

Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompetensi terhadap Integritas dan Dampaknya pada Kinerja Auditor di Inspektorat Kota Bandung

Ida Jalilah Fitria

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi, 40262, Indonesia
e-mail: idhajalilah@stemberi.ac.id

Abstract

Departing from the existing phenomena, the problem formulated in this study is as follows: How is work motivation, competence, integrity, and auditor performance at the Bandung City Inspectorate. How big is the influence of work motivation and competence on auditor integrity at the Bandung City Inspectorate, either partially or simultaneously? The research method used is descriptive analysis method, with a population of 80 people, and all of them are used as respondents (Survey). The data analysis technique used is descriptive analysis technique. Path analysis technique is used to determine the direct or indirect effect of independent variables on the intervening variable and on the dependent variable.

The results of the research are the work motivation of the Auditor at the Bandung City Inspectorate is categorized as good. This can be seen from the criteria for achieving a score of 3.43. for Auditor Competence, the achievement score is 3.44. for Auditor Integrity, the achievement score is 3.29 with all good categories. The level of performance of the Auditor at the Bandung City Inspectorate is categorized as quite good. This can be seen from the criteria for achieving a score of 3.20. The results of the study note that there is a significant influence on Work Motivation and Competence on Auditor Integrity at the Bandung City Inspectorate, either partially or simultaneously and there is a significant influence on Integrity on Auditor Performance at the Bandung City Inspectorate.

Keywords: *motivation, competence, integrity, and performance*

Abstrak

Berangkat dari fenomena yang ada, masalah yang dirumuskan dalam penelitian ini sebagai berikut: Bagaimana Motivasi kerja, Kompetensi, Integritas dan Kinerja Auditor di Inspektorat Kota Bandung. Seberapa besar Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompetensi Terhadap Integritas Auditor di Inspektorat Kota Bandung baik secara parsial maupun secara simultan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif analisis, dengan jumlah populasi sebanyak 80 orang, dan semuanya dijadikan sebagai responden (Survey), Teknik analisis data yang digunakan adalah teknik analisis deskriptif. teknik analisis jalur digunakan untuk mengetahui pengaruh baik langsung maupun tidak langsung variabel bebas terhadap variabel intervening serta ke variabel terikat.

Adapun hasil penelitiannya adalah: motivasi kerja Auditor di Inspektorat Kota Bandung di katagorikan baik. Hal ini terlihat dari kriteria ketercapaian skor sebesar 3,43. untuk Kompetensi Auditor, ketercapaian skor sebesar 3,44. untuk Integritas Auditor, ketercapaian skor sebesar 3,29 dengan semua ategori baik. Tingkat kinerja Auditor di Inspektorat Kota Bandung dikatagorikan cukup baik. Hal ini terlihat dari kriteria ketercapaian skor sebesar 3,20. Hasil Penelitian diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan Motivasi Kerja dan Kompetensi Terhadap Integritas Auditor di Inspektorat Kota Bandung baik secara parsial maupun secara simultan dan terdapat pengaruh yang signifikan pula Integritas terhadap Kinerja Auditor di Inspektorat Kota Bandung.

Kata Kunci: motivasi, kompetensi, integritas dan kinerja

I. PENDAHULUAN

Tuntutan terwujudnya *good governance* di Indonesia yang semakin meningkat. Tuntutan ini memang wajar, karena beberapa penelitian menunjukkan bahwa terjadinya krisis ekonomi di Indonesia ternyata disebabkan oleh buruknya pengelolaan pemerintahan (*bad governance*) dan buruknya birokrasi. Buruknya Pengelolaan pemerintah dan birokrasi ini tidak terkecuali pada Inspektorat dimana Tingginya kasus korupsi menjadi sorotan beberapa tahun terakhir, hal ini menunjukan kinerja dari APIP itu sendiri yang belum optimal. Guna memperkuat Kinerja APIP, pemerintah telah mengeluarkan kebijakan terkait hal tersebut. Kebijakan yang ditetapkan pemerintah dalam pemberdayaan APIP sebetulnya telah lama dilakukan melalui peraturan perundang-undangan pada era setelah reformasi. Dimulai dengan diterbitkannya Undang-undang nomor 28 Tahun 1999 mengenai Penyelenggaraan Negara yang Bersih dan Bebas dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme.

Selanjutnya pemerintah menerbitkan Peraturan Pemerintah Nomor 60 tahun 2008 mengenai Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) yang mempertegas peran APIP dalam melakukan pengawasan intern. Kebijakan untuk lebih mengefektifkan peran APIP juga muncul dalam *grand design* reformasi birokrasi melalui Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 dan road map reformasi birokrasi nasional yang menetapkan area peningkatan pengawasan sebagai sasaran reformasi birokrasi secara nasional. Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 disebutkan bahwa pembinaan penyelenggaraan sistem pengendalian intern Pemerintah (SPIP) dilakukan oleh Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP). Disamping itu, BPKP berdasarkan Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 19 Tahun 1996, ditetapkan sebagai Instansi Pembina Jabatan Fungsional Auditor (JFA) di lingkungan Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP).

