Jurnal Progres Ekonomi Pembangunan (JPEP)
Volume 2, N0. 2. Agustus 2017
http://ojs.uho.ac.id/index.php/JPEP

e-ISSN: 2052-5171

PENGARUH PROFESIONALISME, MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA AUDITOR PADA INSPEKTORAT KABUPATEN KOLAKA DAN KABUPATEN KOLAKA TIMUR

Waode Siti Nur Insani[1)]
[1)]Program Studi Ilmu Ekonomi Pascasarjana Universitas Halu Oleo
Andi Basru Wawo[2)] dan **Muntu Abdullah**[2)]
[2)]Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Halu Oleo

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh profesionalisme, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja auditor pada Inspektorat Kabupaten Kolaka dan Kabupaten Kolaka Timur. Responden dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai negeri sipil yang memiliki jabatan fungsional auditor pada Inspektorat Kabupaten Kolaka dan Kabupaten Kolaka Timur. Total responden sebanyak 30 orang. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis regresi linier berganda yang diolah melalui software SPSS versi 23.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa profesionalisme dan kinerja auditor mempunyai t (t-sig) sebesar 0,025 yang berarti bahwa profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor, motivasi dan kinerja auditor mempunyai t (t-sig) sebesar 0,813 yang berarti bahwa motivasi tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja auditor, kepuasan kerja dan kinerja auditor mempunyai t (t-sig) sebesar 0,048 yang berarti bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor, serta profesionalisme, motivasi, kepuasan kerja dan kinerja auditor mempunyai nilai signifikan 0,029 yang berarti bahwa profesionalisme, motivasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja auditor. Nilai koefisien determinasi R-square sebesar 28,9 artinya bahwa 28,9% variabel kinerja auditor dapat dijelaskan oleh variabel profesionalisme, motivasi, dan kepuasan kerja. Sedangkan sisanya sebesar 71,1% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Kesimpulan dalam penelitian ini adalah profesionalisme berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor pada Inspektorat Kabupaten Kolaka dan Kabupaten Kolaka Timur, motivasi tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja auditor pada Inspektorat Kabupaten Kolaka dan Kabupaten Kolaka Timur, dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor pada Inspektorat Kabupaten Kolaka dan Kabupaten Kolaka Timur. Profesionalisme, motivasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor pada Inspektorat Kabupaten Kolaka dan Kabupaten Kolaka Timur.

Kata Kunci :Profesionalisme, Motivasi, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Auditor

1. PENDAHULUAN

Corresponding Author:Wa Ode Siti Nur Insani 1

Jurnal Progres Ekonomi Pembangunan (JPEP)
Volume 2, N0. 2. Agustus 2017
http://ojs.uho.ac.id/index.php/JPEP

e-ISSN: 2052-5171

Pelaksanaan reformasi di berbagai bidang mengharuskan pemerintah menanggapi tuntutan masyarakat. Salah satu tuntutan dimaksud adalah pelaksanaan otonomi daerah secara luas, nyata, dan bertanggungjawab, terutama di bidang keuangan. Beberapa isu sentral otonomi daerah yang terjadi, diantaranya korupsi, *mark-up* barang dan jasa serta perilaku disfungsional lainnya yang memberikan kerugian keuangan. Akibatnya, pemerintah daerah kurang mampu melaksanakan kegiatan-kegiatan kreatif dalam menyukseskan pembangunan daerah dan menyokong pembangunan nasional.

Salah satu upaya untuk menanggapi tuntutan masyarakat yaitu dengan mewujudkan suatu pemerintahan yang bersih dan berwibawa atau dikenal dengan istilah tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance)*. Untuk mendukung terciptanya tata kelola pemerintahan yang baik diperlukan suatu pengawasan internal yang profesionaldidalam menjalankan tugas pemerintah. Oleh karena itu, daerah membentuk satuan pengawas internal yang disebut Inspektorat Daerah. Inspektorat daerah mempunyai tugas menyelenggarakan kegiatan pengawasan umum pemerintah daerah dan tugas lain yang diberikan kepala daerah. Inspektorat dipimpin oleh inspektur yang dalam melaksanakan tugas dan fungsinya bertanggung jawab langsung kepada kepala daerah dan secara teknis administratif mendapat pembinaan dari sekretaris daerah. Hal ini telah diamanatkan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 Tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah yang menyebutkan bahwa Aparat Pengawasan Intern Pemerintah bertugas melakukan pengawasan intern melalui audit, reviu, evaluasi, pemantauan, dan kegiatan pengawasan lainnya.

Kinerja pegawai Inspektorat merupakan tolok ukur bagi unit kerja yang lain di lingkungan Pemerintah Propinsi/Kota maupun Kabupaten serta merupakan indikator dan potensi yang dimiliki oleh para pegawai dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya. Mengingat Inspektorat sebagai salah satu organisasi dalam institusi pemerintah, maka para auditornya sebagai kelompok jabatan fungsional senantiasa dituntut untuk menunjukkan kinerja yang baik. Seiring dengan perkembangan tuntutan dan tanggung jawab organisasi sebagai organisasi pengawas internal, maka para auditornya harus dapat mengembangkan dan meningkatkan kinerjanya, khususnya kinerja auditor, maka jelas peranan auditor inspektorat dalam pengawasan keuangan daerah sangat besar dan memiliki nilai yang sangat strategis untuk dapat mengontrol kebijakan keuangan daerah secara ekonomis, efisien, efektif, transparan dan akuntabel.

Inspektorat Kolaka merupakan salah satu lembaga teknis daerah Lingkup Pemerintah Daerah Kabupaten Kolaka yang terbentuk melalui Peraturan Daerah Nomor 38 Tahun 2007. Sedangkan Inspektorat Kabupaten Kolaka Timur merupakan salah satu lembaga teknis daerah Lingkup Pemerintah Daerah Kabupaten Kolaka Timur yang terbentuk melalui Peraturan Daerah Nomor 3 Tahun 2015. Baik Inspektorat Kabupaten Kolaka maupun Inspektorat Kabupaten Kolaka Timur memiliki tugas melakukan pengawasan terhadap penyelenggaraan pemerintah daerah, pelaksanaan pembinaan atas penyelenggaraanpemerintahan desa dan pelaksanaan urusan pemerintahan desa.

Inspektorat Kabupeten Kolaka dan Inspektorat Kabupeten Kolaka Timur telah melakukan tugas pembinaan dan pengawasan terhadap Satuan Kerja Pemerintah Daerah (SKPD), namun demikian masih banyak terdapat temuan-temuan hasil pemeriksaan Badan Pemeriksa Keuangan yang perlu ditindaklanjuti oleh Pemerintah Kabupaten Kolaka maupun Kabupaten Kolaka Timur.

Berdasarkan Laporan Hasil Pemeriksaan (LHP) Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia atas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah (LKPD) Kabupaten

Jurnal Progres Ekonomi Pembangunan (JPEP)
Volume 2, N0. 2. Agustus 2017
http://ojs.uho.ac.id/index.php/JPEP
e-ISSN: 2052-5171

Kolaka Tahun Anggaran 2011 - 2015 masih memperoleh opini wajar dengan pengecualian. Demikian pula pada Inspektorat Kabupaten Kolaka Timur Tahun Anggaran 2014 - 2015, masih meraih predikat wajar dengan pengecualian (WDP) dari Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) RI Perwakilan Provinsi Sulawesi Tenggara.

