

Sistem Pengendalian Intern Terhadap Kinerja Inspektorat

Made Wedaswari, M.Si

Fakultas Ekonomi Universitas Veteran Bangun Nusantara Sukoharjo, Indonesia
madewedaswari90@gmail.com

Prof. Dr. Rahmawati, M.Si, Ak

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Sebelas Maret, Surakarta, Indonesia
Rahmaw2005@yahoo.com

Abstrak : Penelitian ini bertujuan mengetahui seberapa pengaruh *role stress*, *burnout* dan sistem pengendalian intern terhadap kinerja auditor internal. Penelitian ini dilakukan pada Inspektorat Daerah di Karisidenan Surakarta. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh auditor internal yang bekerja pada Inspektorat Daerah di Karisidenan Surakarta yang meliputi Kabupaten Surakarta, Boyolali, Sukoharjo, Karanganyar, Wonogiri, Sragen dan Klaten .

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *purposive sampling*, dengan jumlah responden sebanyak 60 orang. Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer. Data dikumpulkan dengan menggunakan metode survey melalui penyebaran kuesioner secara langsung. Metode analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda dan pengujian data yang dilakukan dengan dibantu oleh program SPSS.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) *role stress* berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor internal, (2) *burnout* berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor internal (3) sistem pengendalian internal pemerintah berpengaruh positif terhadap kinerja auditor internal. Meningkatnya *role stress* dan *burnout* akan menurunkan kinerja auditor internal sedangkan meningkatnya SPIP akan meningkatkan pula kinerja auditor internal.

Kata kunci : *Role Stress, Burnout, Sistem Pengendalian Intern Pemerintah*

PENDAHULUAN

Tema dari penelitian ini merupakan penilaian kinerja. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *roles stress, burnout* dan SPIP (Sitem Pengendalian Intern Pemerintah) terhadap kinerja auditor internal Inspektorat Karisidenan Surakarta. Didalam Organisasi akan memperoleh keuntungan apabila memiliki karyawan yang mempunyai etos kerja tinggi dan profesional. Profesionalisme karyawan erat hubungannya dengan peningkatan pada kinerja. Oleh karena itu, organisasi berupaya mengadakan pelatihan dan sosialisasi, (Suwandi, 1998) agar karyawannya bekerja secara profesional. Logikanya, karyawan akan jauh lebih kreatif dan inovatif dalam melaksanakan tugasnya dan mampu memenuhi tujuan

organisasi. Namun, terkadang masih adanya ketidakseimbangan dalam usaha yang dilakukan organisasi dan kebutuhan individu karyawan..

Dalam peningkatan tata kelola pemerintahan yang baik, Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK) Indonesia memberikan masukan terkait reformasi inspektorat. KPK menginginkan inspektorat bersifat independen. Mengingat selama ini Inspektorat ditunjuk oleh Kepala Daerah sehingga memiliki rasa sungkan terhadap pimpinan yang berkuasa di daerah tersebut. Hal ini juga akan menyulitkan KPK untuk mengungkap tindakan Korupsi yang ada di daerah. Menurut Menteri dalam Negeri Tjohjo Kumolo, mengatakan langkah tersebut memang perlu direalisasikan karena selama ini inspektorat daerah ditunjuk oleh kepala daerah. Menurutnya, hal itu mengakibatkan timbulnya rasa sungkan dari inspektorat untuk menindak aparatur pemda. (<https://news.detik.com>, 25/01/2017). Dengan kata lain, ada indikasi *ewuh pekewuh* dalam kinerja inspektorat. *Ewuh Pekewuh* akan berdampak pada perilaku karyawan .