Tingginya kasus korupsi pada sektor pemerintahan, baik di tingkat pusat maupun daerah di Indonesia, menjadi bukti bahwa fungsi aparat pengawasan belum maksimal. Wakil Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Denny Indrayana mengatakan, sekitar 70 persen kepala daerah di Indonesia terjerat kasus korupsi (www.jpnn.com). Hal ini didukung oleh pernyataan Menteri Dalam Negeri, Tjahjo Kumolo yang menyoroti banyaknya kepala daerah yang tersangkut kasus hukum. Berdasarkan data Kementerian Dalam Negeri, ada 343 kepala daerah yang berperkara hukum baik di kejaksaan, kepolisian, maupun Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK).

Sebagian besar karena tersangkut masalah pengelolaan keuangan daerah. "Data terakhir sampai bulan Desember 2015 tercatat cukup tinggi, gubernur, bupati, walikota adalah 343 orang yang ada masalah hukum baik di kejaksaan, polisi, KPK. Data Kementerian Dalam Negeri menyebutkan, hingga tahun 2010, ada 206 kepala daerah yang tersangkut kasus hukum. Tahun selanjutnya, Kemendagri mencatat secara rutin yaitu 40 kepala daerah (2011), 41 kepala daerah (2012), dan 23 kepala daerah (2013) (kompas.com,2015). Bukan hanya pada level kepala daerah, korupsi juga terjadi hampir pada semua level eksekutif dan lembaga legislatif, sehingga banyak pihak mengatakan korupsi sudah menyentuh pada kondisi masif.

Di setiap daerah, salah satu unit APIP daerah yang melakukan tugas pengawasan adalah Inspektorat provinsi/kabupaten/kota (Standar Audit Internal Pemerintah:2014). Menurut Falah (2005) dalam Emawan dkk (2014), APIP (Aparat Pengawas Internal Pemerintah) mempunyai tugas menyelenggarakan kegiatan pengawasan umum pemerintah dan tugas lain yang diberikan, sehingga dalam tugasnya APIP (Aparat Pengawas Internal Pemerintah) sama dengan auditor internal pemerintah. Kinerja APIP yang diukur berdasarkan SKP (Sasaran Kerja Pegawai) yang diatur berdasarkan Peraturan Pemerintah nomor 46 tahun 2011 Tentang Penilaian Prestasi Kerja ASN selama 3 tahun terakhir, Berdasarkan Data dari SKP APIP yang diukur berdasarkan 4 Aspek yaitu Kuantitas, Kualitas, Waktu dan Biaya dalam 3 tahun terakhir mengalami Fluktuatif dan dari setiap Rata-rata penilaian Tidak ada yang mencapai 100 %, hal ini mengindikasikan bahwa Target yang ditetapkan oleh Instansi tidak direalisasikan secara optimal oleh Pegawai di APIP dan diketahui juga bahwa perilaku Kerja APIP belum Optimal hal ini terlihat dari seluruh penilaian yang berada dibawah 100% bahkan belum ada yang mencapai 90%, penilaian Perilaku ini dinilai baik akan tetapi dengan ketidaktercapaian target maksimal maka dapat disimpulkan bahwa Perilaku Kerja APIP masih belum Optimal.

Tabel 1. Hasil Penilaian Kapabilitas APIP pada 27 Kabupaten/Kota di Jawa Barat Tahun 2014 dan 2015

TAHUN	JUMLAH				
	LEVEL 1	LEVEL 2	LEVEL 3	LEVEL 4	LEVEL 5
2014	23	4	-	-	-
2015	22	5	-	-	-

Sumber: Hasil Pengolahan dari berbagai sumber

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa dari tahun 2014 ke tahun 2015 hanya 1 (satu) Kabupaten/Kota yang mengalami kenaikan kapabilitas APIP dari level 1 menjadi level 2, sisanya masih tertap bertahan pada level 1. Selain itu, pada tahun 2015 menunjukkan bahwa 22 (81,48%) APIP di Wilayah Jawa Barat masih berada pada level 1, sedangkan sisanya hanya 5 (18,52%) APIP di Wilayah Jawa Barat berada pada level 2.

Berdasarkan Latar belakang Penelitian penulis tertarik untuk meneliti tentang :
(1) Bagaimana Gambaran Motivasi, Kompetensi, Integritas dan Kinerja Auditor, serta
(2) seberapa besar Pengaruh variabel bebas terhadap variabel intervening dan terhadap variabel terikat secara parsial maupun simultan.