Hal ini berdasarkan Ikhtisar Hasil Pemeriksaan Semester (IHPS) I Tahun 2016, akun kas pada LKPD Kabupaten Kolaka yang disajikan tidak sesuai Standar Akuntansi Pemerintahan. Permasalahan terkait kas yang tidak sesuai SAP adalah fisik kas tidak dapat dijelaskan keberadaannya dan terdapat penggunaan kas untuk kepentingan pribadi bendahara yang belum dipertanggungjawabkan. Sedangkan pada LKPD Kabupaten Kolaka Timur Tahun 2015, penyajian akun kas, aset lancar selain kas, dan aset tetap tidak sesuai SAP. Permasalahan terkait akun kas yang tidak sesuai SAP adalah pencatatan kas tidak didukung dokumen sumber yang lengkap dan rekonsiliasi internal sehingga transaksi penerimaan dan pengeluaran yang dicatat pada buku kas umum dengan rekening koran tidak dapat dijelaskan. Masalah akun aset lancar selain kas adalah penatausahaan piutang pajak tidak didukung dengan perincian dan Surat Ketetapan Pajak Daerah, sehingga tidak dapat diyakini nilai yang menjadi hak pemda. Penatausahaan persediaan juga kurang memadai karena tidak dilakukan inventarisasi fisik secara berkala dan pencatatan tidak didukung dengan kartu persediaan sehingga mutasinya tidak dapat ditelusuri. Dan untuk masalah aset tetap yang tidak sesuai SAP yaitu terletak pada pencatatan aset tetap belum didukung dengan daftar aset maupun pencatatan dalam kartu inventaris barang yang valid dan informatif (IHPS I BPK RI, 2016).

Berdasarkan fenomena yang telah disebutkan sebelumnya, maka hal tersebut mengindikasikan bahwa peran dan kinerja auditor masih dinilai lemah dalam melakukan pembinaan dan pengawasan terhadap Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD). Untuk itu, auditor Inspektorat Kabupaten Kolaka dan Kabupaten Kolaka Timur dituntut untuk memiliki sikap profesionalisme, memiliki motivasi yang tinggi dan kepuasan terhadap pekerjaannya agar dapat memperbaiki kinerja auditor dan tentunya memperoleh hasil audit yang berkualitas.

Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja auditor, diantaranya adalah profesionalisme, motivasi dan kepuasan kerja. Halim (2008:13) menjelaskan Profesionalisme berarti suatu kemampuan yang dilandasi oleh tingkat pengetahuan yang tinggi dan latihan khusus, daya pemikiran yang kreatif untuk melaksanakan tugas-tugas yang sesuai dengan bidang keahlian dan profesinya. Profesionalisme yang dimiliki auditor menjadi begitu penting untuk diterapkan dalam melaksanakan pengawasan karena akan memberi pengaruh pada peningkatan kinerja sehingga harapan masyarakat terhadap tuntutan transparansi dan akuntabilitas akan terpenuhi. Profesionalisme seorang auditor menurut Hall (1968) dalam Arumsari (2014) tercermin dalam lima hal yaitu: pengabdian pada profesi, kewajiban sosial, kemandirian, kepercayaan terhadap peraturan profesi, hubungan dengan rekan seprofesi.

Motivasi dapat diartikan sebagai dorongan-dorongan individu untuk bertindak yang menyebabkan orang tersebut berprilaku dengan cara tertentu yang mengarah pada tujuan. Mangkunegara (2005:61) menjelaskan bahwa motivasi terbentuk dari sikap *(attitude)* karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan. Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah dan tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal. Motivasi sangat penting bagi auditor, terutama dalam melakukan tugas audit. Auditor harus memiliki motivasi yang tinggi untuk mencapai tujuan organsasi dan tujuan

e-ISSN: 2052-5171

audit yang baik. Auditor yang memiliki motivasi yang kuat dalam dirinya tidak akan dipengaruhi oleh tekanan ketaatan dari atasan maupun entitas yang diperiksa. Auditor yang memiliki motivasi kuat juga akan terus berusaha menambah pengetahuan baik yang diperoleh dari pendidikan formal, kursus dan pelatihan untuk mendukung kinerjanya. Dengan demikian, motivasi pada kinerja auditor akan berpengaruh terhadap hasil kerjanya.

Peningkatan kepuasan kerja bagi auditor berkaitan dengan pemenuhan harapan kerja dalam melakukan pemeriksaan. Banyaknya pemeriksaan yang dilakukan (*overload*) dan risiko yang dihadapi auditor dalam melakukan audit, menjadikan seorang auditor sukar untuk dapat mencapai tingkat kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak puas dalam bekerja (Robbins, 2008:475). Selanjutnya, menurut Robbins (2008:91) istilah kepuasan kerja merujuk kepada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa jika seorang auditor memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi maka akan menunjukkan sikap positif terhadap kinerjanya. Namun jika auditor tidak puas dengan pekerjaannya maka hal tersebut akan menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaannya.

Penelitian ini merupakan rujukan dari penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya. Penelitian ini ingin menguji pengaruh profesionalisme, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja auditor pada Inspektorat Kabupaten Kolaka dan Inspektorat Kabupaten Kolaka Timur.

Penelitian mengenai kinerja pegawai/auditor telah dilakukan oleh beberapa peneliti diantaranya adalah Lifaldo (1986); Ostroff (1992), Cahyasumirat (2006); Yuresta (2011); Dhermawan (2012); Sujana (2012); Kiruja (2013); Dali (2014); Rizkawati (2014); Arumsari (2014);Faisal (2014); Dayanti (2015); Muhajir (2015); dan Wibowo (2016). Penelitian tersebut menguji secara empiris variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai/auditor.

Profesionalisme adalah salah satu variabel yang dapat mempengaruhi kinerja auditor. Penelitian yang dilakukan oleh Rizkawati (2014) mengaitkan profesionalisme dengan kinerja auditor, dimana profesionalisme diartikan sebagai suatu kemampuan yang dilandasi oleh tingkat pengetahuan yang tinggi dan latihan yang khusus, daya pemikiran yang kreatif untuk melaksanakan tugas-tugas yang sesuai dengan bidang keahlian dan profesinya. Hasil penelitian Dali (2014) menemukan bahwa profesionalisme berpengaruh positif terhadap kinerja auditor, yang berarti bahwa semakin meningkatnya profesionalisme yang dimiliki seorang auditor maka akan semakin baik kinerja auditor. Kondisi tersebut menyebabkan auditorakan dipercaya dan dapat diandalkan dalam melaksanakan pekerjaannya,sehingga dapat berjalan lancar, baik dan mendatangkan hasil yangdiharapkan. Lebih lanjut, Adelia (2014) juga membuktikan bahwa Profesionalisme auditor berpengaruh positif pada kinerja auditor. Sikap profesionalisme yang tinggi akan menghasilkan kinerja auditor yang lebih baik. Sedangkan Cahyasumirat (2006) menyatakan hal yang berbeda, bahwa profesionalisme tidak memiliki pengaruh positif terhadap kinerja internal auditor. Dengan demikian berarti tidak ada pengaruh antara tingkat profesionalisme seorang internal auditor terhadap tingkat kinerja kerja mereka.