Perilaku karyawan seringkali juga dipengaruhi oleh faktor-faktor psikologis (Lee dan Ashford, 1993). Penelitian Almer & Kaplan (2002) juga menyelidiki pengaruh sistem kerja fleksibel terhadap variabel pekerjaan yang meliputi (1) tekanan kerja, yaitu konflik peran, ambiguitas peran dan kelebihan peran, (2) *burnout*, yaitu kelelahan emosi, penurunan prestasi personal dan depersonalisasi, serta (3) perilaku kerja yaitu kepuasan kerja dan keinginan berpindah. Penggunaan struktur audit membantu audit menjadi lebih efektif dan efisien (Bowrin, 1998). Stres dalam pekerjaan dapat disebabkan oleh tekanan peran (*role stress*) (Eka, 2006). Penelitian yang dilakukan oleh Fisher (2001) menjelaskan bahwa stres peran terdiri dari dua bagian, yaitu ketidakjelasan peran dan konflik peran.

Selain itu, sistem pengendalian intern pada pemerintah juga sangat diperlukan guna mendapatkan kinerja aparat pemerintahan yang baik. Sesuai PP No. 60 Tahun 2008 Sistem Pengendalian Intern adalah proses yang integral pada tindakan yang dilakukan secara terus-menerus oleh pimpinan dan seluruh karyawan untuk memberikan keyakinan yang memadai atas tercapainya tujuan organisasi melalui kegiatan yang efektif dan efisien, keandalan pelaporan keuangan, pengamatan asset negara, dan ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan. Sistem pengendalian internal yang baik dalam suatu organisasi akan mampu menciptakan keseluruhan proses kegiatan yang baik pula, dalam hal tersebut akan memberikan dampak positif bagi kinerja organisasi. Penelitian yang dilakukan Nur Afrida (2013) menyimpulkan bahwa pengendalian intern berpengaruh terhadap kinerja sektor publik.

Berdasarkan penelitian diatas, peneliti bermaksud untuk meneliti mengenai keterkaitan antara *role stress*, *burnout* dan SPIP terhadap kinerja para karyawan di Inspektorat Karisidenan Surakarta. Inspektorat Karisidenan Surakarta meliputi inspektorat Kabupaten/Kota Boyolali, Karanganyar, Surakarta, Sragen dan Wonogiri. Menurut Permendagri No.71 Tahun 2015 pasal 3 dijelaskan bahwa pengawasan atas penyelenggaraan pemerintah daerah merupakan proses dimana kegiatan yang dilakukan pemerintah daerah berjalan secara efektif dan efisien sesuai dengan rencana dan

ketentuan peraturan perundang undangan. Dengan kata lain, segala proses pengembangan pemerintah daerah dilakukan secara benar sesuai dengan aturan yang berlaku sehingga efektif dan efisien. Alasan memilih Karisidenan Surakarta, daerah yang tergolong pada Karisidenan Surakarta merupakan daerah yang berkembang. Perkembangan dapat dilihat dari berbagai aspek meliputi, pembangunan, pemerintahan, kemasyarakatan dan berbagai aspek lainnya. Oleh karena itu, peran dan fungsi Inspektorat lebih mendominasi dalam menyelenggarakan pengawasan dan pembinaan terkait pelaksanaan urusan pemerintahan.

TINJAUAN PUSTAKAN DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Teori Peran

Terdapat berbagai macam teori dalam hubungan antar manusia yang dapat dijadikan acuan guna membantu menerangkan kualitas dan model hubungan antar manusia adalah salah satunya teori peran dan teori perilaku. Teori ini merupakan perpaduan antara teori, disiplin ilmu, dan orientasi. Teori peran dikemukakan oleh Kahn dkk (1964) teori ini menekankan sifat individual manusia sebagai pelaku sosial. Teori peran (role theory) ini mempelajari tentang perilaku individu yang sesuai dengan posisinya yang ditempati di masyarakat dan lingkungan kerja. Individu akan mengalami konflik atau masalah dengan dirinya apabila terdapat beberapa tekanan bersamaan yang ditujukan pada dirinya seperti yang dikemukakan oleh Kantz & Kahn (1978).