II. TINJAUAN PUSTAKA

Motivasi

Motivasi adalah kesediaan melakukan usaha tingkat tinggi guna mencapai sasaran organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan usaha tersebut memuaskan kebutuhan sejumlah individu⁸. Motivasi adalah sebagai pemberi daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan Robbins (2015;303). Menurut McCormick dalam Mangkunegara (2017:94), “Motivasi kerja adalah kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja”.

Sedangkan Suwatno dan Priansa (2013:171), “Motivasi kerja sebagai kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu”. Dan menurut Stooner dalam Soekidjo (2009:115), “Motivasi kerja adalah suatu hal yang menyebabkan dan yang mendukung tindakan atau perilaku seseorang”.

Berdasarkan definisi di atas, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah dorongan yang mempengaruhi individu agar mau bekerja sehingga keinginan karyawan dan tujuan organisasi dapat tercapai. David McClelland dalam Mangkunegara (2017:97) mengemukakan ada tiga macam kebutuhan manusia, yaitu berikut ini:

1. *Need for achievement*, yaitu kebutuhan untuk berprestasi yang merupakan refleksi dari dorongan akan tanggung jawab untuk pemecahan masalah. Kebutuhan untuk berprestasi adalah kebutuhan untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik daripada sebelumnya, selalu berkeinginan mencapai prestasi yang lebih tinggi.
2. *Need for Affiliation*, yakni kebutuhan untuk berafiliasi yang merupakan dorongan untuk berinteraksi dengan orang lain, berada bersama orang lain, tidak mau melakukan sesuatu yang merugikan orang lain.

3. *Need for Power*, yaitu kebutuhan untuk kekuasaan yang merupakan refleksi dari dorongan untuk mencapai otoritas untuk memiliki pengaruh untuk orang lain.

Kompetensi

Kompetensi didefinisikan sebagai karakteristik yang mendasari seseorang dan berkaitan dengan efektifitas kinerja individu dalam pekerjaannya (Spencer and Spencer, 1993). Menurut Mathis & Jackson, 2012, kompetensi adalah karakteristik dasar yang dapat dihubungkan dengan peningkatan kinerja individu atau tim. Pengelompokan kompetensi terdiri dari pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*) dan kemampuan (*abilities*). Sedangkan Kompetensi menurut McAshan yang dikutip Wina Sanjaya (2005:6) mengemukakan bahwa Kompetensi itu adalah suatu pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan atau kapabilitas yang dimiliki oleh seseorang yang telah menjadi bagian dari dirinya sehingga mewarnai perilaku kognitif, efektif dan psikomotoriknya. Sejalan dengan pendapat tersebut, menurut Gordon yang dikutip Wina Sanjaya (2005:6) menjelaskan beberapa aspek yang harus terkandung dalam kompetensi sebagai berikut:

1. Pengetahuan (*knowledge*), yaitu pengetahuan seseorang untuk melakukan sesuatu.
2. Pemahaman (*understanding*), yaitu kedalaman kognitif dan afektif yang dimiliki oleh individu.
3. Keterampilan (*skill*), yaitu sesuatu yang dimiliki oleh individu untuk melakukan tugas yang dibebankan.
4. Nilai (*value*), yaitu suatu standar perilaku yang telah diyakini dan secara psikologis telah menjadi bagian dari dirinya, sehingga akan mewarnai dalam segala tindakannya.
5. Sikap (*attitude*), yaitu perasaan atau reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar.
6. Minat (*interest*), yaitu kecenderungan seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau perbuatan.

Integritas

Integritas diri dapat diartikan sebagai suatu ketahanan diri untuk tidak tergoda berbagai desakan untuk memikirkan dan mengutamakan kepentingan dan atau keuntungan diri sendiri dan mengabaikan kepentingan dan nasib orang banyak, dengan tanggung jawab hal itu sedang berada di tangannya Gea (2014). Kata integrity memiliki konotasi etis, dan menurut Minkes, et al. (1999), perilaku etis berkaitan dengan “*ought*” atau “*ought not*”, bukan hanya “*must*” dan “*must not*”. Oleh karena itu terdapat ukuran-ukuran lain yang terletak di belakang apa yang dituntut hukum atau ukuran-ukuran lain yang lebih mentitikberatkan pada pertimbangan keuntungan.

Dalam konteks pemerintahan, integritas telah didefinisikan secara beragam sebagai (a) konsisten dan koheren dalam prinsip, nilai, dan tindakan (Montefiore, 1999), (b) mengikuti nilai dan aturan rezim (Rohr, 1989), dan (c) bertindak sesuai dengan nilai-nilai moral yang relevan, norma, dan aturan (Huberts et al., 2006).