Selain profesionalisme, motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja auditor. Motivasi didefenisikan sebagai dorongan individu untuk bertindak yang menyebabkan orang berperilaku dengan cara tertentu mencapai tujuan. Apabila dorongan seseorang untuk berkinerja adalah tinggi maka kinerja yang dicapai oleh orang tersebut akan tinggi pula. Penelitian Sujana (2012) menguji pengaruh motivasi terhadap kinerja auditor,

e-ISSN: 2052-5171

menemukan bahwa motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja auditor. Artinya, semakin tinggi motivasi auditor internal/pegawai inspektorat, maka semakin tinggi kinerja yang dihasilkan. Sebaliknya semakin rendah motivasi auditor internal/pegawai inspektorat, maka semakin rendah kinerja yang dihasilkan. Hal serupa dilakukan oleh Kiruja (2013) membuktikan bahwa bahwa motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Dhermawan (2012), yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh tidaksignifikan terhadap kinerja pegawai yang berartimeskipun pegawai memiliki motivasi kerja yangbaik, hal tersebut tidak berpengaruh signifikanatau memberikan pengaruh yang kecil terhadappeningkatan kinerja.

Kepuasan kerja didefinisikan sebagai suatu tanggapan atau balikan *(feedback)* pekerja terhadap tugas dan lingkungan kerja tertentu. Auditor yang memiliki kepuasan terhadap pekerjaannya, senantiasa lebih termotivasi, lebih giat dan produktif dalam melakukan pekerjaannya sehingga dapat meningkatkan kinerjanya. Penelitian Ostroff (1992) menguji pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja, memberikan bukti bahwa kepuasan kerja mempunyai hubungan signifikan dengan peningkatan kinerja. Hal serupa dilakukan oleh Muhajir (2015) menguji pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja auditor, membuktikan bahwa terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja aparat pengawasan intern pemerintah pada Inspektorat Aceh. Sementara Lifaldo(1986) dalam penelitiannya menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap peningkatan kinerja**.**

Berdasarkan konsep teoritis dan fenomena yang telah dijelaskan sebelumnya, penelititertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul pengaruh profesionalisme, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja auditor pada Inspektorat Kabupaten Kolaka dan Kabupaten Kolaka Timur.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Pengaruh Profesionalisme terhadap Kinerja Auditor

Profesionalisme merupakan suatu atribut individual yang penting tanpa melihat suatu pekerjaan merupakan suatu profesi atau tidak. Dalam meningkatkan profesionalisme seseorang adalah 5 hal yang harus diperhatikan yaitu pengabdian diri, kewajiban sosial, kemandirian, keyakinan pada profesi, hubungan dengan rekan seprofesi. Pengabdian diri: menunjukan bahwa auditor mengabdian dirinya dengan kemampuan ia miliki secara totalitas; kewajiban sosial: kesadaran auditor bahwa profesi sangat harus dijaga dan penting berguna bagi publik dengan tanggung jawab penuh menjalankannya; kemandirian: auditor tidak boleh kehasut untuk berniat untuk melakukan kesalahan, harus jujur dan mandiri dalam bertindak; keyakinan: auditor yakin bahwa profesinya melindungi dari apapun dan memberikan rasa aman bagi dirinya; hubungan rekan seprofesi: auditor menganggap rekan seprofesi dan organisasi profesinya sebagai sumber utama perkejaan sehingga pekerjaannya menjadi lebih bijaksana dan terencana dalam ia membuat keputusan dalam kerja. Jika 5 (lima) karakater ini ada didalam diri seorang auditor akan sendirinya akan meningkatkan kinerjanya.

Beberapa peneliti yang meneliti pengaruh profesionalisme terhadapkinerja auditor, diantaranya Dali (2014) dan Rizkawati (2014), yang mengemukakan terdapat hubungan positif signifikan antara profesionalismedan kinerja auditor. Sedangkan

e-ISSN: 2052-5171

Cahyasumirat (2006) menemukan bahwa profesionalisme tidak memiliki berpengaruh terhadap kinerja auditor. Oleh karena itu, hipotesis dari penelitian ini adalah :

H1 : Diduga profesionalisme berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor pada Inspektorat Kabupaten Kolaka dan Kabupaten Kolaka Timur.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Auditor

Motivasi adalah dorongan individu untuk bertindak yang menyebabkan orang berperilaku dengan cara tertentu mencapai tujuan. Apabila dorongan seseorang untuk berkinerja adalah tinggi maka kinerja yang dicapai oleh orang tersebut akan tinggi pula. Dorongan berkinerja tinggi disebabkan oleh keinginan seseorang untuk memenuhi kebutuhannya. Bila seseorang memiliki kebutuhan akan materi, maka apabila ada yang dapat memberikan kebutuhan tersebut kepadanya maka individu tersebut akan berusaha untuk memperoleh kebutuhan tersebut dengan melakukan upaya semaksimal mungkin yang dapat dilakukannya.

Yuresta(2011), Sujana (2012), Kiruja (2013), Rizkawati (2014), Dayanti (2015), Faisal (2015), Wibowo (2016) dan Sunyoto (2017) dari hasil penelitiannya menemukan bahwa motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja auditor. Sedangkan Rantesalu (2016) yang menemukan bahwa motivasi tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.Oleh karena itu, hipotesis dari penelitian ini adalah :

H2 : Diduga motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor pada Inspektorat Kabupaten Kolaka dan Kabupaten Kolaka Timur.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Auditor

Kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau tidaknya seseorang yang relatif terhadap pekerjaannya yang berbeda dari pemikiran objektif dan keinginan perilaku. Spector (1997) menjelaskan bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan kinerja sehingga seorang pekerja yang merasa puas seharusnya juga merupakan seorang pekerja yang produktif. Seseorang yang senang atau puas dengan pekerjaannya akan lebih memiliki motivasi, lebih giat, dan akhirnya memiliki kinerja yang lebih baik. Beberapa peneliti yang meneliti pengaruh kepuasan terhadap kinerja auditor, diantaranya Ostroff (1992), Cahyasumirat (2006) dan Muhajir (2015) dari hasil penelitiannya menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerjaauditor. Sedangkan Lifaldo(1986) dalam penelitiannya menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap peningkatan kinerja**.** Oleh karena itu, hipotesis dari penelitian ini adalah :

H3 **:** Diduga kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor pada Inspektorat Kabupaten Kolaka dan Kabupaten Kolaka Timur.