Teori perilaku

Teori perilaku dikembangkan oleh Triandis (1971) dalam Adelia (2014), yang menyatakan bahwa perilaku adalah bagaimana seseorang ingin berperilaku, sehingga hak tersebut akan mempengaruhi sikapnya. Menurut Triandis (1971) dalam Adelia (2014) bahwa model perilaku interpersonal yang lebih komprehensif antara lain dengan menyatakan faktor-faktor sosial, perasaan serta konsekuensi yang dirasakan akan mempengaruhi tujuan suatu perilaku. Perilaku tidak akan mungkin terjadi apabila kondisi yang memfasilitasi tidak memungkinkan.

Eliza dan Mary (1992:324) mendefinisikan performance atau kinerja sebagai suatu pola tindakan yang dilaksanakan untuk mencapai tujuan, yang diukur berdasarkan perbandingan dengan berbagai standar. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kinerja auditor merupakan hasil evaluasi terhadap pekerjaan auditor dalam melakukan pemeriksaan yang diukur berdasarkan standar audit yang berlaku. Apabila dalam melaksanakan pemeriksaan auditor telah memenuhi standar audit yang berlaku maka akan menghasilkan kinerja yang baik.

Larkin (1990) menyatakan bahwa terdapat empat dimensi personalitas dalam mengukur kinerja auditor, antara lain: "Kemampuan (ability), komitmen profesional, motivasi, dan kepuasan kerja. Seorang auditor yang mempunyai kemampuan dalam hal auditing maka akan cakap dalam menyelesaikan pekerjaan. Auditor yang

komitmen terhadap profesinya maka akan loyal terhadap profesinya seperti yang dipersepsikan oleh auditor tersebut. Motivasi yang dimiliki seorang auditor akan mendorong keinginan individu auditor tersebut untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai suatu tujuan. Adapun kepuasan kerja auditor adalah tingkat kepuasan individu auditor dengan posisinya dalam organisasi secara relatif dibandingkan dengan teman sekerja atau teman seprofesi lainnya".

Role stress

Ada banyak jenis *role stress* yang terjadi di luar organisasi seperti keadaan pribadi, tekanan sosial dan masalah keuangan. Selain itu, ada *role stress* yang terjadi dalam organisasi yang dapat disebut stres pekerjaan (*job stress*). *Role stress* biasa akan timbul karena wujud dari kekecewaan atas hasil yang dicapai tidak maksimal. Hal tersebut dipengaruhi oleh banyak faktor antara lain karena tidak memahami dengan baik dari tanggung jawab dan tujuan pekerjaan tersebut (Kim, Im, & Hwang, 2015). *Role stress* atau *job stressors* menurut Almer and Kaplan (2002) menyebutkan bahwa ada tiga bentuk *job stressors*, yaitu antara lain: ambiguitas peran (*role ambiguity*), konflik peran (*role conflict*), dan kelebihan beban kerja (*role overload*).

Menurut *role theory*, ambiguitas peran terjadi karena tidak ada kejelasan informasi untuk tanggungjawab pekerjaan dengan tugas-tugas yang ada (Leigh *et al.*, 1998). Ambiguitas peran mengacu pada situasi informasi yang kurang relevan yang terkait dengan pekerjaan yang akan dikerjakan (Karatepe dan Sokmen, 2006). Ambiguitas peran yang dirasakan oleh auditor muncul pada saat auditor mengetahui jadwal audit yang akan dilakukan tetapi auditor tersebut tidak yakin bagaimana akan melaksanakan tugas audit secara tepat waktu menurut (Rebele and Michaels, 1990). Konflik peran atau *Role conflict* terjadi pada saat seorang karyawan diharapkan dapat mengerjakan tugas lebih dari satu, dan tugas tersebut saling bertentangan satu sama lain, sehingga menyebabkan konflik tuntutan lain atau tugas lain (Beehr dan McGrath, 1992). Definisi kelebihan peran atau *role overload* menurut Khan *et al.* (1964) seperti yang dikutip oleh Peffer (1982) adalah suatu keadaan dimana ketika tuntutan peran tidak terlalu luas, tetapi tuntutan perannya sangat luas sehingga menghabiskan waktu yang banyak dan menyebabkan individu atau karyawan tidak dapat mencapai perannya dalam pekerjaannya. Konflik peran terjadi juga ketika seorang auditor memiliki beban pekerjaan yang sangat berat dan hal tersebut tidak sesuai dengan waktu dan kemampuan yang dimiliki. Schick *et al.* (1990)

H1 : *role stress* berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor internal.

Burnout

Burnout dalam pengertian stress kerja merupakan suatu kondisi psikologis spesifik seseorang yang menderita kelelahan pada emosional, mengalami kurangnya pencapaian diri, dan cenderung mendepersonalisasi orang lain (Freudenberger, 1974). *Burnout* salah satu fenomena psikologis yang timbul dalam aplikasi disiplin bisnis. Beberapa penelitian sebelumnya menemukan bahwa *burnout* terjadi pada individu

yang mempunyai interaksi tinggi dengan individu lain. Burnout merupakan aspek tersendiri dari stress yang telah didefinisikan sebagai bentuk tanggapan dari stress kerja yang secara empiris telah ditunjukkan mempunyai pengaruh disfungsional karena meningkatkan *turnover*, *absenteeism* dan penurunan produktivitas kerja (Shirom, 1989).

Ada beberapa dimensi mengenai burnout seperti yang ditulis Fogarty et al (2000). Dimensi pertama adalah kelelahan emosional (*emotional exhaustion*) merupakan dimensi burnout yang terbukti bahwa perasaan mengalami penurunan energi dan sensasi yang berkurang sebagai akibat dari tekanan permintaan psiko emosional yang berlebihan. Kedua, pengurangan pencapaian pribadi (*depersonalization*) yaitu atribut ketidak tercapaian, motivasi rendah, berkurangnya harga diri. *Reduce personal accomplishment* adalah dimensi ke tiga, kecenderungan untuk tidak mengorbankan orang lain dengan cara sikap yang sinis, kasar dan tidak peduli pada orang lain, dan memperlakukan orang lain sebagai obyek merupakan bagian kondisi *burnout*. Dari ketiga dimensi perbedaannya sangat tipis dan sangat sulit dipisahkan kapan perpindahan antara dimensi yang satu ke dimensi yang lain (Cordes & Dougherty, 1999). Seperti yang didiskusikan oleh Fogarty dkk (2000), konsepsi *burnout* dimaksudkan untuk memahami efek kumulatif dari stressor ganda yaitu setiap stressor mungkin dapat dikelola secara individual tetapi ketika terjadi bersama-sama dengan stressor lain dalam kehidupan professional, yang mungkin berdampak pada kinerja yang dilakukan.

H2 : *burnout* berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor internal.

SPIP

Peraturan Pemerintah Nomor 60 tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah, mewajibkan seluruh instansi pemerintah baik di tingkat pusat maupun di tingkat daerah untuk melaksanakan pengendalian atas penyelenggaraan kegiatan pemerintahan yang berpedoman pada Sistem Pengendalian Intern Pemerintah yaitu sistem pengendalian intern yang diselenggarakan secara menyeluruh di lingkungan pemerintah pusat dan pemerintah daerah. Sistem pengendalian internal terdiri dari kebijakan dan prosedur yang dirancang untuk memberikan manajemen jaminan yang wajar bahwa organisasi mencapai tujuan dan sasarnya. (Arens dalam Harnani, S. 2010: 24).

Laporan *Committee of Sponsoring Organizations (COSO)* mendefinisikan pengendalian intern sebagai berikut:

suatu proses yang dilaksanakan oleh dewan direksi, manajemen, dan personel lainnya dalam suatu entitas, yang dirancang untuk menyediakan keyakinan yang memadai berkenaan dengan pencapaian tujuan dalam kategori keandalan pelaporan keuangan, kepatuhan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku, efektivitas dan efisiensi operasi (dalam Boynton et al., 2002)

Pengendalian intern membantu setiap organisasi mencapai tujuan kinerjanya yaitu kegiatan operasi yang efektif dan efisien, laporan keuangan yang handal, dan

kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku. Adapun unsur-unsur pengendalian internal menurut Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 yaitu lingkungan pengendalian, penilaian risiko, kegiatan pengendalian, informasi dan komunikasi, dan pemantauan.

H3: SPIP berpengaruh positif terhadap kinerja auditor internal

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini menggunakan data primer, dan instrument yang digunakan untuk pengumpulan data adalah kuesioner yang disebarikan kepada responden pada bulan Maret 2016. Pada penelitian ini kuesioner dibagikan kepada 60 responden yang semuanya adalah auditor internal pada kantor Inspektorat. Isi dari kuesioner yang dibagikan berisi pertanyaan-pertanyaan yang dibagi dalam empat kelompok pertanyaan. Kelompok pertama yang digunakan sebagai variable dependen adalah kinerja auditor, kelompok kedua, ketiga dan keempat yang lalu digunakan sebagai variable independent adalah *role stress*, *burnout*, dan SPIP.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan *Pearson Product-Moment coefficient of correlation*. Hasil pengujian validitas menunjukkan bahwa koefisien korelasi yang diperoleh oleh masing-masing item dari variabel berada di atas nilai kritis korelasi product moment (koefisien korelasi $> 0,254$) sehingga kuisisioner *role stress*, *burnout*, SPIP, dan kinerja auditor internal yang digunakan dinyatakan valid. Pengujian reliabilitas dilakukan secara statistik dengan menghitung besarnya nilai Cronbach's alpha untuk masing-masing variabel. Hasil pengujian reliabilitas untuk variabel *role stress*, *burnout*, SPIP, dan kinerja auditor internal menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini reliabel karena nilai Cronbach's alpha lebih besar dari $\alpha 0,5$ (Nunnaly, 1967:45).

Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Hasil uji normalitas dengan uji Kolmogorov-Smirnov untuk unstandardized residu sebesar $0,779 > 0,05$ artinya variabel berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Nilai tolerance lebih dari 0,1 atau VIF kurang dari 10, maka disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antara variabel bebas dalam model regresi.

3. Uji Heteroskedastisitas

Semua variabel pada uji ini memiliki Asymp. Sig (p value) $> 0,05$, artinya pada model regresi tidak terdapat heteroskedastisitas.

4. Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi diperoleh nilai DW adalah sebesar 1,478 maka d statistic berada pada daerah tidak ada autokorelasi.

Analisis Regresi Berganda

Hasil analisis regresi linear berganda dengan menggunakan program SPSS dapat dilihat pada tabel berikut :

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.858 ^a	.737	.723	4.61000	1.478

a. Predictors: (Constant), SPIP, BO, RS

b. Dependent Variable: KP

Hasil regresi menunjukkan nilai Adjusted R² = 0,723 = 72,3 persen. Hal ini berarti bahwa 72,3 persen variasi dari variabel kinerja auditor internal di Inspektorat Daerah Karisidenan Surakarta dipengaruhi oleh variabel role stress, burnout, dan SPIP. Sedangkan sisanya sebesar 21,7 persen dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Uji F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3334.466	3	1111.489	52.300	.000 ^a
	Residual	1190.117	56	21.252		
	Total	4524.583	59			

a. Predictors: (Constant), SPIP, BO, RS

b. Dependent Variable: KP

Hasil regresi juga menunjukkan bahwa nilai sig = 0,000 ($p < 0,05$) yang berarti bahwa variabel independen (*Burnout*, *Role Stress* dan *SPIP*) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen (kinerja auditor internal).