Kinerja

Sejalan dengan pengertian kinerja di atas Mangkunegara (2017:67) menyatakan Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Menurut Sedarmayanti (2015:260) mengungkapkan bahwa Kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti Hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan). Pengukuran Kinerja Aparatur Sipil Negara Menurut Undang-undang no 5 tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara yaitu

1. SKP (Sasaran Kerja Pegawai) dinilai Berdasarkan: (1) Kualitas Pekerjaan, (2) Kuantitas Pekerjaan, (3) Waktu dan (4) Biaya.
2. Perilaku kerja dinilai Berdasarkan: (1) Orientasi Pelayanan, (2) Komitmen, (3) Disiplin, (4) Kerjasama dan (5) Kepemimpinan

Hipotesis

Berdasarkan identifikasi masalah dan kerangka pemikiran, maka dapat dikemukakan hipotesis penelitian sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh Motivasi Kerja terhadap Integritas APIP pada Pemerintah wilayah Provinsi Jawa Barat di Kota Bandung
2. Terdapat pengaruh Kompetensi terhadap Integritas APIP pada Pemerintah wilayah Provinsi Jawa Barat di Kota Bandung.
3. Terdapat pengaruh Motivasi Kerja dan Kompetensi terhadap Integritas APIP pada Pemerintah wilayah Provinsi Jawa Barat di Kota Bandung.
4. Terdapat pengaruh Integritas terhadap Kinerja APIP pada Pemerintah wilayah Provinsi Jawa Barat di Kota Bandung

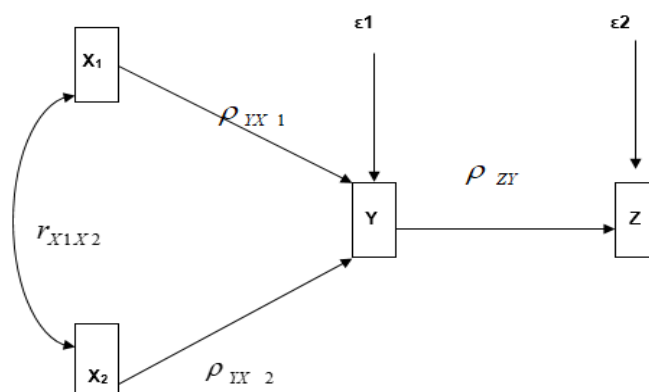
III. METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini yang menjadi subyek penelitian adalah Aparat Pengawasan Intern Pemertintahan (APIP) di Kota Bandung. Obyek penelitian adalah variabel-variabel yang diteliti oleh penulis.

Dalam penelitian ini yang menjadi obyek penelitian adalah “Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompetensi terhadap Integritas serta dampaknya terhadap Kinerja Pegawai Aparat Pengawasan Intern Pemertintahan (APIP) di Kota Bandung”.

Metode statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah statistik inferensial, yakni statistik yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi (Sugiono, 2018:23). Adapun jenis penelitian yang digunakan penelitian adalah penelitian deskriptif verifikatif karena menggambarkan variabel-variabel penelitian dan mengamati hubungan variabel-variabel tersebut dari hipotesis yang telah dibuat secara sistematis melalui pengujian statistik (Sugiono, 2018:10).

Metode sampel yang dilakukan ialah teknik pemilihan sampling insidental yaitu Teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan yaitu siapa saja yang secara kebetulan/insidental bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel, bila dipandang orang kebetulan ditemui itu cocok sebagai sumber data (Sugiyono, 2018:85). Alat analisis yang digunakan dalam Penelitian adalah Analisis Jalur atau *Path Analysis*. dengan pengujian Kualitas data menggunakan Uji Validitas dan Reliabilitas dikarenakan pengumpulan data menggunakan kuesioner.



Gambar 1. Diagram antar variabel yang mencerminkan hubungan antar variabel dan pengaruh variable X terhadap variabel Y dan terhadap Z

Diagram di atas dapat dinyatakan dengan persamaan struktural sebagai berikut:

Keterangan:

- X1 = Motivasi (variabel bebas)
- X2 = Disiplin (variabel bebas)
- y = Kepuasan Kerja(variabel intervening)
- z = Kinerja Pegawai (variabel terikat)
- € = Variabel epsilon
- $\rho_{y\epsilon}$ = Variabel yang tidak diukur, tetapi mempengaruhi.