Pengaruh Profesionalisme, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Auditor

Profesionalisme berarti suatu kemampuan yang dilandasi oleh tingkat pengetahuan yang tinggi dan latihan khusus, daya pemikiran yang kreatif untuk melaksanakan tugas-tugas yang sesuai dengan bidang keahlian dan profesinya. Auditor dengan pandangan profesionalisme yang tinggi akan memberikan pengaruh positif bagi kinerjanya. Hal ini mendukung penelitian Dali (2014) dan Adelia (2014) yang menunjukkan bahwa profesionalisme berpengaruh positif terhadap kinerja auditor, dimana semakin tinggi tingkat profesionalisme auditor maka kinerja yang dihasilkan akan

e-ISSN: 2052-5171

semakin memuaskan. Selain profesionalisme, seorang auditor yang memiliki motivasi yang tinggi mampu meningkatkan kinerja auditor. Muhajir (2015) dalam penelitiannya menemukan bahwa kepuasan kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja aparat pengawasan intern pemerintah Isnpektorat Aceh. Kepuasan kerja seorang auditor dapat mempengaruhi prestasi kerjanya, apabila seorang auditor memperoleh tingkat kepuasan kerja yang tinggi maka akanmenghasilkan kinerja yang baik.Oleh karena itu, hipotesis dari penelitian ini adalah :

H4 **:** Didugaprofesionalisme, motivasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor pada Inspektorat Kabupaten Kolaka dan Kabupaten Kolaka Timur

3. METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai negeri sipil yang memiliki jabatan fungsional auditor dalam lingkup Inspektorat Kabupaten Kolakayang berjumlah 16 (enam belas) orang dan seluruh pegawai negeri sipil yang memiliki jabatan fungsional auditordalam lingkup Inspektorat Kabupaten Kolaka Timur yang berjumlah 14(empat belas) orang. Total populasi sebanyak 30 (tiga puluh) orang.

Metode pengambian sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode sampling jenuh. Dalam penelitian ini, karena jumlah populasi terbatas sehingga peneliti mengambil jumlah sampel sama dengan jumlah populasi yaitu adalah seluruh pegawai negeri sipil yang memiliki jabatan fungsional auditor Inspektorat Kabupaten Kolaka yang berjumlah 16 (enam belas) orang dan adalah seluruh pegawai negeri sipil yang memiliki jabatan fungsional auditordalam lingkup Inspektorat Kabupaten Kolaka Timuryang berjumlah 14 (empat belas) orang. Total sampel sebanyak 30 (tiga puluh) orang.

Pengukuran Variabel

Profesionalisme

Variabel profesionalisme dalam penelitian ini akan diukur dengan menggunakan indikator yang dikembangkan oleh oleh Hall (1986) dalam Arumsari (2014), yaitu pengabdian pada profesi, kewajiban sosial,kemandirian, keyakinan pada profesi, dan hubungan dengan sesama profesi.Setiap responden diminta memberikan tanggapannya terhadap10 (sepuluh butir) pernyataanmelalui5 (lima) indikator tersebut untuk mengukur tingkat profesionalisme dalam bekerja pengaruh yang dirasakan serta kontribusi responden dalam proses bekerja. Tanggapan diberikan dengan caramemberi skala dengan rentang antara 1(sangat tidak setuju) sampai 5 (sangat setuju). Tanggapan pernyataan disusun dengan menggunakan skala likert 1 sampai 5.

Motivasi

Variabel motivasi kerja dalam penelitian ini akan diukur dengan menggunakan indikator yang dikembangkan oleh Maslow dalam Pramesthiningtyas (2011), yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan, kebutuhan penghargaan, kebutuhan sosial, dan kebutuhan aktualisasi diri.Setiap responden diminta menjawab 10 (sepuluh butir pernyataan) melalui5 (lima) indikator tersebut untuk mengukur motivasi dalam bekerja dan pengaruh yang dirasakan serta kontribusi responden dalam proses bekerja.

e-ISSN: 2052-5171

Tanggapan diberikan dengan cara memberi skala dengan rentang antara 1 (sangat tidak setuju) sampai 5 (sangat setuju). Tanggapan pernyataan disusun dengan menggunakan skala likert 1 sampai 5.

Kepuasan Kerja

Variabel kepuasan kerja dalam penelitian ini akan diukur dengan menggunakan indikator yang dikembangkan Robbins dan Judge (2008),yaitukepuasan terhadap pekerjaan, kepuasan terhadap imbalan, kepuasan terhadap supervisi atasan, kepuasan terhadap rekan kerja, dan kesempatan promosi. Setiap responden diminta memberikan tanggapannya terhadap 14(empat belas pertanyaa melalui 5 (lima) indikator tersebut untuk mengukur kepuasan dalam bekerja dan pengaruh yang dirasakan serta kontribusi responden dalam proses bekerja. Tanggapan diberikan dengan cara memberi skala dengan rentang antara 1 (sangat tidak setuju) sampai 5 (sangat setuju). Tanggapan pernyataan disusun dengan menggunakan skala likert 1 sampai 5.

Kinerja Auditor

Variabel kinerja auditor dalam penelitian ini akan diukur dengan menggunakan indikator yang dikembangkan oleh Dharma (2003), yaitu kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu. Pengukuran ini menggunakan delapan butir pernyataan dan diukur dengan menggunakan skala likert dengan rentang 1 sampai 5. Skala mulai dari 1 (satu) yang menunjukkan kinerja yang paling rendah (jauh dibawah rata-rata) sampai 5 (lima) yang menunjukkan kinerja paling tinggi (jauh diatas rata-rata). Nilai skala menunjukkan nilai skor jawaban setiap butir pernyataan.

Jenis dan Teknik Pengumpulan Data

Jenis data dalam penelitian ini adalah:

1. Data Primer. Dataini primer diperoleh dengan memberikan daftar pernyataan (kuisioner) kepada sampel yang menjadi responden penelitian ini.
2. Data Sekunder. Data ini diperoleh melalui dokumen organisasi meliputi profil organisasi, struktur organisasi dan studi dokumentasi yang diperoleh dari buku, jurnal, dan internet.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah:

1. Kuisionermerupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan sejumlah daftar pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab.
2. Wawancara yaitu teknik pengumpulan data dengan mengajukan beberapa pertanyaan kepada pihak-pihak yang terkait dengan masalah yang diteliti. Wawancara digunakan untuk mengumpulkan data awal.

4 HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Deskriptif Variabel Penelitian

Profesionalisme

Hasil instrumen yang disajikan pada tabel 2 pada lampiran menunjukkan bahwa nilai rata-rata variabel profesionalisme menurut tanggapan responden tergolong sudah sangat baik dengan nilai rata-rata sebesar 4,29 dengan persentase 85,73% dari kriteria yang ditetapkan. Persepsi responden terhadap profesionalisme menunjukkan bahwa responden menyatakan setuju bahwa auditor selalu menggunakan pengetahuan dan kecakapan yang dimiliki dalam melakukan pemeriksaan serta auditor selalu objektif dalam melakukan pemeriksaan. Pernyataan ini didukung dengan tanggapan responden

e-ISSN: 2052-5171

yang menyatakan sangat setuju dan setuju bahwa auditor bertanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukan dan sudah pantas menjadi auditor yang profesional atas hasil kerja yang telah dilakukan.

Motivasi

Hasil instrumen yang disajikan pada tabel 3 pada lampiran menunjukkan bahwa nilai rata-rata variabel motivasi menurut tanggapan responden sudah sangat baik dengan nilai rata-rata sebesar 4,11 dengan persentase 82,12% dari kriteria yang ditetapkan.. Persepsi responden terhadap motivasi menunjukkan bahwa responden menyatakan sangat setuju dan setuju bahwagaji yang diterima saat ini dapat memenuhi kebutuhan primer keluarga dan dapat disisihkan untuk memenuhi kebutuhan akan perumahan. Responden juga memberikan tanggapan sangat setuju dan setuju bahwa kondisi ruangan kerja yang digunakan cukup aman serta perlengkapan dan peralatan bekerja di instansi ini cukup memadai untuk digunakan. Selain itu, auditor selalu mendapat kesempatan untuk ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang ingin dicapai oleh instansi.

