

**BUDAYA TRI HITA KARANA SEBAGAI PEMODERASI PENGARUH KOMPLEKSITAS  
TUGAS TERHADAP KINERJA INTERNAL AUDITOR  
(Studi Pada Kantor Inspektorat di Provinsi Bali)**

**I Made Pradana Adiputra**<sup>✉</sup>

Staf Pengajar Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis,  
Universitas Pendidikan Ganesha, Bali, Indonesia

Diterima: Juli 2014. Disetujui: Agustus 2014. Dipublikasikan: September 2014

---

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kompleksitas tugas terhadap kinerja internal auditor dengan budaya Tri Hita Karana sebagai variabel moderating di Kantor Inspektorat di Provinsi Bali. Populasi penelitian adalah seluruh auditor di 6 (enam) Kantor Inspektorat di Bali (Klungkung, Karangasem, Gianyar, Bangli, Buleleng dan Badung). Teknik sampling yang digunakan purposive sampling dengan kriteria tertentu, yaitu kerja internal auditor minimal 1 tahun. Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei dengan menyebarkan kuesioner. Analisis data menggunakan regresi linier berganda dan moderated regression analysis. Hasil analisis data menunjukkan bahwa terdapat pengaruh kompleksitas tugas terhadap kinerja internal auditor dan moderasi tri hita karana pada kompleksitas tugas berpengaruh terhadap kinerja internal auditor pada Kantor Inspektorat di Provinsi Bali

**Abstract**

*This study aimed to examine the effect of task complexity on the performance of the internal auditor with Tri Hita Karana culture as a moderating variable in the Office of the Inspectorate in Bali Province. The study population was all auditors in 6 (six) Office Inspectorate in Bali (Klungkung, Karangasem, Gianyar, Bangli, Buleleng and Badung). The sampling technique used purposive sampling to certain criteria, namely the internal auditor's work a minimum of 1 year. The research design used in this study is a survey method by distributing questionnaires. Analysis of data using multiple linear regression and moderated regression analysis. The results of the data analysis showed that there are significant task complexity on the performance of the internal auditors and the moderation of Tri Hita Karana on the complexity of the task affect the performance of the internal auditor in the Office of the Inspectorate in Bali Province*

© 2014 Universitas Negeri Semarang

---

**Keywords:** *Complexity of the task, culture of Tri Hita Karana, Internal Auditor, Inspectorat*

---

---

<sup>✉</sup> I Made Pradana Adiputra  
E-mail: [adiputraundiksha@gmail.com](mailto:adiputraundiksha@gmail.com)

## PENDAHULUAN

Pengawasan yang efektif diperlukan untuk memastikan tingkat keselaran tujuan yang tinggi antara individu dan organisasi. Untuk mencapai keselaran tujuan, seorang pemimpin harus dapat mempengaruhi anggota organisasinya agar tujuan individu konsisten dengan tujuan organisasi itu sendiri (Anthony dan Govindarajan, 2004). Salah satu upaya untuk menjaga dan memelihara pengawasan yang efektif, maka perusahaan biasanya memerlukan suatu bagian khusus yang disebut dengan internal auditing.

Kualitas auditing internal yang dijalankan akan berhubungan dengan kompetensi dan obyektivitas dari staf *internal auditor* organisasi tersebut. Hal tersebut memberikan pemahaman bahwa audit internal merupakan suatu fungsi penilaian yang bebas dalam suatu organisasi guna menelusuri serta mempelajari dan menilai kegiatan-kegiatan perusahaan untuk dapat memberikan saran-saran perbaikan konstruktif kepada keseluruhan manajemen. Kegiatan penilaian yang bersifat independen bukanlah berarti absolut yaitu berarti bebas dari semua ketergantungan, namun maksudnya adalah *internal auditor* bebas dari pengaruh atau kekuasaan pihak yang diperiksanya sehingga diharapkan akan dapat memberikan penilaian yang obyektif, dimana keandalannya tidak perlu diragukan lagi (Sujana, 2013).

Sebagai pekerja, *internal auditor* mendapatkan penghasilan dari organisasi dimana dia bekerja, hal ini berarti *internal auditor* sangat tergantung kepada organisasinya sebagai pemberi kerja. Di sisi lain, *internal auditor* dituntut untuk tetap independen dalam menjalankan pekerjaannya sebagai bentuk tanggung jawabnya kepada publik dan profesinya (Windsor, 2002). Kemampuan *internal auditor* untuk membuat keputusan yang akan diambil ketika menghadapi situasi dilema etika akan sangat bergantung kepada berbagai hal, karena keputusan yang diambil oleh *internal auditor* juga akan banyak berpengaruh kepada organisasi dan konstituen dimana dia berada (Arnold dan Panemon, 1991).

Begitu juga *internal auditor* di sektor publik atau dikenal dengan Satuan Pengawas Internal yang diwadahi dalam sebuah Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD), yang kemudian dikenal dengan Inspektorat Daerah atau Badan Pengawas Keuangan Daerah (Bawasda), yang berfungsi sebagai auditor atau pemeriksa internal bagi Pemerintah Kabupaten yang bertanggungjawab kepada Bupati. Sebagai auditor internal pemerintah Inspektorat memiliki kewenangan untuk melakukan 3 (tiga) hal yaitu; *Pertama*, Pengawasan yang dimaksud dapat berupa pencegahan terhadap kesalahan pelaporan dan pertanggungjawaban, pencegahan terhadap kelalaian pegawai daerah dalam melaksanakan sistem dan prosedur, pencegahan terhadap terjadinya kesalahan dalam penggunaan wewenang yang dilakukan oleh pejabat SKPD serta mencegah penggelapan maupun korupsi yang terjadi di daerah. *Kedua*, pemeriksaan adalah proses sistematis untuk mengumpulkan bukti terkait dengan transaksi yang telah terjadi dan menilai kesesuaian transaksi tersebut dengan kriteria atau aturan-aturan yang telah ditetapkan. Dalam melakukan tugas pemeriksaan, inspektorat harus dapat menemukan semua kesalahan yang material yang terjadi dalam pengelolaan keuangan daerah, baik kesalahan dalam penyajian angka maupun kesalahan akibat dilanggarnya prosedur-prosedur tertentu dalam pengelolaan keuangan. *Ketiga*, pembinaan yaitu

memberikan petunjuk teknis tentang pengelolaan keuangan yang benar menurut aturan perundangan yang berlaku yang sesuai dengan azas akuntabilitas dan transparansi.