Persamaan struktural yang dibentuk adalah :

$$Y = \rho_{yx1} X1 + \rho_{yx2} X2 + \epsilon$$

$$Z = \rho_{zy} Y + \epsilon$$

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini diambil Responden sejumlah 80 orang. Dari seluruh responden, penulis mengklasifikasikannya berdasarkan, Jabatan, Jenis Kelamin, Pendidikan terakhir, Usia dan Masa Kerja dimana Responden menurut penelitian didominasi Jabatan Auditor, Perempuan, Pendidikan Terakhir Strata-1 Usia diatas 40 tahun dengan masa kerja 11-15 tahun. Berdasarkan Hasil Uji Kualitas data yaitu uji Validitas dan Reliabilitas terlihat bahwa seluruh item kuesioner dinyatakan valid dan seluruh variabel yang diteliti yakni variabel Motivasi, Kompetensi, Integritas dan Kinerja menurut hasil Penelitian dinyatakan Reliabel dan dapat dilanjutkan ke pengolahan data selanjutnya.

Analisis Data Deskriptif

Berdasarkan Hasil Perhitungan Deskriptif dibandingkan dengan kriteria Penafsiran, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

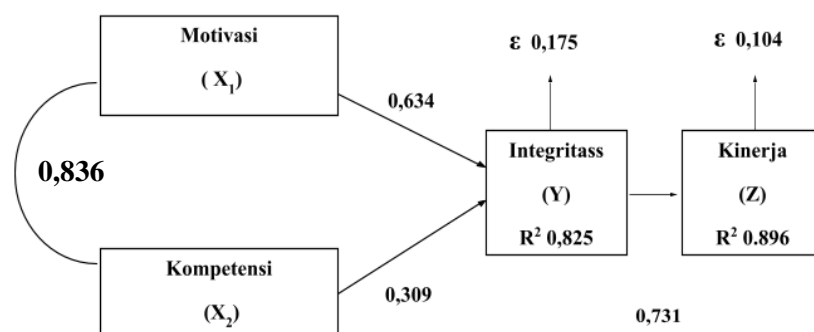
Tabel 2. Rata-rata Skor Variabel

NO	VARIABEL	RATA-RATA	KATEGORI
1	Motivasi (X_1)	3,43	Baik
2	Kompetensi (X_2)	3,44	Baik
3	Integritas (Y)	3,29	Cukup Baik
4	Kinerja Auditor (Z)	3,20	Cukup Baik

Sumber: Hasil Olahan data, 2018

Tabel di atas menunjukkan skor rata-rata variabel Motivasi (X_1) lebih Tinggi dibandingkan dengan keempat variabel lainnya. Sedangkan skor rata-rata untuk variabel Kinerja Auditor (Z) lebih rendah dibandingkan variabel bebas lainnya, hal ini menunjukkan bahwa kondisi Motivasi di Inspektorat Kota Bandung Lebih baik dibanding variabel lain dan variabel Kinerja Auditor walau kondisinya cukup baik tetapi kondisi tersebut masih berada dibawah variabel lain

Analisis Jalur



Gambar 2. Pengaruh variabel Motivasi dan Kompetensi terhadap Integritas

Berdasarkan gambar tersebut di atas, maka diperoleh persamaan jalur sebagai berikut:

$$Y = 0,634 X_1 + 0,309 X_2 + \epsilon$$

Dimana:

Y = Integritas

X1 = Motivasi

X2 = Kompetensi

Besarnya pengaruh dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat baik pengaruh langsung (*Direct Effect*) maupun pengaruh tidak langsung (*Indirect Effect*) dapat di lihat pada tabel berikut ini :

Tabel 3. Pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung Variabel bebas terhadap variabel terikat

VARIABEL	PENGARUH LANGSUNG	PENGARUH TIDAK LANGSUNG			TOTAL PENGARUH
		LANGSUNG			
		X ₁	X ₂	TOTAL	
Motivasi	0.402	-	0.164	0.164	0.566
Kompetensi	0.095	0.164	-	0.164	0.259
Total Pengaruh X1, X2 Ke Y					0,825
Total Pengaruh Y Ke Z					0,896

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Berdasarkan tabel di atas, terlihat bahwa variabel Motivasi (X1) mempunyai pengaruh langsung sebesar 0,402 dan pengaruh tidak langsung melalui hubungannya dengan Kompetensi (X2) sebesar 0,164, Sehingga total pengaruhnya adalah sebesar 0,566.

Variabel Kompetensi (X2) mempunyai pengaruh langsung sebesar 0,095 dan pengaruh tidak langsung melalui hubungannya dengan Motivasi (X1) sebesar 0,164, sehingga total pengaruhnya sebesar 0,259.

Hasil perhitungan Koefisien determinasi (R kuadrat) yang dinyatakan dalam persentase menggambarkan besarnya kontribusi semua variabel bebas yaitu Motivasi (X1) dan Kompetensi (X2) dalam menentukan variasi Integritas (Y) adalah sebesar 0,825.