Uji t (Uji Parsial)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	40.402	3.791		10.658	.000		
	BO	-.131	.060	-.288	-2.175	.034	.268	3.736
	RS	-.299	.092	-.433	-3.253	.002	.265	3.775
	SPIP	.324	.100	.260	3.251	.002	.735	1.360

a. Dependent Variable: KP

Pengujian Hipotesis

Hasil uji statistik t (Uji hipotesis) pada tabel di atas menunjukkan besar pengaruh variabel-variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen yang dijabarkan sebagai berikut:

1. Uji H1 : *role stress* berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor internal.
Variabel *role stress* dengan nilai sig = 0,002 ($p < 0,05$) yang berarti bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel *role stress* dengan kinerja auditor internal. Koefisien korelasi sebesar -0,299 yang berarti meningkatnya variabel *role stress* sebesar 1% maka akan **menurunkan** kinerja karyawan sebesar 0,299%. Jadi terdapat pengaruh yang negatif dan signifikan antara *role stress* terhadap kinerja auditor internal.
2. Uji H2 : *burnout* berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor internal.
Variabel *burnout* dengan nilai sig = 0,034 ($p < 0,05$) yang berarti bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel *burnout* dengan Kinerja Karyawan. Koefisien korelasi sebesar -0,131 yang berarti meningkatnya variabel *burnout* sebesar 1% maka akan **menurunkan** kinerja karyawan sebesar 0,131%. Jadi terdapat pengaruh yang negatif dan signifikan antara *burnout* terhadap kinerja auditor internal.
3. Uji H3 : SPIP berpengaruh positif terhadap kinerja auditor internal.
Variabel SPIP dengan nilai sig = 0,002 ($p < 0,05$) yang berarti bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel SPIP dengan kinerja auditor internal. Koefisien korelasi sebesar 0,324 yang berarti meningkatnya variabel SPIP sebesar 1% maka akan **meningkatkan** kinerja karyawan sebesar 0,324%. Jadi terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara SPIP terhadap kinerja auditor internal.

SIMPULAN, KETERBATASAN DAN SARAN

Simpulan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara *role stress*, *burnout* dan SPIP terhadap kinerja auditor internal pada Inspektorat Daerah di Karesidenan Surakarta. Penelitian ini memberikan temuan bahwa terdapat hubungan yang negatif dan signifikan antara *role stress* dan *burnout* dengan kinerja auditor internal. Pekerjaan auditor umumnya memang berada di bawah tekanan baik tekanan dari pimpinan ataupun tekanan pekerjaan. Pada umumnya Inspektorat Daerah pada Karesidenan Surakarta belum memiliki jumlah auditor yang mencukupi sehingga auditor mengalami kelebihan beban kerja. Hal-hal inilah yang dapat meningkatkan *role stress* dan *burnout* pada auditor sehingga menurunkan kinerjanya.

Sedangkan terdapat pengaruh positif variabel SPIP terhadap kinerja auditor internal, yang berarti semakin baik SPIP akan meningkatkan kinerja auditor internal. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ramandei (2009) bahwa sistem pengendalian intern berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja manajerial, dengan adanya pengendalian intern maka seluruh proses kegiatan audit dan kegiatan pengawasan lain terhadap organisasi dalam rangka memberikan

keyakinan yang memadai bahwa kegiatan telah dilaksanakan sesuai dengan tolak ukur yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien. Sistem pengendalian intern yang efektif akan berpengaruh terhadap kinerja aparat pemerintah daerah.

Penelitian ini menggambarkan bahwa pentingnya hubungan antara auditor dan instansi audit. Hal ini dikarenakan semakin adil instansi memperlakukan auditor akan berdampak pada menurunnya *role stress* dan *burnout* yang akan berdampak pada kinerja yang dihasilkan. Keadilan pada interaksi antara auditor dan instansi ini akan menumbuhkan hubungan yang bersifat mutualisme, sehingga diharapkan semakin baik keadilan yang diperoleh akan semakin baik output kinerja yang dihasilkan. SPIP dapat berjalan dengan baik tidak lepas dari para pelaku. Sistem pengendalian internal yang baik dalam suatu organisasi akan mampu menciptakan keseluruhan proses kegiatan yang baik pula, dalam hal tersebut akan memberikan dampak positif bagi kinerja.