Kedudukan *internal auditor* yang tidak independen karena memiliki satu klien dan kompleksitas tugas yang dibebankan kemungkinan dapat menimbulkan dilema *judgement* yang akan berpengaruh terhadap kinerja *internal auditor*. Hasil temuan dari BPK terhadap beberapa Kabupaten di Bali cukup mengejutkan. Seperti contoh yang terjadi di Kabupaten Buleleng pada tahun 2009 diduga oleh aparat hukum telah terjadi penyimpangan APBD mencapai angka 30 milyar, yang salah satunya disebabkan oleh adanya bantuan bencana alam fiktif kepada beberapa desa di Kabupaten Buleleng. Pada tahun 2010, kabupaten Buleleng juga mendapat sorotan terkait dengan pembebasan lahan kolam renang yang diduga oleh aparat hukum telah terjadi kesalahan prosedur pembayaran ganti rugi yang berpotensi merugikan keuangan negara. Dimana dalam kasus itu telah terjadi penyerahan ganti rugi atas pengambialihan tanah negara (Sujana, 2013). Kemudian beberapa kasus yang terjadi di Pemerintah Kabupaten Jembrana diantaranya Direktur Perusahaan Darah (Perusda) Jembrana, I Gusti Ketut Mulyarta dinilai menyalahgunakan kedudukannya untuk melakukan tindak pidana yang merugikan keuangan daerah senilai Rp 2,029 miliar (infokorupsi.com). Kasus dugaan korupsi pabrik kompos oleh mantan Bupati Jembrana, I Gede Winasa yang menyatakan bahwa DPRD Jembrana ikut andil dan mengetahui dalam kebijakan pencairan dana hibah tahun 2008 untuk perusahaan daerah (perusda) (infokorupsi.com).

Kesulitan yang dihadapi *internal auditor* mengakibatkan kurangnya konsensus pada auditor dan ketidakakuratan pada kinerja *audit judgment*, akibatnya terjadi penurunan kualitas *audit judgment*. (Libby dan Lipe, 1992). *Internal auditor* pada dasarnya adalah individu yang juga memiliki pandangan hidup bahwa untuk mewujudkan kinerjanya dipengaruhi oleh nilai-nilai baik yang berasal dari kekuatan diri, lingkungan kerja, hubungan antar sesama internal auditor dalam berperilaku. Oleh karena itu perlu dipertimbangkan adalah budaya lokal yang dapat dijadikan pedoman bagi setiap orang yang memahaminya. Sebuah falsafah kultur Bali *Tri Hita Karana* yang menekankan pada teori keseimbangan menyatakan bahwa masyarakat Hindu cenderung memandang diri dan lingkungannya sebagai suatu sistem yang dikendalikan oleh nilai keseimbangan, dan diwujudkan dalam bentuk perilaku (Gunawan, 2009). Kultur lokal Bali *Tri Hita Karana (THK)* diadopsi sebagai budaya organisasi dalam penelitian ini. *THK* adalah sebuah filosofi yang sekaligus menjadi konsep kehidupan dan sistem kebudayaan masyarakat Bali. Konsep kehidupan yang mengedepankan prinsip-prinsip kebersamaan, keselarasan, dan keseimbangan antara tujuan ekonomi, pelestarian lingkungan dan budaya, estetika dan spiritual (Tenaya, 2007). Hal ini dijadikan dasar peneliti menggunakan suatu budaya lokal yang telah menjadi pedoman hidup orang Bali, seperti *Tri Hita Karana (THK)*. *THK* digunakan karena penelitian ini akan dilakukan terhadap *internal auditor* Inspektorat beberapa Kabupaten di Bali.

*Tri Hita Karana* sebagai variabel moderasi dalam penelitian ini juga didukung dengan adanya program Pemerintah Daerah Provinsi Bali yang menyelenggarakan *Tri Hita Karana Award* bagi instansi pemerintahan, sekolah, hotel, dan lembaga pendidikan lainnya di Bali. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya *THK Award* tersebut maka tentunya diperlukan struktur organisasi yang baik dan

manajemen yang handal dalam kaitannya dengan budaya organisasi, serta peran budaya *THK* didalam instansi pemerintah yang dijadikan sebagai pedoman bagi semua elemen dalam melakukan pekerjaan termasuk *internal auditor*, manajemen puncak, serta karyawan-karyawan lain dibawah manajer/pimpinan (JournalBali, 2010). Hal ini dijadikan ide dasar pemikiran penggunaan *THK* sebagai pemoderasi antara kompleksitas tugas terhadap kinerja *internal auditor* inspektorat.

Sementara itu, beberapa penelitian sebelumnya terkait Kompleksitas Tugas, dan Kinerja Auditor dan *THK* yang menjadi dasar dilakukannya penelitian ini adalah : Penelitian yang dilakukan oleh Chang (2006) menyatakan bahwa dalam lingkungan kerja *internal audit*, pemimpin perusahaan dapat mempengaruhi tingkat kinerja dari auditor internal. Bonner (1994) menyatakan bahwa ketika tugas lebih kompleks dan tidak terstruktur, usaha yang tinggi tidak akan membantu seorang auditor untuk menyelesaikan tugas audit. Sedangkan penelitian Sanusi & Iskandar (2007) menunjukkan bahwa auditor yang memiliki tugas yang kompleks akan sulit untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik sehingga justru menurunkan kinerja auditor tersebut. Penelitian yang dilakukan oleh Cloyd dalam Saputra (2012) menyatakan bahwa untuk tingkat kompleksitas tugas yang rendah, akan menambah usaha yang secara langsung dapat mempengaruhi kinerja. Penelitian Restuningdiah dan Indriantoro (2000) menyatakan bahwa peningkatan kompleksitas dalam suatu tugas atau sistem, akan dapat menurunkan tingkat keberhasilan tugas itu sendiri. Penggunaan variabel *THK* dilakukan oleh Gunawan (2009) dan Saputra (2012) yang menyatakan bahwa *Tri Hita Karana* yang diadopsi sebagai budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka tujuan penelitian ini untuk menguji (1) adanya pengaruh kompleksitas tugas berpengaruh terhadap kinerja *internal auditor* dan (2) Budaya *Tri Hita Karana* memoderasi pengaruh Kompleksitas tugas terhadap Kinerja *Internal auditor*?