Sedangkan faktor lain yang tidak diteliti dan turut mempengaruhi Integritas pada Inspektorat Kota Bandung ditunjukkan oleh nilai $P_{y\epsilon} = 0,175$ atau sebesar 17,5%.

Pengujian Hipotesis

1. Pengaruh Motivasi Terhadap Integritas

Tabel 4. Pengujian Parsial Pengaruh Motivasi terhadap Integritas

STRUKTURAL	KOEFISIEN JALUR	t hitung	Sig.	KESIMPULAN
ρ_{yx1}	0,634	7,286	0,000	Ho ditolak, terdapat pengaruh yang signifikan

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Hasil perhitungan menunjukkan nilai t (1) hitung adalah 6,634 Dengan tingkat signifikansi (α) = 5 % atau 0,050 serta derajat kebebasan (degree of freedom) = $n-k-1$ atau $70-2-1 = 67$ dan pengujian dilakukan dengan dua sisi (2-tiled), di peroleh nilai Sig. sebesar 0,000.

Oleh karena Sig. (0,000) lebih kecil dari 0,050 maka H_0 ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Integritas.

2. Pengaruh Kompetensi Terhadap Integritas

Tabel 5. Pengujian Parsial Pengaruh Kompetensi terhadap Integritas

STRUKTURAL	KOEFISIEN JALUR	t hitung	Sig.	KESIMPULAN
ρ_{yx2}	0,309	3,554	0,001	Ho ditolak, terdapat pengaruh yang signifikan

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Hasil perhitungan menunjukkan nilai t (1) hitung adalah 3,554 Dengan tingkat signifikansi (α) = 5 % atau 0,050 serta derajat kebebasan (degree of freedom) = $n-k-1$ atau $70-2-1 = 67$ dan pengujian dilakukan dengan dua sisi (2-tiled), di peroleh nilai Sig. sebesar 0,001.

Oleh karena Sig. (0,001) lebih kecil dari 0,050 maka H_0 ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Integritas.

3. Pengaruh Integritas Terhadap Kinerja

Tabel 6. Pengujian Parsial Pengaruh Integritas terhadap Kinerja

STRUKTURAL	KOEFISIEN JALUR	t hitung	Sig.	KESIMPULAN
pyx3	0,946	25,893	0,000	Ho ditolak, terdapat pengaruh yang signifikan

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Hasil perhitungan menunjukkan nilai t (1) hitung adalah 25,893 Dengan tingkat signifikansi (α) = 5 % atau 0,050 serta derajat kebebasan (degree of freedom) = $n-k-1$ atau $70-2-1 = 67$ dan pengujian dilakukan dengan dua sisi (2-tailed), di peroleh nilai Sig. sebesar 0,000.

Oleh karena Sig. (0,000) lebih kecil dari 0,050 maka H_0 ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Integritas berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

V. SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

1. Gambaran Motivasi Kerja Auditor di Inspektorat Kota Bandung Tinggi, Gambaran Kompetensi Auditor di Inspektorat Kota Bandung Tinggi, Kondisi Integritas Auditor di Inspektorat Kota Bandung Cukup Baik, dan Kondisi Kinerja Auditor di Inspektorat Kota Bandung Cukup Baik.
2. Motivasi memberikan pengaruh yang paling dominan terhadap Integritas Auditor di Inspektorat Kota Bandung dengan pengaruh langsung sebesar 0,402 dan pengaruh tidak langsung melalui hubungannya dengan Kompetensi (X2) sebesar 0,164. Sehingga total pengaruhnya adalah sebesar 0,566
3. Kompetensi memberikan pengaruh kedua terhadap Integritas , dengan pengaruh langsung sebesar 0,095 dan pengaruh tidak langsung melalui hubungannya dengan Motivasi (X1) sebesar 0,164, sehingga total pengaruhnya sebesar 0,259
4. Terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi dan Kompetensi terhadap Integritas Auditor di Inspektorat Kota Bandung dengan kontribusi terbesar dipengaruhi oleh Motivasi dengan total pengaruh secara bersama-sama sebesar 0,825 atau 82,5%
5. Terdapat Pengaruh yang signifikan antara Integritas terhadap Kinerja Auditor di Inspektorat Kota Bandung dengan pengaruh total sebesar 89,6% sedangkan sisanya dipengaruhi factor lain seperti : Disiplin, Kepuasan, Kompensasi dan lain-lain