Kepuasan Kerja

Hasil instrumen yang disajikan pada tabel 4 pada lampiran menunjukkan bahwa nilai rata-rata variabel kepuasan kerja menurut tanggapan responden sudah sangat baik. Hal ini dapat dilihat dari nilai rata-rata sebesar 4,46 dengan persentase 89,14%. Persepsi responden terhadap kepuasan kerja menunjukkan bahwa responden menyatakan sangat setuju dan setuju bahwa tugas yang diberikan kepada auditor sangat jelas dan sesuai dengan jabatan saya. Selain itu, semua auditor diberikan kesempatan yang sama untuk promosi sehingga memotivasi auditor untuk lebih berkembang dan maju.

Kinerja Auditor

Hasil instrumen yang disajikan pada tabel 5 menunjukkan bahwa nilai rata-rata variaabel kinerja auditor menurut tanggapan responden sudahbaik. Hal ini dapat dilihat dari nilai rata-rata sebesar 4,03% dengan persentase 80,57% dari kriteria yang ditetapkan. Persepsi responden terhadap kinerja menunjukkan bahwa responden menyatakan setujubahwa auditor mampu menyelesaikan pekerjaan dengan kemampuan yang dimilikinya, dan semakin banyak melakukan pemeriksaan, maka kinerja auditor semakin baik. Selain itu, responden menyatakan setuju bahwa auditor mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar dan berkualitas serta tepat waktu.

Hasil Uji Kualitas Data

Hasil Uji Validitas

Berdasarkan tabel 6 pada lampiran menunjukkan bahwa hasil uji validitas semua variabel yang terdiri atas 41 (empat puluh satu) butir pernyataan adalah valid, dimana nilai r hitung > nilai r tabel dan memiiliki nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti bahwa semua butir pernyataan dalam penelitian ini layak digunakan

Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 6 menunjukkan bahwa nilai *cronbach's alpha* atas variabel profesionalisme sebesar 0,736, variabel motivasi sebesar 0,715, variabel kepuasan kerja sebesar 0,808, dan variabel kinerja auditor sebesar 0,802. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan dalam kuisioner ini reliabel karena mempunyai nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,60.

Jurnal Progres Ekonomi Pembangunan (JPEP)
Volume 2, N0. 2. Agustus 2017
http://ojs.uho.ac.id/index.php/JPEP
e-ISSN: 2052-5171

Analisis Faktor

Profesionalisme

Berdasarkan hasil uji analisis faktor, kelima indikator pada variabel profesionalisme adalah signifikan membentuk variabel profesionalisme dengan nilai 0,002 artinya semua indikator berpengaruh dalam membentuk variabel profesionalisme, jika dilihat dari uji *Kayser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequency*(KMO MSA) diperoleh nilai 0,682 diatas 0,500 artinya proses analisis dapat dilanjutkan kelima indikator dari variabel profesionalisme. Adapun indikator yang paling dominan mempengaruhi profesionalisme adalah indikator hubungan dengan sesama profesi dengan nilai *loading factor* sebesar 0,785 artinya indikator X1.5 paling besar membentuk variabel profesionalisme.

Motivasi

Berdasarkan hasil uji analisis faktor, kelima indikator pada variabel motivasi adalah signifikan membentuk variabel motivasi dengan nilai 0,006 artinya semua indikator berpengaruh dalam membentuk variabel motivasi, jika dilihat dari uji *Kayser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequency* (KMO MSA) diperoleh nilai 0,635 diatas 0,500 artinya proses analisis dapat dilanjutkan kelima indikator dari variabel motivasi. Adapun indikator yang paling dominan mempengaruhi motivasi adalah indikator kebutuhan fisiologis dengan nilai *loading factor* sebesar 0,785 artinya indikator X2.1 paling besar membentuk variabel motivasi

Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil uji analisis faktor, kelima indikator pada variabel kepuasan kerja adalah signifikan membentuk variabel kepuasan kerja dengan nilai 0,003 artinya semua indikator berpengaruh dalam membentuk variabel kepuasan kerja, jika dilihat dari uji *Kayser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequency* (KMO MSA) diperoleh nilai 0,715 diatas 0,500 artinya proses analisis dapat dilanjutkan kelima indikator dari variabel kepuasan kerja. Adapun indikator yang paling dominan mempengaruhi kepuasan kerja adalah indikator kepuasan terhadap pekerjaan dengan nilai *loading factor* sebesar 0,788 artinya indikator X3.1 paling besar membentuk variabel kepuasan kerja.

Kinerja Auditor

Berdasarkan hasil uji analisis factor,ketiga indikator pada variabel kinerja auditor adalah signifikan membentuk variabel kinerja auditor dengan nilai 0,001 artinya semua indikator berpengaruh dalam membentuk variabel kinerja auditor, jika dilihat dari uji *Kayser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequency* (KMO MSA) diperoleh nilai 0,457 artinya proses analisis dapat dilanjutkan ketiga indikator dari variabel kinerja auditor. Adapun analisis faktor yang paling dominan mempengaruhi variabel kinerja auditor adalah indikator kualitas dengan nilai *loading factor* sebesar 0,828 artinya indikator Y1.2 paling besar membentuk variabel kinerja auditor.

Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil Uji Persamaan Regresi Linier Berganda

Jurnal Progres Ekonomi Pembangunan (JPEP)
Volume 2, N0. 2. Agustus 2017
http://ojs.uho.ac.id/index.php/JPEP
e-ISSN: 2052-5171

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.Berdasarkan hasil analisis regresi berganda pada tabel 11diperoleh nilai koefisien regresi masing-masing variabel, sehingga dapat dibuat suatu persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 0{,}828 + 0.335\ X_1 + 0{,}046\ X_2 + 0{,}380\ X_3 + e$$

Sehingga hasl regresi linear berganda dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Persamaan regresi linear berganda diatas menunjukkan bahwa nilai konstanta (α) sebesar 0,828. Hal ini berarti bahwa jika variable-variabel independen yaitu profesionalisme (X_1), motivasi (X_2) dan kepuasan kerja (X_3) diasumsikan konstan, maka variabel dependen yaitu kinerja auditor (Y) akan meningkat sebesar 0,828 satuan atau 82,8%.
2. Koefisien regresi pada variabel profesionalismeadalah sebesar 0,335. Hal ini berarti bahwa variabel profesionalisme berpengaruh positif terhadap kinerja auditor, sehingga dapat diartikan bahwa apabila variabel profesionalisme bertambah 1 satuan dan variabel lainnya diasumsikan konstan, maka kinerja auditor akan meningkat sebesar 0,335 satuan atau 33,5%.
3. Koefisien regresi pada variabel motivasi adalah sebesar 0,046. Hal ini berarti bahwa motivasi memiliki pengaruh positif terhadap variabel kinerja auditor, sehingga dapat diartikan bahwa apabila variabel motivasi bertambah 1 satuan dan variabel lainnya diasumsikan konstan, maka kinerja auditor akan meningkat sebesar0,046 satuan atau 4,6%.
4. Koefisien regresi pada variabel kepuasan kerja adalah sebesar 0,380. Hal ini berarti bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja auditor, sehingga dapat diartikan bahwa apabila variabel kepuasan kerja bertambah 1 satuan dan variabel lainnya diasumsikan konstan, maka kinerja auditor akan naik sebesar 0,380 satuan atau 38%.

