengalaman kerja akan mempengaruhi tingkat pengetahuan Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP). Semakin banyak pengalaman yang Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) dapati maka akan semakin tinggi pengetahuan mereka tentang bidang tersebut sehingga akan meningkatkan kinerjanya.

Effendi (2011) menyatakan pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja, dari tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimilikinya. Penelitian yang dilakukan oleh Slamet (2009) yang menguji pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja aparat pengawas fungsional di Inspektorat Jenderal Pekerjaan Umum.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja parat pengawas fungsional di Inspektorat Jenderal Pekerjaan Umum.

- sendiri agar dapat tercipta suatu kinerja aparat yang baik.
2. Untuk penelitian selanjutnya, diharapkan menambah sampel pada dengan memperluas tempat dan variabel penelitian untuk menemukan variabel-variabel lain yang berpengaruh kuat dengan kinerja APIP.

V. PENUTUP

Kesimpulan

Kesimpulan yang dapat diambil dari pengaruh latar belakang pendidikan, pendidikan berkelanjutan, komitmen organisasi dan pengalaman kerja terhadap Kinerja APIP pada Inspektorat Provinsi Sumatera Barat adalah sebagai berikut :

1. Latar belakang pendidikan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja APIP pada Inspektorat Provinsi Sumatera Barat.
2. Pendidikan berkelanjutan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja APIP pada Inspektorat Provinsi Sumatera Barat.
3. Komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja APIP pada Inspektorat Provinsi Sumatera Barat.
4. Pengalaman kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja APIP pada Inspektorat Provinsi Sumatera Barat.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, ada beberapa saran yang dapat dipertimbangkan oleh beberapa pihak:

1. Bagi APIP pada Inspektorat Provinsi Sumatera Barat disarankan untuk mengikuti pendidikan berkelanjutan dan meningkatkan komitmen terhadap Inspektorat itu

DAFTAR PUSTAKA

- Albar, Zulkifli. 2009. "Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pendidikan Berkelanjutan, Komitmen Organisasi, Sistem Reward, Pengalaman dan Motivasi Auditor Terhadap Kinerja Auditor Inspektorat Provinsi Sumatera Utara". *Tesis*. Universitas Sumatera Utara.
- Anshori, Musich dan Sri Iswati. 2006. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Bahan Ajar. Surabaya. Fakultas Ekonomi Universitas Airlangga.
- Carolita, Metha Kartika dan Shiddiq Nur Rahardjo. 2012. Pengaruh Pengalaman Kerja, Independensi, Objektivitas, Integritas, Kompetensi, dan Komitmen Organisasi terhadap Kualitas Hasil Audit. *Diponegoro Journal Of Accounting*. Volume 1, Nomor 2, Halaman 1-11.
- Anthony, Robert dan Vijay Govindarajan. 2005. *Management Control System*. Jakarta: Salemba Empat.
- Arens, A. Alvin, Randal J.E dan Mark S.B. 2008. *Auditing and Assurance Services An Integrated Approach*. Edisi Keduabelas. Jakarta: Erlangga.
- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rieneka Cipta.
- Batubara, Rizal Iskandar, 2008. "Analisis Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Kecakapan Profesional, Pendidikan Berkelanjutan, dan Independensi Pemeriksa Terhadap Kualitas Hasil Pemeriksaan (Studi Empiris Pada Bawasko Medan)". *Tesis*. Universitas Sumatera Utara.
- Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Edisi IV. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gustati. 2011. "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)". *Jurnal Akuntansi & Manajemen*. Vol 6 No.2
- Herliansyah, Yudhi dan Meifida Ilyas. 2006. "Pengaruh Pengalaman Auditor Terhadap Penggunaan Bukti Tidak Relevan Dalam Auditor Judgement". Makalah. Simposium Nasional Akuntansi IX.
- Ilyas, H. 1999. *Manajemen Motivasi*. Jakarta: PT. Prehalindo
- Indriantoro, dan Supomo. 1999. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: BPFE

- Lamatenggo, Moh. Bahrunsyah, dkk. 2011. "Faktor- Faktor Kompetensi Inspektorat dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Inspektorat Kabupaten Gorontalo." *Jurnal Universitas Hasanudin*. Makassar.
- Mardisar, Diani dan R. N. Sari. 2007. "Pengaruh Akuntabilitas dan Pengetahuan Terhadap Kualitas Hasil Kerja Auditor." Makalah. *Simposium Nasional Akuntansi XI*.
- Mardiasmo. 2005. *Perpajakan (edisi revisi)*. Yogyakarta. Penerbit Andi Yogyakarta.
- Marganingsih, Arywanti dan Dwi Martani. 2009. "Analisis Antesenden Perilaku Auditor Internal dan Konsekuensinya Terhadap Kinerja : Studi Empiris pada Auditor di Lingkungan Aparat Pengawasan Intern Pemerintah – Lembaga Pemerintah Non Departemen". Makalah. *Simposium Nasional Akuntansi XII*.
- Mathis, Robert. L & Jackson John. H. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Salemba Empat.
- Mifti, Sri Dkk. 2009. "Pengawasan Internal Dan Kinerja : suatu kajian di Inspektorat Jenderal Dalam Negeri" *Jurnal Ekonomi Bisnis* No. 3 Vol. 14
- Mulyono, Agus, 2009. "Analisis Faktor-Faktor Kompetensi Aparatur Inspektorat dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Inspektorat Kabupaten Deli Serdang". *Tesis*. Universitas Sumatera Utara.
- Peraturan Badan Pemeriksa Keuangan RI Nomor 01 Tahun 2007 tentang Standar Pemeriksaan Keuangan Negara, Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia Tahun 2007.
- Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor PER/05/M.PAN/03/2008 tanggal 31 Maret 2008 tentang Standar Audit Aparat Pengawasan Intern Pemerintah.
- Peraturan Daerah Provinsi Sumatera Barat Nomor 10 tahun 2012 tentang Perubahan kedua atas Peraturan Daerah Nomor 3 tahun 2008 tentang pembentukan Organisasi dan Tata Kerja Inspektorat, Bapedda dan Lembaga Teknis Daerah Provinsi Sumatera Barat.
- Putri dan Bandi. 2002. "Pengaruh Pengalaman dan Pelatihan Pada Struktur Pengetahuan Auditor Tentang Kekeliruan". *Simposium Nasional Akuntansi 5*. Semarang.
- Rachmawati, 2009. "Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan Bidang Keuangan". *Skripsi*. Universitas Diponegoro.

Slamet, A.U, 2009. “Pengaruh Pengalaman dan Pendidikan Terhadap Kinerja Aparat pengawas fungsional Wilayah IV dilingkungan Inspektorat Jenderal Depatemen Pekerjaan Umum.” *Jurnal. STIE Gotong Royong*. Jakarta.

Sukriah, Ika Dkk. 2009. Pengaruh Pengalaman Kerja, Independensi, Obyektifitas, Integritas, dan Kompetensi terhadap Kualitas Hasil Pemeriksaan. *Jurnal. Simposium Nasional Akuntansi XII*. Palembang

Trisnarningsih, Sri. 2007. “Independensi Auditor dan Komitmen Organisasi Sebagai Mediasi pengaruh Pemahaman Good Governance, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Auditor.” *Simposium Nasional Akuntansi X*. Makassar.