### **Teori Keagenan**

*Agency Theory* menjelaskan fenomena yang terjadi ketika atasan mendelegasikan wewenangnya kepada bawahan untuk melakukan suatu tugas atau otoritas dalam membuat keputusan (Anthony dan Govindarajan, 1998). Riset akuntansi keperilakuan yang menggunakan teori agensi mendasarkan pemikirannya atas adanya perbedaan informasi antara atasan dan bawahan. Dari sudut pandang teori agensi, prinsipal (pemilik atau manajemen puncak) membawahi agen (karyawan atau manajer yang lebih rendah) untuk melaksanakan kinerja yang efisien. Teori agensi mengasumsikan kinerja yang efisien dan bahwa kinerja organisasi ditentukan oleh usaha dan pengaruh kondisi lingkungan (Ikhsan dan Ishak, 2005).

Prinsip utama dari teori ini menyatakan adanya hubungan kinerja antara pihak yang memberi wewenang, yaitu pimpinan perusahaan dengan pihak penerima wewenang, yaitu *internal auditor*. Prinsipal mempekerjakan agen untuk melaksanakan tugas termasuk pengambilan keputusan dan lingkungan yang tidak pasti seperti perusahaan dalam kondisi *financial distress*. Dalam kondisi seperti ini diperlukan dasar perilaku yang dapat dijadikan panduan dalam melaksanakan pekerjaan ataupun pengawasan yaitu konsep yang terkandung dalam *Tri Hita Karana* yang menekankan pada teori keseimbangan bahwa masyarakat Hindu cenderung memandang diri dan lingkungannya sebagai suatu

sistem yang dikendalikan oleh nilai keseimbangan, dan diwujudkan dalam bentuk perilaku (Gunawan, 2009).

### **Kompleksitas Tugas**

Kompleksitas adalah sulitnya suatu tugas yang disebabkan oleh terbatasnya kapabilitas, dan daya ingat serta kemampuan untuk mengintegrasikan masalah yang dimiliki oleh seorang pembuat keputusan (Jamilah, dkk 2007). Dalam ruang lingkup kerja audit, sangat penting untuk memperhatikan kompleksitas tugas karena dapat berdampak pada kinerja audit judgment, dan pemahaman mengenai kompleksitas tugas audit dapat membantu para manajer membuat tugas untuk menjadi lebih baik yang berguna dalam hal pengambilan keputusan (Bonner, 1994).

Seorang auditor akan selalu dihadapkan dengan tugas-tugas yang kompleks, banyak, berbeda-beda dan saling terkait satu dengan lainnya. Kompleksitas tugas dapat didefinisikan sebagai fungsi dari tugas itu sendiri (Wood, 1986 dalam Engko dan Gudono, 2007). Beberapa tugas audit dipertimbangkan sebagai tugas dengan kompleksitas yang tinggi dan sulit, sementara yang lain memprespsikannya sebagai tugas yang mudah (Jiambalvo dan Pratt, 1982 dalam Engko dan Gudono, 2007).

Kompleksitas tugas menurut Wood (1988) dapat didefinisikan sebagai fungsi dari tiga dimensi dari tugas itu sendiri, yaitu : sejumlah perbedaan komponen dan informasi penting yang digunakan untuk menyelesaikan tugas, komplikasi pada pola hubungan antara informasi, tindakan, dan produk serta stabilitas pola hubungan di atas dari waktu ke waktu.

Restuningdiah dan Indriantoro (2000) menyatakan bahwa peningkatan kompleksitas dalam suatu tugas atau sistem, akan dapat menurunkan tingkat keberhasilan tugas itu sendiri. Terkait dengan kegiatan pengauditan, tingginya kompleksitas audit bisa menyebabkan seorang akuntan berperilaku disfungsiional sehingga dapat mengakibatkan penurunan kinerja *internal auditor* dalam pembuatan *audit judgment*.

### **Kinerja Internal Auditor**

*Performance* (kinerja) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika (Judge. *et al*, 2001).

Kinerja berkaitan erat dengan tujuan, sebagai suatu hasil perilaku kerja seseorang. Perilaku kinerja dapat ditelusuri hingga ke faktor-faktor spesifik seperti kemampuan, upaya dan kesulitan tugas. Menurut Mangkunegara (2010:9), istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang).

Faktor penentu kinerja karyawan dapat dijelaskan dengan menggunakan pendekatan teori atribusi yang menyatakan bahwa dua kategori dasar atribusi yang melekat pada diri seorang karyawan yang akan menentukan kinerjanya, yaitu atribusi yang bersifat internal atau *dispositional* (dihubungkan dengan sifatsifat orang), dan yang bersifat eksternal atau *situasional* (yang dapat dihubungkan dengan lingkungan seseorang (Bateman, 1984 dalam Maryani, 2010). Sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan ditentukan oleh dua faktor yaitu faktor internal dan faktor eksternal karyawan. Sumber internal seperti

bakat, kemampuan, kemauan dan upaya. Sedangkan sumber eksternal terdiri atas lingkungan kerja, rekan kerja, dan pimpinan (Maryani, 2010).