Keterbatasan

Keterbatasan dalam penelitian ini yaitu hanya menggunakan 3 (tiga) variabel independen yaitu *role stress*, *burnout* dan SPIP dalam menguji faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja auditor internal. Banyak faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya yaitu motivasi, kompetensi, pengalaman kerja dan lain-lain. Seperti yang disebutkan pada hasil pengujian regresi berganda diketahui bahwa variabel penelitian yang digunakan dapat menjelaskan sebesar 72,3% sedangkan 27,7% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Saran

Untuk penelitian selanjutnya, dapat memperluas jumlah populasi dan menambahkan metode lain untuk mendapatkan data yang lebih lengkap, misalnya dengan melakukan wawancara secara langsung dengan responden sehingga dapat diketahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja secara lebih detail.

DAFTAR PUSTAKA

- Afrida, Nur. 2013. Pengaruh Desentralisasi dan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah Terhadap Kinerja Manajerial SKPD (Studi Empiris pada Pemerintah Kota Padang). Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.
- Almer, E. D., and Kaplan, S. E. (2002), "The Effect of Flexible Work Arrangements on Stressors, Burnout, and Behavioral Job Outcomes in Public Accounting," *Behavioral Research in Accounting*, 14: 01-34.
- Bowrin, Anthony R. 1998. Review and Synthesis of Audit Structure Literature. *Journal of Accounting Literature* 17:h: 40-71.
- Boynton, et al. 2002. Modern Accounting, Edisi Ketujuh, Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Eka Murtiasari. 2006. Anteseden dan Konsekuensi *Burnout* Pada Auditor : Pengembangan Terhadap Role Stress Model. *Tesis* Program Studi Magister Sains Program Pascasarjana Universitas Diponegoro.

- Cordes. C. L., and T. W. Dougherty (1993), "A review and integration of research on job burnout," *Academy of Management Review* 18: 621-656.
- Eliza, Colins GC dan Anne Devanna Mary (1992), *The Portable MBA*, New York : Johar Wiley and Sons, Inc.
- Fisher, Richard T. 2001. Role Stress, The Type A Behavior Pattern, and external auditor job satisfaction and performance. *Behavioral Research in Accounting* 13 : h: 143-170.
- Fogarty. T. J., J. Singh. G. K. Rhoads, and R. K. Moore (2000), "Antecedents and consequences of burnout in accounting: Beyond the role stress model," *Behavioral Research in Accounting* 12: 31-67
- Freudenberger. H. (1974), "Staff burnout," *Journal of Social Issues* 30 (1): 159- 165.
- Larkin, Joseph M (1990), Does Gender Affect Internal auditors' Performance ? *The Women CPA*, Spring : 20 – 24.
- Lee. R. and B. Ashforth (1993), "A longitudinal study of burnout among supervisor and managers: Comparison between Leither and Maslach (1988) and Golembiewski et al. (1986) models," *Organizational Behavior and Human Decision Processes* 54: 369-398.
- Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah.
- Ramandei, P. 2009. Pengaruh Karakteristik Sasaran Anggaran dan Sistem Pengendalian Intern Terhadap Kinerja Manajerial. *Tesis*. Universitas Diponegoro.
- Shirom, A. (1989), "Burnout in work organization," In C. L. Cooper & I. Robertson (Eds.), *International review of industrial and organizational psychology*. New York: Wiley.
- Suwandi (1998), "Pengujian Model Turnover Pasewark dan Strawser: Studi Empiris pada Lingkungan Akuntan Publik", *Skripsi FE UGM*, Tidak dipublikasikan.