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisen determinasi dilakukan untuk mengetahui seberapa besar variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen. Berdasarkan uji koefisen determinasi tabel 8 pada lampiran diketahui bahwa nilai *R Square* (R^2) adalah 0,289 atau 28,9%. Ini berarti bahwa 28,9% variabel kinerja auditor dapat dijelaskan oleh variabel profesionalisme, motivasi, dan kepuasan kerja. Sedangkan sisanya sebesar 71,1% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Hasil Uji Hipotesis

Hasil Uji Secara Parsial (Uji T)

Hasil pengujian dari X_1(Profesionalisme), X_2 (Motivasi), X_3 (Kepuasan Kerja) terhadap X_4 (Kinerja Auditor) adalah sebagai berikut:

1. Variabel Profesionalisme (X_1)
   Hasil pengujan hipotesis 1 yang menyatakan bahwa profesionalisme berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor pada Inspektorat Kabupaten Kolaka dan Kolaka Timurdapat diterima. Hal ini dapat dilihat pada tabel 9yang menunjukkan nilai t hitung sebesar 2,373 > t tabel 2,056 dan memiliki nilai signifikansi sebesar 0.025 < 0,05 adalah signifikan. Dengan demikian maka hipotesis 1 diterima.
2. Variabel Motivasi (X_2)

e-ISSN: 2052-5171

Hasil pengujan hipotesis 2 yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor pada Inspektorat Kabupaten Kolaka dan Kolaka Timur ditolak. Hal ini dapat dilihat pada tabel 9 pada lampiran yang menunjukkan nilait hitung sebesar 0,239 < ttabel2,056 dan memiliki nilai signifikansi sebesar 0.813 > 0,05 adalah tidak signifikan. Dengan demikian maka hipotesis 2 diterima.

3. Variabel Kepuasan Kerja (X_3)
   Hasil pengujan hipotesis 3 yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor pada Inspektorat Kabupaten Kolaka dan Kolaka Timurdapat diterima. Hal ini dapat dilihat pada tabel 9 pada lampiran yang menunjukkan nilai t hitung sebesar 2,070 > t tabel 2,056 dan memiliki nilai signifikansi sebesar 0.048 < 0,05 adalah signifikan. Dengan demikian maka hipotesis 3 diterima.

Hasil Uji SecaraSimultan (Uji F)

Berdasarkan hasiluji simultan pada tabel 10 terlihatbahwa F_{hitung} = 3,520 >F_{tabel} = 2,98dengan nilai signifikansi 0.029 < 0,05. Hal ini berarti bahwa profesionalisme (X_1), motivasi (X_2) dan kepuasan kerja (X_3) secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja auditor pada Inspektorat Kabupaten Kolaka dan Kabupaten Kolaka Timur.

Pengaruh Profesionalisme terhadap Kinerja Auditor Pada Inspektorat Kabupaten Kolaka dan Kabupaten Kolaka Timur

Hasil uji hipotesis profesionalisme berpeengaruh signifikan terhadap kinerja auditor pada Inspektorat Kabupaten Kolaka dan Kabupaten Kolaka Timur dapat diterima. Hal ini menunjukkan bahwa profesionalisme merupakan variabel penjelas kinerja auditor. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa kinrerja auditor dipengaruhi oleh profesionalismenya. Nilai positif koefisien dalam persamaan regresi menunjukkan bahwa profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja auditor.

Hasil analisis statistik deskriptif menunujukkan persepsi responden mengenai profesionalisme sangat baik dengan skor 85,72%. Hal ini menunjukkan bahwa profesionalisme auditor sudah sangat baik yang terbentuk dari pengabdian pada profesi, kewajiban sosial, kemandirian, keyakinan pada profesi, dan hubungan dengan sesama profesi. Apabila seorang auditor memiliki tingkat profesionalisme yang tinggi dalam menyelesaikan tugas, maka akan berdampak pada kinerjanya, karena auditor yang professional harus memiliki tanggungjawab dan ahli dalam melaksanakan tugasnya. Auditor yang profesional mampu bekerja tanpa adanya tekanan dari berbagai pihak untuk menjalankan tugasnya. Hubungan dengan sesama profesi menjadi indikator yang paling dominan dari profesionalime, artinya auditor memandang kemampuan berkomunikasi dan hubungan yang baik dengan rekan seprofesi sangat menentukan keberhasilan dalam melakukan pemeriksaan.

Temuan penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan Vroom (1964) yang mengemukakan bahwa kinerja pegawai sangat dipengaruhi oleh profesionalismenya. Pegawai yang menjujung tinggi sikap profesionalismenya maka akan sangat berpengaruh tehadap kinerjanya. Hasil penelitian ini mengkonfirmasi penelitian Adelia (2014), Dali (2014), dan Rizkawati (2014) yang menemukan bukti bahwa profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor. Hasil penelitian ini tidak

e-ISSN: 2052-5171

mengkonfimasi penelitian Cahyasumirat (2006) yang menemukan bahwa profesionalisme tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor.

.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Auditor Pada Inspektorat Kabupaten Kolaka dan Kabupaten Kolaka Timur

Hasil uji hipotesis motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor pada Inspektorat Kabupaten Kolaka dan Kolaka Timur tidak dapat diterima. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi bukan merupakan variabel penjelas kinerja auditor pada Inspektorat Kabupaten Kolaka dan Kolaka Timur. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa kinerja auditor tidak dipengaruhi oleh motivasi.

Hasil analisis statistik deskriptif menunujukkan persepsi responden mengenai motivasi sangat baik dengan skor 82,12%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar auditor memiliki motivasi yang sangat baik dalam melaksanakan tugas audit. Indikator yang paling dominan membentuk motivasi adalah kebutuhan fisologis. Artinya motivasi auditor dalam bekerja masih untuk memenuhi kebutuhan primernya, yaitu kebutuhan primer keluarga dan kebutuhan perumahan.

Ketidaksignifikasian hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi belum menjadi pengaruh bagi kinerja auditor pada Inspektorat Kabupaten Kolaka dan Inspektorat Kabupaten Kolaka Timur. Hal ini disebabkan oleh oleh persepsi responden berbeda-beda dalam menanggapi pernyataan-pernyataan dalam kuisioner motivasi. Terdapat 25 (dua puluh lima) tanggapan netral untuk pernyataan pada semua indikator motivasi. Tanggapan netral ini paling dominan untuk indikator kebutuhan keamanan dan kebutuhan aktualisasi diri. Artinya, motivasi auditor dalam bekerja masih berada pada hirarki pertama yakni memenuhi kebutuhan fisiologisnya. Temuan ini sesuai dengan Teori Maslow dalam Pramesthiningthas (2011) yang membagi motivasi ke dalam 5 (lima) hirarki kebutuhan, yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan akan jaminan keamanan, kebutuhan penghargaan, kebutuhan sosial dan kebutuhan aktualisasi diri.