Saran

1. Motivasi Kerja APIP di Inspektorat Kota Bandung berada dalam kategori Tinggi akan tetapi tetap harus adanya peningkatan dari segi motivasi karena masih ada sebagian responden yang merasa kurang motivasi dalam bekerja, aspek yang lebih penting untuk ditingkatkan dari Motivasi adalah kesempatan naik jabatan yang jelas karena aspek ini mendapat skor paling rendah dari responden yang artinya bahwa aspek ini kurang mendapat perhatian dari pihak atasan, dan aspek lain yang paling penting untuk ditingkatkan adalah pengapresiasian dalam prestasi, hal ini ditunjukkan dengan nilai r hitung tertinggi dari semua aspek hal ini berarti bahwa apresiasi yang ditunjukkan atasan sangat mencerminkan keadaan motivasi kerja yang terjadi
2. Kompetensi Auditor di Inspektorat Kota Bandung berada dalam kategori Tinggi akan tetapi tetap harus adanya peningkatan dari segi Kompetensi karena masih ada sebagian responden yang merasa kurang, Kompetensi Auditor Kurang dirasa Penting, aspek yang lebih penting untuk ditingkatkan dari Kapabilitas adalah Budaya yang ada di Inspektorat Kota Bandung karena aspek ini mendapat skor paling rendah dari responden yang artinya bahwa aspek ini kurang mendapat perhatian dari pihak atasan, dan aspek lain yang paling penting untuk ditingkatkan adalah tata kelola yang dilakukan oleh ahli yang profesional, hal ini ditunjukkan dengan nilai r hitung tertinggi dari semua aspek hal ini berarti bahwa tata kelola yang dilakukan oleh ahli yang profesional sangat mencerminkan keadaan Kapabilitas yang terjadi, selain itu variabel Kapabilitas mempunyai Pengaruh yang paling tinggi dalam meningkatkan Kinerja auditor sehingga variabel ini menjadi hal yang sangat perlu diperhatikan.
3. Integritas APIP di Inspektorat Kota Bandung berada dalam kategori Sedang akan tetapi tetap harus adanya peningkatan dari Integritas yang ada, Namun masih terdapat pernyataan dengan nilai rata-rata terendah yaitu pada pernyataan : setiap auditor mampu mendeteksi korupsi dengan cepat dengan nilai rata-rata sebesar 3,2, dan nilai rata-rata terendah kedua yaitu pada pernyataan : auditor mampu menilai ekonomis dalam melaksanakan pekerjaannya dengan nilai rata-rata sebesar 3,3. hal ini menunjukkan bahwa aspek tersebut kurang mendapat perhatian dari pihak instansi sehingga perlu adanya peningkatan secara berkesinambungan.
4. Kinerja auditor yang ada di Inspektorat Kota Bandung berada dalam kategori Sedang akan tetapi tetap harus ada peningkatan agar pencapaian kinerja lebih optimal, factor pertama yang penulis sarankan untuk ditingkatkan adalah kapabilitas karena factor ini mempunyai pengaruh yang paling tinggi guna meningkatkan Kinerja APIP di Inspektorat Kota Bandung. factor lain yang perlu ditingkatkan adalah Motivasi sedangkan Komitmen menjadi factor terakhir jika ingin ditingkatkan.

5. Motivasi dan Kompetensi merupakan hal yang dapat meningkatkan integritas Auditor di Inspektorat Kota Bandung, maka dari itu penting untuk meningkatkan motivasi dan kompetensi ini.
6. factor pertama yang harus ditingkatkan yaitu motivasi karena motivasi mempunyai pengaruh yang lebih dominan terhadap Integritas.
7. meningkatkan integritas sangat penting untuk upaya optimalisasi Kinerja Auditor di Inspektorat Kota Bandung karena integritas mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan dalam meningkatkan Kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Ariyani, Linda. 2013. Kompetensi Tidak Sempurna Tanpa Integritas Pada Pemimpin. *Jurnal Manajemen*
- Assauri, Sofjan. 2004. *Manajemen Pemasaran*. Jakarta: Rajawali Press.
- Azhar Arsyad. 2002. *Pokok-Pokok Manajemen*. Yogyakarta: PUSTAKA PELAJAR
- Becker, T (1998). Integrity in organization: beyond honesty and conscientiousness. *Academic of Management Review*, 23(1), 154–161.
- Bernardin, John H., dan Russel, Joyce E. A., *Human Resources Managment: An Experiental Approach* (Jakarta: Gramedia Pustaka, 1993).
- De Vries, M. S., & Kim, P. S. (Eds.). (2011). *Value and virtue in public administration: A comparative perspective*. Basingstoke, UK: Palgrave Macmillan.
- Gea, Antonius Atosökhi. 2014. *Integritas Personal Dan Kepemimpinan Etis Dalam Meningkatkan Kinerja*.
- George R. Terry dan Leslie W. Rue. 2000. *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Ghozali, imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS21 Update PLS Regresi: Badan Penerbit Universitas Diponegoro*
- Gomes, Fouston C. 2003 *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Binarupa Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu. 2009. *Manajemen, Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta : Bumi Akasara.
- Heene, Aime dan Desmidt, Sebastian., 2010. *Manajemen Strategik Keorganisasian Publik*, dialihbahasakan oleh Faisal Afiff. Bandung: PT Refika Aditama.
- Hersey, Paul dan Kenneth. H. Blanchard. 2000. *Manajemen Perilaku Organisasi : Pendayagunaan Sumber Daya Manusia*, Terjemahan Agus Dharma, Erlangga, Jakarta,
- Huberts, L., & Nelen, H. (Eds.). (2005). *Corruptie in het Nederlandse openbaar bestuur. Omvang, aard en afdoening [Corruption in the Dutch public sector. Numbers, nature and judgment]*. Utrecht, the Netherlands: Lemma