### **Tri Hita Karana**

Falsafah kultur Bali *Tri Hita Karana* yang menekankan pada teori keseimbangan menyatakan bahwa masyarakat Hindu cenderung memandang diri dan lingkungannya sebagai suatu sistem yang dikendalikan oleh nilai keseimbangan, dan diwujudkan dalam bentuk perilaku (Gunawan, 2009). Kultur lokal Bali *Tri Hita Karana (THK)* diadopsi sebagai budaya organisasi dalam penelitian ini. *THK* adalah sebuah filosofi yang sekaligus menjadi konsep kehidupan dan sistem kebudayaan masyarakat Bali. Konsep kehidupan yang mengedepankan prinsip-prinsip kebersamaan, keselarasan, dan keseimbangan antara tujuan ekonomi, pelestarian lingkungan dan budaya, estetika dan spiritual (Tenaya, 2007). Konsep *THK* merupakan konsep harmonisasi hubungan yang selalu dijaga masyarakat Hindu Bali meliputi: *parahyangan* (hubungan manusia dengan Tuhan), *pawongan* (hubungan antar-manusia), dan *palemahan* (hubungan manusia dengan lingkungan) yang bersumber dari kitab suci agama Hindu *Baghawad gita*. Oleh karena itu, konsep *THK* yang berkembang di Bali, merupakan konsep budaya yang berakar dari ajaran agama (Riana, 2010).

Dalam pustaka suci *veda* juga ditemukan bahwa nilai-nilai etos kerja orang Hindu antara lain: kreativitas, kerja keras tanpa mengenal putus asa, menghargai waktu, kerja sama yang harmonis, *satya wacana*, efisiensi yang etis dan penuh prakarsa (Gunawan, 2009).

### **Internal Auditor/Inspektorat Daerah (Badan Pengawas Keuangan Daerah)**

*Internal auditor* adalah orang atau badan yang melaksanakan aktivitas internal auditing. Oleh sebab itu, *internal auditor* senantiasa berusaha untuk menyempurnakan dan melengkapi setiap kegiatan dengan penilaian langsung atas setiap bentuk pengawasan untuk dapat mengikuti perkembangan dunia usaha yang semakin kompleks (Nasution, 2003).

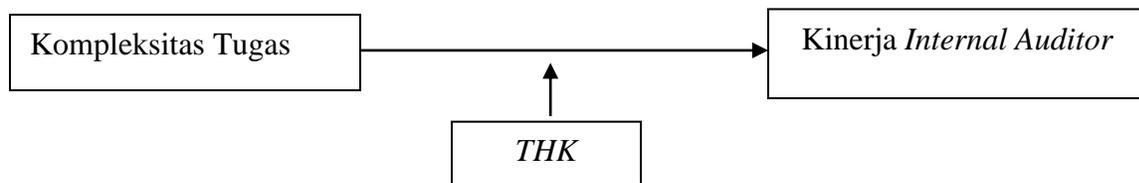
Sawyer. *et al* (2005) menjelaskan bahwa tanggung jawab *internal auditor* pada berbagai perusahaan sangat beragam tergantung pada perusahaan yang bersangkutan. Fungsi Internal Auditing secara menyeluruh mengenai pelaksanaan kerja Internal Auditing dalam mencapai tujuannya adalah (Nasution, 2003): (1) Membahas dan menilai kebaikan dan ketepatan pelaksanaan pengendalian akuntansi, keuangan serta operasi. (2) Meyakinkan apakah pelaksanaan sesuai dengan kebijaksanaan, rencana dan prosedur yang ditetapkan. (3) Menyakinkan apakah kekayaan perusahaan/organisasi dipertanggungjawabkan dengan baik dan dijaga dengan aman terhadap segala kemungkinan resiko kerugian. (4) Menyakinkan tingkat kepercayaan akuntansi dan cara lainnya yang dikembangkan dalam organisasi. (5) Menilai kualitas pelaksanaan tugas dan tanggung jawab yang telah dibebankan.

Inspektorat Daerah atau sering disebut dengan Badan Pengawas Daerah adalah unsur pelaksana tugas tertentu Pemerintah Daerah, dipimpin oleh seorang Kepala yang berada dibawah dan bertanggungjawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah. Dalam Peraturan Pemerintah No. 41 Tahun 2007 tentang Organisasi Perangkat Daerah pasal 12 menyebutkan unsur pengawas daerah adalah Badan Pengawas Daerah yang selanjutnya disebut dengan Inspektorat Daerah Kabupaten.

Inspektorat Daerah sebagai Aparat Pengawas Internal Pemerintah Daerah memiliki peran dan posisi yang sangat strategis baik ditinjau dari aspek fungsi-fungsi manajemen maupun dari segi pencapaian visi dan misi serta program-program pemerintah. Dari segi fungsi-fungsi dasar manajemen, ia mempunyai kedudukan yang setara dengan fungsi perencanaan atau fungsi pelaksanaan. Sedangkan dari segi pencapaian visi, misi dan program-program pemerintah, Inspektorat daerah menjadi pilar yang bertugas sebagai pengawas sekaligus pengawal dalam pelaksanaan program yang tertuang dalam Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (Hutabalian dan Pasmaulina, 2010).

**Kerangka Konseptual**

Kerangka konseptual penelitian ini menjelaskan bahwa kompleksitas tugas yang menjadi tanggung jawab *internal auditor* berpengaruh terhadap hasil kerja/kinerja *internal auditor*. Dalam hubungan kompleksitas tugas dengan kinerja dirasakan perlu sebuah perilaku mendasar yang dimiliki masing-masing individu dan dirasa mampu mengendalikan diri masing-masing individu tersebut untuk mencapai suatu kinerja yang lebih baik yaitu peran budaya *Tri Hita Karana* didalam instansi pemerintah yang dijadikan sebagai pedoman bagi semua elemen dalam melakukan pekerjaan termasuk *internal auditor*. Oleh karena itu, dapat dibuat sebuah kerangka konseptual yang disajikan pada gambar 1.



Sumber : Hasil Pemikiran Peneliti (2014)

**Gambar 1.** Kerangka Konseptual

**Rumusan Hipotesis**

- H1: Kompleksitas tugas berpengaruh terhadap Kinerja *internal auditor* Inspektorat Pemerintah
- H2: *Tri Hita Karana* memoderasi pengaruh Kompleksitas tugas terhadap kinerja *internal auditor* inspektorat pemerintah

**METODE**

Populasi penelitian ini adalah seluruh auditor pada 6 (enam) Kantor Inspektorat di Propinsi Bali (Klungkung, Karangasem, Gianyar, Bangli, Buleleng dan Badung). Teknik pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling* dengan kriteria tertentu yaitu internal auditor yang bekerja minimal 1 tahun. Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei. Desain penelitian survei yaitu setiap Kantor Inspektorat didatangi secara langsung dan diberikan kuesioner. Kuesioner diantar dan diambil langsung sesuai kesepakatan waktu antara peneliti dengan responden. Jumlah auditor

yang memenuhi kriteria sampel dan berpartisipasi dalam penelitian ini sebanyak 34 orang (tabel 1 pada lampiran).

### **Kompleksitas Tugas**

Kompleksitas tugas pada penelitian ini didefinisikan sebagai tugas yang kompleks, terdiri atas bagian-bagian yang banyak, berbeda-beda dan saling terkait satu sama lain. Dalam pelaksanaan tugasnya yang kompleks, *internal auditor* sebagai bagian dari perusahaan memerlukan keahlian, kemampuan dan tingkat kesabaran yang tinggi. Variabel diukur dengan konstruk kompleksitas tugas yang terdiri dari 6 item untuk mengukur kompleksitas tugas peserta survei. *Internal auditor* yang menjadi sampel diminta untuk mengidentifikasi tingkat kompleksitas tugas dari 6 item yang berbeda. Hasil respon yang menggunakan skala 1-5 berkisar antara “sangat rendah” pada batas bawah skala (1) dan “sangat tinggi” pada batas atas skala (5).

### **Kinerja Internal Auditor**

Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2010: 9).

Variabel diukur dengan konstruk kinerja dari Patten (2005) yang terdiri dari 18 item untuk mengukur kinerja peserta survei. *Internal auditor* yang menjadi sampel diminta untuk mengidentifikasi tingkat kinerja dari 18 item yang berbeda. Hasil respon yang menggunakan skala 1-5 berkisar antara “sangat tidak setuju” pada batas bawah skala (1) dan “sangat setuju” pada batas atas skala (5). Skor untuk masing-masing dari 18 item digabungkan dan menghasilkan total skor kinerja *internal auditor* Inspektorat.

### **Tri Hita Karana**

Variabel *THK* dimaksudkan secara spesifik untuk menjelaskan orientasi budaya organisasi pada tingkat departemen atau bagian. Variabel persepsi budaya *THK* diukur dengan instrumen yang dikembangkan oleh Gunawan (2009). Orientasi *THK* diukur dengan 13 butir pertanyaan yang telah digunakan oleh Gunawan (2009). Skala Likert yang digunakan 1-5 berkisar antara “sangat tidak setuju” pada batas bawah skala 1 dan “sangat setuju” pada batas atas skala 5. Penggunaan butir pertanyaan ini sesuai dengan penelitian terkait budaya lokal *Tri Hita Karana*, sehingga yang digunakan Gunawan (2009) dalam penelitiannya memiliki lingkup yang luas. Maka dari itu, penelitian ini yang dilakukan pada *internal auditor* inspektorat pemerintah dan penelitian Gunawan (2009) dilakukan pada Lembaga Perkreditan Desa memiliki kesamaan lokasi dan situs penelitian di Bali, serta kesamaan dalam penggunaan variabel kinerja dan kepuasan kerja yang mendukung penggunaan indikator yang sama.

### **Teknik Analisis data**

Pemoderasian *Tri Hita Karana* pada pengaruh kompleksitas tugas terhadap kinerja *internal auditor* dilakukan dengan uji *Moderated Regression Analysis* (MRA) uji residual sebagai langkah untuk menghindari kecenderungan adanya asumsi klasik pada uji interaksi. Sebelumnya dilakukan uji validitas dan reliabilitas atas instrument yang digunakan. Dalam penelitian ini digunakan pula uji asumsi klasik yang meliputi uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, dan uji normalitas. Uji validitas menggunakan

*Pearson Correlation* mengkorelasikan skor tiap butir pertanyaan dengan skor total yang merupakan jumlah korelasi. Variabel dikatakan valid apabila memiliki koefisien korelasi positif lebih besar dari 0,3 (Sugiyono, 2010) atau signifikansi lebih kecil dari 0,05, sedangkan variabel dikatakan reliabel jika memiliki nilai *cronbach alpha* lebih besar dari 0,70 (Ghozali, 2011). Uji normalitas dilakukan menggunakan *Kolmogorov Smirnov* dengan koefisien *Asymp. Sig* lebih besar dari 0,05. Untuk mendeteksi adanya multikolinearitas digunakan nilai *tolerance*  $\leq 0,10$  dan *Variance Inflation Factor* (VIF)  $\geq 10$ . Pengujian heteroskedastisitas menggunakan uji Park dengan meregresikan nilai absolut residual dengan variabel bebas yang digunakan. Jika memiliki nilai signifikansi diatas 0,05, dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Untuk menguji pengaruh antara variabel dependen (kinerja) dengan variabel independen Kompleksitas Tugas dan Tri Hita Karana (THK) serta untuk menguji pengaruh variabel moderasi menggunakan Regresi Linier Berganda dan *Moderated Regression Analysis* (MRA) uji residual, seperti persamaan sebagai berikut:

Model persamaan regresi linier berganda untuk hipotesis 1 :

$$KIA = \beta_0 + \beta_1 KT + \beta_2 THK + e$$

Model persamaan MRA uji residual untuk hipotesis 2 :

$$1). THK = \beta_0 + \beta_1 KT + e$$

$$2). |e| = \beta_0 + \beta_2 KIA$$

**Keterangan:**

- KIA = Kinerja *Internal Auditor*
- KT = Kompleksitas Tugas
- THK = *Tri Hita Karana*

**Hasil**

Profil responden dalam penelitian ini dikelompokkan berdasarkan usia, pendidikan, dan masa kerja auditor. Karakteristik responden berdasarkan usia menunjukkan berada pada usia 30-39 tahun sebanyak 20%, responden berada pada usia 40-49 tahun sebanyak 41,76% dan pada usia 50-59 tahun sebanyak 38,24%. Sebagian besar responden berlatarbelakang pendidikan S1 yaitu sebanyak 82,35%, berpendidikan S2-S3 sebanyak 17,65%. Berdasarkan masa kerja responden, sebanyak 88,24% responden memiliki masa kerja 1-10 tahun dan sebesar 11,76% memiliki masa kerja > 10 tahun. Hasil pengujian validitas dan reliabilitas instrumen menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid dan reliabel, yang ditunjukkan dengan nilai koefisien korelasi item-total variabel lebih besar dari 0,3 dan signifikansi lebih kecil dari 0,05. Hasil uji reliabilitas menunjukkan nilai *cronbach alpha* untuk semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini lebih besar dari 0,70. Variabel kompleksitas tugas memiliki nilai minimum 18 dan nilai maksimum 22 dengan nilai rata-rata 20,62. Dengan demikian sebagian besar jawaban responden berada pada nilai 3 (tinggi). Variabel kinerja memiliki nilai minimum 67 dan nilai maksimum 81 dengan rata-rata 73,12, bahwa kinerja responden dalam penelitian ini

termasuk dalam kategori tinggi, karena dari 18 pertanyaan, didapatkan rata-rata total jawaban responden adalah 73,12, jadi sebagian besar jawaban responden adalah sangat setuju. Variabel *Tri Hita Karana* terdiri dari 13 pertanyaan dengan nilai minimum potensial adalah 13,00 dan nilai maksimum potensial adalah 65,00. Rata-rata untuk variabel *Tri Hita Karana* adalah sebesar 54,32. Hal ini mengindikasikan bahwa variabel *Tri Hita Karana* sebagian responden menyatakan jawaban sangat setuju. Pengujian multikolinieritas memberikan hasil nilai VIF kurang dari 10, uji heterokedastisitas dengan Uji Glejser menunjukkan nilai signifikansi semua variabel bebas diatas 0,05 yaitu KT sebesar 0,161 dan *THK* sebesar 0,702. Uji normalitas dengan *Kolmogorov Smirnov* menunjukkan hasil *Asymp.Sig* sebesar 0,206.

Hasil uji statistik untuk pengujian hipotesis 1 menunjukkan hasil bahwa hipotesis berhasil diterima bahwa kompleksitas tugas berpengaruh terhadap kinerja auditor. Hal ini mengindikasikan bahwa auditor merasakan bahwa semakin tinggi kompleksitas tugas semakin meningkat kinerjanya.

Berdasarkan tabel 2, 3 dan 4 (lampiran) menunjukkan hasil analisis data pengujian hipotesis 1. Nilai *R adjusted square* sebesar 43,3%, hasil uji F memberikan nilai signifikansi sebesar 0.000 dan berdasarkan uji regresi linier berganda pada tabel 3 menunjukkan bahwa kompleksitas tugas berpengaruh terhadap kinerja *internal auditor*. Hal tersebut menunjukkan bahwa *internal auditor* pemerintah sebagai responden dalam penelitian ini merasakan bahwa kompleksitas tugas digunakan sebagai alat motivasi mereka untuk meningkatkan kualitas kerjanya. Mereka beranggapan bahwa dalam kondisi pekerjaan yang kompleks, auditor tidak hanya harus bekerja lebih keras, namun auditor juga memperoleh pengetahuan dan pengalaman dalam menyelesaikan penugasan audit yang diberikan sepanjang tugas yang kompleks tersebut diberikan secara terstruktur. Dengan demikian pola kerja auditor di lingkungan Kantor Inspektorat di Provinsi Bali mengedepankan bentuk tugas-tugas secara terstruktur. Hasil penelitian ini berbeda dengan hasil penelitian Bonner (1994), Restuningdiah dan Indriantoro (2000) serta Sanusi dan Iskandar (2007) yang menunjukkan bahwa ketika auditor memiliki tugas yang kompleks atau tidak terstruktur dengan baik, setinggi apapun usaha auditor akan sulit untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik sehingga justru menurunkan kinerja auditor tersebut. Akan tetapi hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Cloyd dalam Saputra (2012) menyatakan bahwa untuk tingkat kompleksitas tugas yang rendah, akan menambah usaha yang secara langsung dapat mempengaruhi kinerja. Karena semakin besar usaha untuk memahami masalah, semakin besar pula untuk produktif mencari informasi strategis untuk menyelesaikan masalah.

Hasil pengujian hipotesis 2 yang menyatakan bahwa *Tri Hita Karana* memoderasi pengaruh Kompleksitas tugas terhadap kinerja *internal auditor* inspektorat pemerintah berhasil diterima. Melalui uji residual menunjukkan bahwa nilai absolute residual yang diperoleh melalui regresi variabel kompleksitas tugas terhadap *Tri Hita Karana* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja *internal auditor*.

Berdasarkan tabel 5, 6 dan 7 (lampiran) menunjukkan hasil analisis data pengujian hipotesis 2. Nilai *R adjusted square* sebesar 13,7%, hasil uji F memberikan nilai signifikansi sebesar 0.018 dan berdasarkan uji residual pada tabel 6 menunjukkan bahwa pemoderasian *Tri Hita Karana* pada variabel kompleksitas

tugas berpengaruh terhadap kinerja *internal auditor*. Hal ini mengindikasikan bahwa *internal auditor* pemerintah di lingkungan Kantor Inspektorat di Provinsi Bali yang dalam hal ini sebagai pemeluk agama Hindu telah mengimplementasikan ajaran THK sebagai modal utama prinsip hidup mereka sebagai individu yang senantiasa memandang diri dan lingkungannya sebagai suatu sistem yang dikendalikan oleh nilai keseimbangan, dan diwujudkan dalam bentuk perilaku. Pegangan yang kuat akan nilai-nilai THK bagi setiap *internal auditor* ternyata dapat memberikan dukungan terhadap pola pikir mereka untuk senantiasa melaksanakan tugasnya yang begitu kompleks sebagai suatu proses bahwa dirinya sebagai individu yang terus belajar dan memotivasi diri dalam memperoleh pengetahuan dan pengalaman dalam melaksanakan penugasan audit. Mereka memiliki keyakinan diri yang kuat bahwa keberhasilan pelaksanaan tugas audit berasal dari pengendalian dirinya sehingga akan membantu *internal auditor* untuk meningkatkan kinerjanya apapun kompleksitas tugasnya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Gunawan (2009) dan Saputra (2012). Penggunaan variabel THK dilakukan oleh Gunawan (2009) dan Saputra (2012) menyatakan bahwa *Tri Hita Karana* yang diadopsi sebagai budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, maka keseluruhan hipotesis yang dirumsukan dalam penelitian ini berhasil diterima. Kompleksitas Tugas (KT) berpengaruh positif terhadap kinerja *internal auditor*. Internal auditor pada Kantor Inspektorat Pemerintah di Provinsi Bali bekerja dengan prinsip bahwa mereka mendapatkan penugasan audit sebagai proses belajar mendapatkan pengetahuan dan pengalaman atas kompleksitas tugas sebagai auditor. Hasil pemoderasian *Tri Hita Karana* (THK) terhadap KT memberikan hasil berpengaruh positif terhadap kinerja *internal auditor*. Nilai-nilai THK diyakini oleh internal auditor sebagai proses modal utama prinsip hidup mereka sebagai individu yang senantiasa memandang diri dan lingkungannya sebagai suatu sistem yang dikendalikan oleh nilai keseimbangan, dan diwujudkan dalam bentuk perilaku. Hal tersebut terbukti dapat memberikan dukungan bahwa kompleksitas tugas dengan pemoderasian THK dapat meningkatkan kinerja *internal auditor*.

Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi bagi pihak-pihak yang berkepentingan seperti Kantor Inspektorat di Provinsi Bali dalam merumuskan kebijakan dan standar untuk menyempurnakan pedoman pelaksanaan kerja bagi auditor. Selain itu agar selalu mempertimbangkan nilai-nilai filosofi/religi sebagai faktor yang perlu dipertimbangkan dalam memberikan penugasan audit dalam berbagai bentuk implementasi yang dimungkinkan.

Penelitian yang dilakukan ini tidak dapat terlepas dari beberapa keterbatasan. Berikut merupakan beberapa keterbatasan dan saran-saran yang dapat diberikan sebagai berikut:

1. Penelitian ini memiliki keterbatasan yang melekat dikarenakan penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh melalui kuisioner, yaitu kemungkinan terjadi perbedaan persepsi antara

peneliti dan responden karena responden dan peneliti tidak dapat saling mengklarifikasi pertanyaan atau pernyataan. Oleh karena itu penelitian tentunya menjadi lebih representatif apabila mengkombinasikan dengan metode wawancara sehingga persepsi responden atas pertanyaan atau pernyataan dapat diketahui secara mendalam.

2. Penelitian ini hanya menggunakan sampel *internal auditor* yang bekerja pada kantor Inspektorat di Provinsi Bali. Dengan demikian, hasil dan kesimpulan penelitian ini tidak dapat digeneralisasi untuk seluruh internal auditor di Kantor Inspektorat di seluruh Indonesia. Penelitian selanjutnya diharapkan memperluas wilayah cakupan sampel yang sehingga diperoleh hasil penelitian dengan tingkat generalisasi yang lebih tinggi.
3. Penelitian ini hanya menggunakan variabel Kompleksitas Tugas dan *Tri Hita Karana* (nilai filosofi Hindu) untuk mengetahui pengaruhnya pada kinerja internal auditor. Peneliti selanjutnya disarankan untuk mempertimbangkan penggunaan variabel lain komitmen organisasi, keyakinan diri, kepuasan kerja, dan pengembangan variabel nilai-nilai filosofi lainnya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anthony, N. R and Govindarajan V. 2004. *Management Control System*. Salemba Empat, Jilid 1.
- Arnold, D.F dan L.A. Ponemon (1991), "Internal Auditors' Perceptions of Whistle-Blowing and the Influence of Moral Reasoning: An Experiment", *Auditing: A Journal of Practice & Theory*, Vol. 10 No. 2, hal. 1-15.
- Bonner, S.E. (1994). A Model of the Effects of Audit Task Complexity. *Accounting Organizations and Society*, Vol.19 No.3, Pp. 213-234.
- Engko, Cecilia dan Gudono. (2007). Pengaruh Kompleksitas Tugas dan Locus of Control Terhadap Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Auditor. *JAAI*, Vol. 11, No. 2, 105-124.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19. Edisi Kelima*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Gunawan, Ketut. 2009. Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Organisasi (Studi pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) di Bali). *Disertasi Program Pascasarjana Universitas Brawijaya*, Malang.
- Hutabalian dan Vanny Pasmaulina. 2010. *Peranan Badan Pengawas Daerah/Inspektorat Daerah Dalam Pelaksanaan Fungsi Pengawasan Pengelolaan Pajak Daerah Kabupaten Samosir*. Universitas Sumatra Utara. <http://repository.usu.ac.id/handle/123456789/18026>
- Ikhsan, A. and Ishak, M. (2005). "Akuntansi Keperilakuan: Tinjauan Terhadap Ilmu Keperilakuan", Editor Krista, Penerbit Salemba Empat.
- Jamilah, Siti, Zaenal Fanani, dan Grahita Chandrarin, 2007, Pengaruh Gender, Tekanan Ketaatan, dan Kompleksitas Tugas terhadap Audit Judgment. *Simposium Nasional Akuntansi X*, Universitas Hasanudin Makassar.
- JournalBali. (2010). *Hotel Bersaing Ketat Meraih THK Award 2010*. JournalBali.com-Denpasar
- Judge, Timothy A., Joyce E. Bono., Carl J. Theresen., and Gregory K. Patton. (2001). The Job Satisfaction-Job Performance Relationship: A Qualitative and Quantitative Review. *Psychological Bulletin*, Vol. 127. No. 3. 376-407

- Libby, Robert., & Lipe, Marlys Gascho. 1992. Incentive Effects and The Cognitive Processes Involved in Accounting Judgement. *Journal of Accounting Research*, 30, 249-273.
- Lopez, Maria A. Leach., William W. Stammerjohan., and John T. Rigsby Jr. 2008. An Update On Budgetary Participation, Locus Of Control, And The Effects On Mexican Managerial Performance And Job Satisfaction. *The Journal of Applied Business Research*, Vol. 24, No. 3. pp. 121-134.
- Mangkunegara, A.P. 2010, "Evaluasi Kinerja SDM". Cetakan Pertama. PT. Refika Aditama, Bandung.
- Maryani. 2010. Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Serta Pengembangan Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan pada Perusahaan Ritel di Sulawesi Selatan. *Disertasi Program Pascasarjana Universitas Brawijaya*, Malang.
- Menezes, Alvaro Amaral. 2008. Analisis Dampak Locus Of Control Terhadap Kinerja Dan Kepuasan Kerja Internal auditor (Penelitian Terhadap Internal auditor Di Jawa Tengah). *Tesis*. Program Pasca Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro.
- Nasution, Manahan. 2003. *Sekilas Tentang Internal auditor*. FE USU, Digtal Library
- Patten, M. Dennis. 2005. "An Analysis of The Impact of Locus of Control on Internal auditor Job Performance and Satisfaction", *Managerial Auditing Journal*, Vol. 20 No. 9, pp. 1016-1029.
- Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2007 Tentang Organisasi Perangkat Daerah.
- Restuningdiah, Nurika dan Nur Indriantoro. 2000. Pengaruh Partisipasi terhadap Kepuasan Pemakai dalam Pengembangan Sistem Informasi dengan Kompleksitas Tugas, Kompleksitas Sistem, dan Pengaruh Pemakai sebagai Moderating Variable. *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia*, Vol. 3, No. 2 : 119-133.
- Riana, I Gede. 2010. Dampak Penerapan Kultur Lokal Tri Hita Karana terhadap Orientasi Kewirausahaan dan Orientasi Pasar serta Konsekuensinya pada Kinerja Usaha (Studi pada IKM Kerajinan Perak di Bali). *Disertasi Program Pascasarjana Universitas Brawijaya*, Malang.
- Sanusi, Zuraidah Mohd dan Takiah Mohd Iskandar. 2007. Audit Judgement Performance: Assessing The Effect of Performance Incentive, Effort and Task Complexity. *Managerial Auditing Journal*, 22 (1), 34-52.
- Saputra, Komang Adi Kurniawan. 2012. Pengaruh *Locus Of Control* Terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja Internal Auditor dengan Kultur Tri Hita Karana sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Akuntansi Multiparadigma*, Vol.3, No.1, pp.86-100, Universitas Brawijaya.
- Sawyer, Lawrence B., Mortimer A. Dittenhofer and James H. Scheiner. 2005. *Sawyer's Internal Auditing*. The Institute of Internal Auditors. Salemba Empat, Jakarta.
- Sugiono, 2010. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sujana, Edy. 2013. Pengaruh Kompetensi, motivasi, Kesesuaian Peran dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Auditor Internal Inspektorat Pemerintah Kabupaten (Studi pada Kantor Inspektorat Badung dan Buleleng). *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Humanika*, Vol. 3, No. 2, Universitas Pendidikan Ganesha.
- Tenaya, Gede Agus Indra. 2007. Analisis Falsafah dan Konsep Akuntansi dalam Perspektif Filsafat Kultur Bali Tri Hita Karana dan Kesadaran Internal Lembaga terhadap Hukum Perusahaan. *Tesis Program Pascasarjana Universitas Brawijaya*, Malang.
- Windsor, C.A. 2002, "Auditors' Complex Decision Making: The Psychological Effect of Client Management Economic Power on Auditors' Objectivity in And Independence Conflict", Seventh Annual Professionalism and Ethics Simposium, AAA Annual Meeting, San Antonio, August.
- Wood, R.E. 1986. Task Complexity: Definition of The Construct. *Organizational Behavior and Human Decision Process*, Pp.60-82.

*Sidang Korupsi Pabrik Kompos: Terakait Dana Hibah, Terdakwa Sodok DPRD Jembrana,*  
[www.infokorupsi.com/id/korupsi.php](http://www.infokorupsi.com/id/korupsi.php), diakses 19 Agustus 2014.

....., *Korupsi, Dirut Perusda Jembrana Gusti Mulyarta Dituntut 6 Tahun,*  
<http://infokorupsi.com/id/korupsi.php>, diakses 19 Agustus 2014.

## LAMPIRAN

**Tabel 1.** Rincian Jumlah Sampel

Keterangan	Jumlah
Kabupaten Karangasem	4
Kabupaten Klungkung	5
Kabupaten Gianyar	6
Kabupaten Bangli	6
Kabupaten Buleleng	8
Kabupaten Badung	5
Total	34

Sumber : Data Primer (2014)

**Tabel 2.** Rangkuman Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std Error the Estimate
1	.684	.467	.433	2.67210

Sumber: Data diolah, 2014

**Tabel 3.** ANOVA

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
1 Regression	194.187	2	97.093	13.598	.000
Residual	221.343	31	7.140		
Total	415.529	33			

Sumber: Data diolah, 2014

**Tabel 4.** Pengujian Hipotesis

Model	B	t	Sig
1 (Constant)	17.240	1.595	.121
KT	1.191	3.216	.003
THK	.576	4.124	.000

Sumber: Data diolah, 2014

**Tabel 5.** Rangkuman Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std Error the Estimate
1	.404	.163	.137	1.56564

Sumber: Data diolah, 2014

**Tabel 6.** ANOVA

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
1 Regression	15.306	2	15.306	6.244	.018
Residual	78.439	31	2.451		
Total	93.745	33			

Sumber: Data diolah, 2014

**Tabel 7.** Pengujian Hipotesis 2

Model	B	t	Sig
1 (Constant)	-11.208	-1.994	.055
kinerja	.192	2.499	.018

Dependent variable : ABS\_RES

Sumber: Data diolah, 2014