. Hasil penelitian ini mengkonfirmasi penelitian Rantesalu (2016) yang menemukan bahwa motivasi tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini tidakmengkonfirmasi penelitian yang dilakukan oleh Yuresta(2011), Sujana (2012), Rizkawati (2014), Dayanti (2015), Faisal (2015), Wibowo (2016) dan Sunyoto (2017) yang menemukan bahwa motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja auditor.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Auditor Pada Inspektorat Kabupaten Kolaka dan Kabupaten Kolaka Timur

Hasil uji hipotesis pengaruh kepuasan terhadap kinerja auditor pada Inspektorat Kabupaten Kolaka dan Kabupaten Kolaka Timur dapat dibuktikan pada pada persamaan regresi. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan merupakan variabel penjelas kinerja auditor. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa kinerja auditor dipengaruhi oleh kepuasan kerjanya. Nilai positif koefisien dalam persamaan regresi menunjukkan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja auditor.

Hasil analisis statistik deskriptif menunujukkan persepsi responden mengenai kepuasan kerja sangat baik dengan skor 89,14%. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja auditor sudah sangat baik yang terbentuk dari kepuasan terhadap pekerjaan, kepuasan terhadap imbalan, kepuasan terhadap supervisi atasan, kepuasan terhadap rekan seprofesi dan kepuasan terhadap promosi. Apabila imbalan yang diperoleh sesuai dengan kinerjanya, sikap atasan yang selalu memotivasi, adanya hubungan yang baik antara

e-ISSN: 2052-5171

rekan sekerja, dan selalu melakukan promosi maka auditor akan merasa aman dan nyaman bekerja. Auditor akan bekerja dengan sebaik-baiknya dan memberikan yang terbaik untuk mencapai tujuan instansi. Kepuasan terhadap pekerjaan merupakan indikator yang paling dominan dari kepuasan, artinya auditor memandang bahwa tugas yang diberikan sudah sangat jelas dan sesuai dengan jabatannya serta peralatan kerja yang tersedia memadai. Hal inilah yang paling berperan dalam peningkatan kinerjanya.

Temuan penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Spector (1997) bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan kinerja sehingga seorang pekerja yang merasa puas seharusnya juga merupakan seorang pekerja yang produktif. Seseorang yang senang atau puas dengan pekerjaannya akan lebih memiliki motivasi, lebih giat, dan akhirnya memiliki kinerja yang lebih baik.

Hasil penelitian ini mengkonfirmasi penelitian Ostroff (1992), Cahyasumirat (2006) dan Muhajir (2015) yang menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor. Hasil penelitian ini tidak mengkonfirmasi penelitian Lifaldo (1986) yang menemukan bahwa bahwa kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap peningkatan kinerja.

Pengaruh Profesionalisme, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Auditor Pada Inspektorat Kabupaten Kolaka dan Kabupaten Kolaka Timur

Hasil uji hipotesis profesionalisme, motivasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor pada Inspektorat Kabupaten Kolaka dan Kolaka Timur diterima. Hal ini menunjukkan bahwa profesionalisme, motivasi dan kepuasan merupakan variabel penjelas kinerja auditor. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa kinerja auditor dipengaruhi oleh profesionalisme, motivasi dan kepuasan kerjanya. Seorang auditor yang mempunyai kemampuan dalam hal auditing maka akan meggunakan pengetahuan dan keterampilan yang dimilikinya dalam meyelesaikan pekerjaannya. Adanya keyakinan pada profesi memberikan motivasi bagi auditor untuk memberikan hasil pekerjaan yang berkualitas. Jika hasil pemeriksaannya berkualitas maka auditor akan puas dengan pekerjaannya, sehingga berdampak pada peningkatan kinerjanya.

Temuan penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Larkin (1990) yang menyatakan bahwa kinerja auditor sangat dipengaruhi oleh profesionalisme, motivasi dan kepuasan kerjanya.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan, maka simpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut. (1) Profesionalisme berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor pada Inspektorat Kabupaten Kolaka dan Kabupaten Kolaka Timur. (2) Motivasi tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja auditor pada Inspektorat Kabupaten Kolaka dan Kabupaten Kolaka Timur.(3) Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor pada Inspektorat Kabupaten Kolaka dan Kabupaten Kolaka Timur.(4) Profesionalisme, motivasi dan kepuasan kerja secara simultanberpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor pada Inspektorat Kabupaten Kolaka dan Kabupaten Kolaka Timur. Adapun saran penelitian adalah sebagai berikut. (1) Bagi auditor di Inspektorat Kabupaten Kolaka dan Kabupaten Kolaka Timur sebaiknya terus mempertahankan profesionalisme, meningkatkan motivasi (khususnya pada aktualisasi diri dan kebutuhan keamanan), dan tetap selalu bersyukur atas

e-ISSN: 2052-5171

penghargaan/imbalan/promosi/fasilitas yang diberikan oleh pemerintah daerah sebagai perwujudan kepuasan kerjanya. (2)Penelitian selanjutnya hendaknya dapat mengembangkan penelitian ini, misalnya menambahkan jumlah sampel dan jumlah indikator sehingga lebih dapat digeneralisasikan. Selain itu, dapat juga menambahkan variabel-variabel lain yang mempengaruhi kinerja auditor, misalnya komitmen organisasi, stres, *reward*, rekan kerja, lingkungan kerja, kompetensi, kompensasi, beban kerja auditor, dan sebagainya.(3)Peneliti selanjutnya diharapkan dapat meningkatakn koefisen determinasi (R^2) = 0,289 atau 28,9% sehingga model ini mampu digunakan untuk memprediksi variabel target (Y) yang tepat. (4) Peneliti selanjutnya dapat menggunakan metode analisis yang lain, misalnya *path analysis,* dan dapat juga menggunakan skala data yang berbeda. (5) Pemerintah daerah supaya dapat memperhatikan motivasi kerja auditor dengan memberikan reward yang sesuai dengan kinerja mereka.

DAFTAR PUSTAKA

Arumsari, LukytaAdelia. 2014. *Pengaruh Profesionalisme, Independensi Auditor, Etika Profesi, Budaya Organisasi, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik di Bali*. Tesis. Denpasar.

Badan Pemeriksaan Keuangan Republik Indonesia 2016. *Ikhtisar Hasil Pemeriksaan Semester I Tahun 2016.* BPK RI. Jakarta.

Cahyasumirat, Gunawan, 2006. *Pengaruh Profesionalisme dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Internal Auditor dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris Pada Internal Auditor PT. Bank ABC*.Tesis Maksi :Universitas Diponegoro, Semarang.

Dali, Nasrullahand ArifuddinMas'ud. 2014. *The Impact of Professionalism, Locus of Control, and Job Satisfaction on Auditors' Performance: Indonesian Evidence. International Journal of Business and Management Invention. Vol. 3 Issue 10, PP. 63-73.*

Dayanti, Evi. 2015. *Pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Auditor Di Badan Pemeriksa Keuangan (Studi Empiris Pada Badan Pemeriksa Keuangan Perwakilan Semarang)*. Tesis Magister Akuntansi Pascasarjana Universitas Gajah Mada. Yogyakarta.

Devi, Eva Kris Diana, 2009, *Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Outsourcing PT. Semeru Karya Buana Semarang)*. Tesis Magister Manajemen, Universitas Diponegoro, Semarang.

Dharma, Agus. 2003. *Manajemen Supervisi: PetunjukPraktisBagi Para Supervisor*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.

Dhermawan, Anak Agung Ngurah Bagus dan I Gde Adnyana Sudibya, I Wayan Mudiartha Utama. 2012. *Pengaruh Motivasi, LingkunganKerja, Kompetensi, dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali*. Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan. Vol.6, No.2.

e-ISSN: 2052-5171

Faisal, Abdul Haris. 2015. *Analisis Pengaruh Penilaian Kinerja, Motivasi Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Auditor Internal Lippo Group*. Tesis Magister Akuntansi Pascasarjana Universitas Gajah Mada. Yogyakarta.

Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit-UNDIP. Semarang.

Gibson, James L. John M. Ivancevich, James H. DonellyJr, dan Robert Konopaske.2009. *Organization: Behavior, Structure,Processes 14th Edition.*McGraw-Hill Companies. New York.

Gibson, James L., et.al. 2007. *Organisasi dan Manajemen, Perilaku, Struktur, Proses*, Terjemahan: Djoerban Wahid. Erlangga. Jakarta.

Halim, Abdul. 2008. *Auditing* I. *Dasar-dasar Audit Laporan Keuangan Edisi Ketiga*. UPP STIM YKPN. Yogyakarta.

Hardjana, Agus. 2002. *Pekerja Profesional*. Kanisius. Yogyakarta.

Hasibuan. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi Cetakan Ke 13. PT. Bumi Aksara. Jakarta.

Kalbers, Lawrence P. dan Fogarty, Timothi J. 1995. "*Profesionalism and Its Consequences: A Study of Internal Auditors*", Auditing: A Journal of Practice and Theory. Ohio.

Kiruja, EK., and MukuruElegwa. 2013. *"Effect of Motivation on Employee Performance In Public Middle Level Technical Training Institutions In Kenya". International Journal of Advances in Management and Economics, Vol. 2, Issue 4, pp. 73-82.*

Larkin, Joseph M. 1990. *Does Gender Affect Internal Auditor's Performance? Women CPA, Spring: 20-24*.

Lifaldo&Muchinsky. 1986. "*On the job satisfaction and the organizational commitment*". *Academy of Management JournalVol.29.*

Luthans, Fred. 2011. *Organizational Behaviour-An Evidence Based Approach 12th Edition*. McGrawHill Companies, Inc. New York.

Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2005. *Evaluasi Kinerja SDM*. Cetakan Pertama. Tiga Serangkai. Bandung.

Mondy & Noe. 2005. *Human Resources Management 9th ed.* Massachusetts; Prentice-Hall.

Muhajir. Muhammad Arfan. Hasan Basri. 2015. *Pengaruh Pengalaman Audit, Kepuasan Kerja Dan Integritas Terhadap Kinerja Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (Studi Pada Inspektorat Aceh)*. Magister Akuntansi Pascasarjana Universitas Syiah Kuala. Jurnal Administrasi Akuntansi. ISSN: 2302-0164 Volume 4 No. 1, PP 74-80.

Ostroff, C. 1992. *The Relationship Between Satisfaction, Attitudes, And Performance: An Organizational Level Analysis. Journal of Applied Psychology.*

e-ISSN: 2052-5171

Peraturan Bupati Kolaka Nomor 40 Tahun 2016 *Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Inspektorat Daerah Kabupaten Kolaka.*

Peraturan Bupati KolakaTimur Nomor 39 Tahun 2016 *Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Inspektorat Daerah Kabupaten Kolaka Timur.*

Peraturan Daerah Kabupaten Kolaka Nomor 38 Tahun 2007 *TentangPembentukan Organisasi Dan Tata Kerja Lembaga Teknis Daerah Kabupaten Kolaka.*

Peraturan Daerah Kabupaten Kolaka Timur Nomor 3 Tahun 2015 *Tentang Pembentukan Organisasi Dan Tata Kerja Lembaga Teknis Daerah Lingkup Pemerintah Daerah Kabupaten Kolaka Timur.*

Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 *Tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah*

Pramesthiningtyas, Arisha Hayu, 2011. *Pengaruh Partisipasi Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial, Melalui KomitmenOrganisasi Dan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi KasusPada 15 Perusahaan Di Kota Semarang)*. Jurnal Tesis. Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro. Semarang.

Ranteasalu, Agustina 2016. *The Effect of Competence, Motivation and Organizational Culture on Employee Performance: the Mediating Role of Organizational Commitment. Journal of Research in Business and Management.* ISSN : 2347-3002 Volume 4 Issue 9 pp: 08-14.

Rizkawati. 2014. *Pengaruh Profesionalisme, Etika Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Auditor Intern Pada Inspektorat Kabupaten/Kota di Provinsi Aceh*. Magister Akuntansi Pascasarjana Universitas Syiah Kuala. Jurnal Administrasi Akuntansi. ISSN: 2302-0164. Volume 3 No. 4, PP 94-103.

Robbins, P. Stephen. 2003. *Perilaku Organisasi*. Edisi Ke Sepuluh. PT. Indeks Gramedia. Jakarta.

Robbins,SP. Dan Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*. Buku 2. Salemba Empat. Jakarta.

Robert dan John. 2011. *Human Resources Management 11th ed*. Tomson South – Western. United States.

Ruky, Ahmad. 2002. *Sistem Manajemen Kinerja*. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.

Siagian, Sondang P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.

Simamora, Hendy. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN. Yogyakarta.

Spector, Paul E. 1997. *Job Satisfaction: Application, Assessment, Causes, and Consuquences*. Thousand Oaks, Sage Publications. California.

Sugiyono, 2008. *Memahami Penelitian Kuantitatif*. Alfabeta. Bandung.

Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*).Alfabeta. Bandung.

e-ISSN: 2052-5171

Sujana, Edy. 2012. *Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Kesesuaian Peran dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Auditor Internal (Studi Pada Kantor Inspektorat Kabupaten Badung dan Buleleng)*.Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Humanika Vol.2.

Sunyoto, Yontahan.2017. *Analysis of Auditor Performance by Using Covariance Based Structural Equation Modeling : A Study 0f Public Accounting Firms in Indonesia. European Research Studies Journal.* Volume XX, Issue 3A. PP 524-537.

Trinaninngsih, Sri. 2007. *Independensi Auditor dan Komitmen Organisasi sebagai mediasi pengaruh pemahaman Good Governance, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja*. *Prosiding Simposium Nasional Akuntansi X. Hlm 1-56.*

Vroom Victor H. 1964. *Work and Motivation*. John Wiley & Son, Inc. New York.

Wibowo, Leo Ari. 2016. *Faktor-FaktorYang Berpengaruh TerhadapKinerja Auditor Pada Pemda Kota BimadanKabupatenBima*. Tesis Magister Akuntansi. Universitas Mataram. Nusa Tenggara Barat.

Yuresta, Desi. 2011. *Analisis Pengaruh Motivasi, Stres, Reward, dan Rekan Kerja Terhadap Kinerja Auditor di Kantor Akuntan Publik*. Tesis Magister Akuntansi Universitas Gadjah Mada. Yogyakarta.