- Huberts, L., Pijl, D., & Steen, A. (1999). Integriteit en corruptie [Integrity and Corruption]. In C. Fijnaut, E. Muller, & U. Rosenthal (Eds.), *Politie. Studies over haar werking en organisatie [Police. Studies on her functioning and organization]* (pp. 433–472). Alphen aan den Rijn, the Netherlands: Samsø
- Huberts, L., van Montfort, A., Doig, A., & Clark, D. (2006). Rule-making, rule-breaking? Law breaking by government in the Netherlands and the United Kingdom. *Crime, Law & Social Change*, 46(3), 133–159.
- Lee, S. A. (2006, Aug). Authentic leadership and behavioral integrity as drivers of follower commitment and performance. *Journal of Financial Planning*, 19(8), 20.
- Malayu S.P Hasibuan. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Jakarta: Bumi Aksara
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2017. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rusdakarya.
- Mathis.L.Robert dan Jackson.H.John. 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Buku kedua.
- Minkes, A.L, et al (1999). Leadership and Business Ethic: Does It Matter? Implication for Management. *The Journal of Business Ethic* 20, 327-335
- Montefiore, A. (1999). Integrity: A philosopher's introduction. In A. Montefiore & D. Vines (Eds.), *Integrity in the public and private domains* (pp. 3–18). London, UK: Routledge.
- Rieke, M. L. and Guastello, S. J. (1995). Unresolved issues in honesty and integrity testing. *American Psychologist*, 50, 458–459.
- Rivai, Veithzal. 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*. Jakarta : PT. Grafindo Persada
- Robbins, S dan Coulter, M. 2015. *Manajemen*, Edisi Kedelapan, Penerbit PT Indeks: Jakarta.
- Rohr, J. A. (1989). *Ethics for bureaucrats: An essay on law and values*. New York, NY: Marcel Dekker.
- Safroni, Ladzi. 2012. *Manajemen dan Reformasi Pelayanan Publik dalam Konteks Birokrasi Indonesia*. Surabaya : Aditya Media Publishing.
- Sanjaya, Wina, 2005. *Pembelajaran dalam Implementasi Kurikulum Berbasis Kompetensi*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta
- Sedarmayanti. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit PR.Refika Aditama, Bandung.
- Sekaran, Uma. 2007. *Research for Bussiness Metodologi Penelitian Untuk Bisnis*. Buku 1 Edisi4. Jakarta : Salemba Empat
- Siswanto. 2007. *Pengantar Manajemen*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Soekidjo Notoatmojo. 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rieneka Cipta.

Spencer, M.Lyle and Spencer, M.Signe, 1993. *Competence at Work: Models for Superior Performance*, John Wiley & Son Inc, New York USA

Stoner. 1991. *Sistem Manajemen Kerja* Jakarta. PT. Gramedia Pustaka Utama.

Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: CV, Alfabeta Tjiptono, dan Anatasia D. 2008, *Total Quality Manajemen*, Andi: Yogyakarta.

Suwatno dan Donni Juni Priansa. (2013). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.

Syamsi, Ibnu. 1994. *Pokok-pokok Organisasi dan Manajemen*. Jakarta. Rineka Cipta

Tandjung, Djamaludin. 1999. *Ilmu Administrasi Publik*. Jakarta : Rineka Cipta.

Trisnaningsih, Sri. 2005. Perbedaan Kinerja Auditor dilihat dari segi Gender. *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia* Vol 7, No 1 hal 108-123.

Urami, Miftah. 2015. Pengaruh Independensi, Kompetensi, Motivasi, Objektivitas, Integritas, Pengalaman Kerja Dan Etika Terhadap Kinerja Audit Aparat Inspektorat Dalam Pengawasan Keuangan Daerah.

Wibowo. 2007. *Manajemen Kerja Edisi 1*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada