

## Abstrak

### **Model Kinerja Auditor dan Pengawas Inspektorat Di Provinsi Jawa Barat**

**(Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Kepribadian, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Auditor dan Pengawas di Inspektorat Provinsi dan Kabupaten/Kota Se – Jawa Barat)**

**Edy Sudaryanto (1302615), di bawah bimbingan: Prof. Dr. H.Eeng Ahman, M.Si., Dr. H. Edi Suryadi, M.Si.**

Pengawasan merupakan salah satu fungsi manajemen yang penting dalam penyelenggaraan pemerintahan. Pengawasan atas penyelenggaraan pemerintahan diperlukan untuk menilai pelaksanaan kegiatan pemerintahan. Penilaian dilakukan untuk memastikan apakah pelaksanaan kegiatan pemerintahan telah berjalan sesuai dengan tugas dan fungsinya serta sesuai dengan rencana, kebijakan yang ditetapkan dan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Penyelenggaraan pemerintahan yang baik tentunya dibutuhkan peran dan fungsi pengawasan internal yang handal dalam mengawasi penyelenggaraan pemerintahan tersebut. Dengan pengawasan internal yang dilakukan oleh Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP), diharapkan pemerintah dapat menjalankan kegiatannya dengan efektif, efisien, transparan dan akuntabel.

Peningkatan peran yang diemban oleh APIP, diperlukan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas/ profesional guna menjamin mutu hasil pengawasan yang dilakukan oleh APIP. SDM yang profesional tersebut dilakukan oleh pejabat yang memenuhi syarat kompetensi keahlian yaitu yang terhimpun dalam rumpun Jabatan Fungsional Auditor dan Pengawas Penyelenggaraan Urusan Pemerintahan di Daerah (P2UPD)

Pengawasan intern pemerintahan daerah yang dilakukan oleh dua jabatan fungsional (auditor dan pengawas) yang hampir sama dalam satu institusi (Inspektorat), hal ini akan mempengaruhi kinerja auditor dan pengawas secara individu atas tugas pekerjaan yang diembannya. Dan belum profesionalnya pengawasan yang dilakukan oleh APIP daerah salah satu penyebabnya karena adanya 2 (dua) jabatan fungsional auditor dan pengawas tersebut.

Dengan melalui pendekatan teori perilaku organisasi dan model yang dikembangkan oleh Colcuitt, dkk. yang disesuaikan dengan keterbatasan waktu dan lokasi maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui budaya organisasi, kepemimpinan, kepribadian, kepuasan kerja dan kinerja auditor dan pengawas: apakah ada pengaruh budaya organisasi, kepemimpinan, kepribadian, dan kepuasan kerja (sebagai variabel independen) terhadap kinerja auditor dan pengawas di Inspektorat Provinsi dan Kabupaten/Kota Se–Jawa Barat (sebagai variabel dependen). Penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan data empirik, fakta, dan informasi yang valid pengaruh budaya organisasi, kepemimpinan, kepribadian, dan kepuasan kerja terhadap kinerja auditor dan pengawas di Inspektorat Provinsi dan Kabupaten/Kota Se–Jawa Barat.

Dari permasalahan di atas, penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode kuantitatif dengan populasi auditor dan pengawas di Inspektorat Provinsi dan Kabupaten/Kota Se–Jawa Barat sebanyak 832 orang. Sampel diambil secara acak sebanyak 202 auditor dan pengawas di lingkungan Inspektorat Provinsi dan Kabupaten/Kota Se–Jawa Barat (khususnya di wilayah Badan Koordinasi Pemerintahan dan Pembangunan/BKPP atau Koordinator Wilayah I dan IV).

Berdasarkan hasil analisis data diperoleh temuan sebagai berikut: (1) terdapat pengaruh langsung budaya organisasi terhadap kepribadian, (2) terdapat pengaruh langsung gaya kepemimpinan terhadap kepribadian, (3) terdapat pengaruh langsung budaya organisasi terhadap kepuasan kerja, (4) terdapat pengaruh langsung gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja, (5) terdapat pengaruh langsung kepribadian terhadap kepuasan kerja, (6) terdapat pengaruh langsung budaya organisasi terhadap kinerja, (7) terdapat pengaruh langsung gaya kepemimpinan terhadap kinerja, (8) terdapat pengaruh langsung kepribadian terhadap kinerja, dan (9) terdapat pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap kinerja. Hasil penelitian juga menunjukkan variabel-variabel yang dikembangkan dalam model Colquitt, dkk. telah terbukti walaupun masih ada variabel lain

selain budaya organisasi, gaya kepemimpinan, kepribadian, dan kepuasan kerja yang mempengaruhi kinerja individu. dan hal ini perlu dilakukan penelitian lanjutan.

**Kata Kunci: Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Kepribadian, Kepuasan Kerja dan Kinerja**

## Abstract

### **Performance Model of Auditors and Supervisors in the Inspectorates in Provincial West Java (The Impact of Organization Culture, Leadership, Personality, and Job Satisfaction toward the Performance of Auditors and Supervisors in the Inspectorates of Provincial and City/Regency Government of West Java)**

**Edy Sudaryanto (1302615), promotor: Prof. Dr. H. Eeng Ahman, M.Si. and co promotor: Dr. H. Edi Suryadi, M.Si.**

Supervision is one of the important managerial functions in the operational aspect of government. Supervision on government operations is needed to evaluate the execution of those government operations. The evaluation is conducted to ensure that the execution has been conducted in accordance with the existing roles and functions and also that it is in accordance with the stipulated plans and policies, and provisions of applicable laws and regulations.

To realize good governance, the roles and functions of good and reliable internal supervision are needed in supervising the execution of said governance. With the internal supervision provided by the Government Internal Supervision Agency (APIP/Aparat Pengawasan Intern Pemerintah), the government is expected to execute its activities effectively and efficiently with transparency and accountability.

To support the increase in the role of APIP, good quality and professional human resource is needed to ensure the quality of the supervision results carried out by APIP. Those professional human resource are officials fulfilling the requirements of skill competency which are stated in cluster of Functional Positions of Auditors and Supervisors of Implementation of Government Affairs in the Region (P2UPD).

Internal supervision of regional government is conducted by two functional positions (auditor and supervisor) which are virtually the same in one institution (Inspectorate). This will affect the performance of auditors and supervisors individually concerning the duties of their positions. The lack of professionalism in the supervision conducted by the APIP of a region is, among other things, due to the existence of the two functional positions of auditor and supervisors.

Following behavior organizational theory and the models which is developed by Colquitts with friends, suitable to time and location constraints than the problem formulation in this research is to see organization culture, leadership, personality, job satisfaction and performance of auditors and supervisors, if there is any influence organization culture, leadership, personality, and job satisfaction (independence variable) toward the performance of auditors and supervisors (dependence variable). The aims of this research to get empirical data, facts and valid information influence organization culture, leadership style, personality, and job satisfaction toward the performance of auditors and supervisors in the Inspectorates of Provincial and City/Regency Government of West Java.

Starting from the problem described above, this research was conducted using the quantitative method with a population of 832 auditors and supervisors in Inspectorates of the Provincial and City/Regency in West Java. The samples were taken randomly, resulting in 202 auditors and supervisors in the Inspectorates of the Provincial and City/Regency in West Java (particularly in the area of Agency of Coordination for Governance and Development (BKPP/Badan Koordinasi Pemerintahan dan Pembangunan) or Coordinators of Areas I and IV.

Based on the data analysis, the following findings were obtained: (1) there is a direct impact of organization culture on personality, (2) there is a direct impact of leadership style on personality, (3) there is a direct impact of organization culture on job satisfaction, (4) there is a direct impact of leadership style on job satisfaction, (5) there is a direct impact of personality on job satisfaction, (6) there is a direct impact of organization culture on performance, (7) there is a direct impact of leadership style on performance, (8) there is a direct impact of personality on performance, and (9) there is a direct impact of job satisfaction on performance. Research results also show the variables developed in the Colquitt model was proven although there were other variables which influence an individual's performance aside from organization culture, leadership style, personality, and job satisfaction. On those variables, further research needs to be conducted.

**Keywords: Organization Culture, Leadership, Personality, Job Satisfaction, and Performance.**