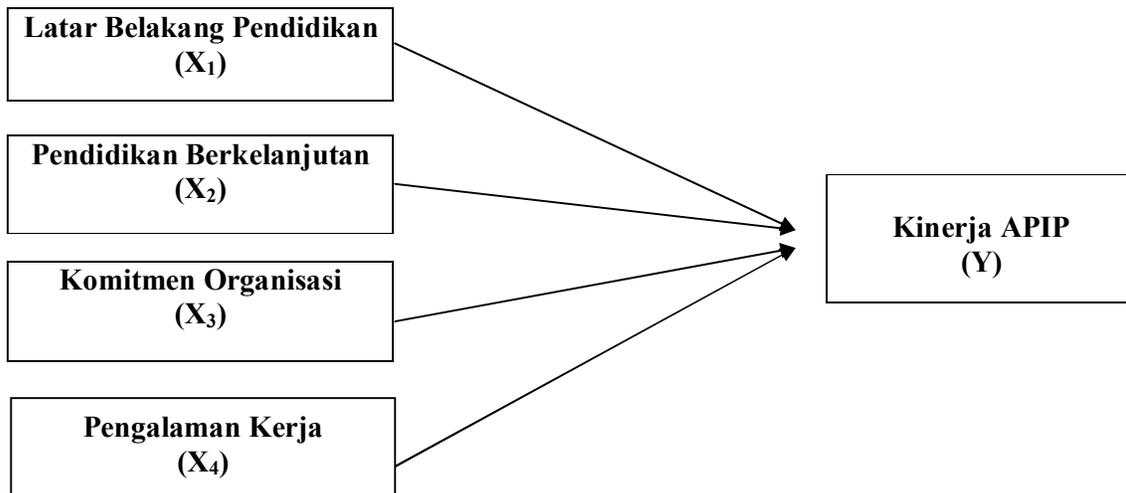
www.accet.org The Accrediting Commission of The Continuing Education.

www.menpan.go.id.

www.singgalang.co.id. *Laporan Keuangan 2011 : Sumbar kembali raih WDP*. diakses tanggal 1 Desember 2012.

www.sumbarprov.go.id

LAMPIRAN



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Tabel 1

Jumlah Pegawai Inspektorat Provinsi Sumatera Barat

Pendidikan					Jumlah	Jenis Kelamin		Jumlah
SM P	SM A	Dip I	S1	S2		L	P	
2	31	1	44	11	89	47	42	89

Tabel 2

Tingkat Pengembalian Kuisisioner

Keterangan	Jumlah
Kuesioner yang disebarikan	39

Total kuisioner yang kembali	37
Total kuisioner yang dapat diolah	37
Respon Rate	95%

Tabel3
Uji Validitas

Instrumen Variabel	Nilai <i>Corrected Item-Total Correlation</i> Terkecil
Kinerja APIP (Y)	0,335
Latar Belakang Pendidikan (X1)	0,376
Pendidikan Berkelanjutan (X2)	0,356
Komitmen Organisasi (X3)	0,329
Pengalaman Kerja (X4)	0,385

Tabel 4
Uji Reliabilitas

Instrumen Variabel	Nilai <i>Cronbach Alpha</i>
Kinerja APIP (Y)	0,759
Latar Belakang Pendidikan (X ₁)	0,611
Pendidikan Berkelanjutan (X ₂)	0,666
Komitmen Organisasi (X ₃)	0,684
Pengalaman Kerja (X ₄)	0,691

Tabel 5
Distribusi Frekuensi Masing-masing Variabel

Instrumen Variabel	Rata-rata TCR
Kinerja APIP (Y)	87,06
Latar Belakang Pendidikan (X ₁)	84,14
Pendidikan Berkelanjutan (X ₂)	90,38
Komitmen Organisasi (X ₃)	84,56
Pengalaman Kerja (X ₄)	89,73

Tabel 6
Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		37
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000

	Std. Deviation	1.53699395
Most Extreme Differences	Absolute	.155
	Positive	.097
	Negative	-.155
Kolmogorov-Smirnov Z		.944
Asymp. Sig. (2-tailed)		.335

Tabel 7
Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Latar belakang pendidikan	.668	1.497
Pendidikan berkelanjutan	.367	2.723
Komitmen organisasi	.324	3.084
Pengalaman kerja	.755	1.325

a. Dependent Variable: Kinerja APIP

Tabel 8
Koefisien Determinan

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.806 ^a	.649	.605	1.63023

Tabel 9
Koefisien Regresi

Coefficients^a

Sumber : data primer yang diolah, 2013

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8.905	4.440		2.006	.053
Latar belakang pendidikan	.588	.234	.322	2.515	.017
Pendidikan berkelanjutan	-.425	.239	-.308	-1.781	.084
Komitmen organisasi	.204	.166	.227	1.233	.227
Pengalaman kerja	.676	.129	.630	5.230	.000

Tabel 10
Uji F

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	157.388	4	39.347	14.805	.000 ^a
Residual	85.045	32	2.658		
Total	242.432	36			