PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA AUDITOR (STUDI PADA INSPEKTORAT KOTA KENDARI)

Oleh
Husin dan Bayu Umbara
Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Halu Oleo
Kendari Sulawesi Tenggara

ABSTRACT

This research aimed to determine the effect of the significant Work Motivation on Auditors Performance in Inspektorat Kota Kendari. In this study, the data sources used are primary data and secondary data. The method used in this research is descriptive and analytical methods of inferential analysis method consisting of factor analysis and simple linear regression analysis.

The result of this study indicate that the Work Motivation significantly influence the Auditors Performance in Inspektorat Kota Kendari, that are proven with probability value = 0,000 < 0,05. Then the hypothesis is accepted.

Key Words **:** *Work Motivation and Auditors Performance.*

I. PENDAHULUAN

Profesi auditor mengalami banyak kemajuan dan mulai banyak di butuhkan baik pada instansi pemerintah maupun pada sektor swasta di Indonesia. Auditor pada instansi pemerintah adalah akuntan yang bekerja pada badan-badan pemerintah seperti departemen-departemen, Badan Pengawas keuangan dan Pembangunan (BPKP), Badan Pemeriksa Keuangan (BPK), dan Dirjen Pajak. Sedangkan auditor swasta adalah auditor independen yang bekerja di sebuah Kantor Akuntan Publik atau auditor internal di sebuah perusahaan.

Auditor internal pemerintahan menjadi profesi yang di harapkan banyak orang untuk meletakkan keprrcayaan pada pemeriksaan dan pengawasan internal yang di berikan. Untuk mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik, auditor internal pemerintah memiliki peran tersendiri dalam tata kelola tersebut meskipun tidak sebesar peran BPK sebagai auditor eksternal pemerintah.

Di dalam organisasi, peran internal auditor merupakan suatu profesi yang sangat strategis daripada profesi lain karena menjadi suatu bagian penting dari komponen monitoring struktur pengendalian internal dari suatu organisasi. Dalam lingkungan pemerintah, fungsi monitoring struktur pengendalian internal dilakukan oleh satuan kerja audit internal yang dinamakan Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP). Salah satu satuan kerja audit internal yang termasuk dalam Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) yaitu Inspektorat kota Kendari.

Arah kerja Inspektorat Kota Kendari tidak terlepas dari kerja tim, dengan begitu motivasi kerja dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja dalam upaya melayani masyarakat. Motivasi kerja auditor dalam suatu organisasi di anggap sederhana namun dapat pula menjadi masalah yang kompleks karena pada dasarnya manusia mudah untuk di motivasi dengan memberikan apa yang menjadi keinginannya. Bila auditor termotivasi, ia akan berusaha sekuat tenaga untuk mewujudkan apa yang menjadi keinginannya. Namun belum tentu upaya keras yang dilakukan auditor itu menghasilkan produktivitas yang di harapkan apabila tidak di salurkan dalam arah yang di kehendaki organisasi. Bekerja pada bidang tugas yang sama untuk waktu yang panjang akan mudah membuat auditor merasa bosan. Rutinitas kerja yang monoton setiap harinya, pada suatu waktu akan sampai pada titik kejenuhan dimana dapat mengakibatkan auditor tidak maksimal mengeluarkan kemampuannya untuk kemajuan organisasi. Oleh karena itu, motivasi dapat di jadikan sebagai pemberian daya perangsang kepada auditor agar dapat bekerja dengan segala upaya karena motivasi merupakan suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke suatu tujuan tertentu. Kinerja merupakan gambaran umum mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program, kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi, maka antara kinerja dan motivasi memliki pengaruh yang sangat erat karena kinerja seseorang di tentukan oleh kemampuan dan motivasinya untuk melaksanakan suatu pekerjaan.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan terhadap salah satu auditor Inspektorat Kota Kendari, peneliti memperoleh informasi bahwa dalam melaksanakan tugas pengawasan tahunan, Inspektorat Kota Kendari melakukan tugas pengawasannya dengan membentuk tim audit. Pada tahun 2015, Inspektorat Kota Kendari telah melakukan pemeriksaan terhadap 148 unit kerja yang berada di Kota Kendari yang terdiri dari 1 Sekretariat DPRD, 12 Dinas, 10 Badan, 1 RSUD, 3 Kantor, 36 Sekolah serta 10 Kecamatan dan 75 Kelurahan. Banyaknya unit kerja yang di periksa mendorong para auditor untuk bekerja ekstra melihat kurangnya tenanga auditor yang dimiliki oleh Inspektorat Kota Kendari. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja sangat di perlukan bagi para auditor, baik motivasi dari dalam diri auditor maupun motivasi yang diberikan dari pimpinan untuk dapat menyelesaikan tugas pemeriksaan dengan baik dan maksimal.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka permasalahan pokok dapat di rumuskan dalam penelitian ini adalah apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor pada Inspektorat Kota Kendari. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja auditor pada Inspektorat Kota Kendari.

II. KAJIAN TEORI

1. Audit Internal

Standar profesional Audit Internal (2004:27), audit internal adalah seseroang yang memiliki keahlian dan profesional untuk memberikan nilai tambah bagi organisasi dengan cara meningkatkan peluang untuk mencapai tujuan organisasi, mengidentifikasi perbaikan operasi dan atau mengurangi

melalui jasa *assurance* dan jasa konsultasi. Dalam Waode Irmasari (2015), Internal auditor ialah orang atau badan yang melaksanakan aktivitas Internal Auditing. Oleh sebab itu auditor senantiasa berusaha untuk menyempurnakan dan melengkapi setiap kegiatan dan penilaian langsung atas setiap bentuk pengawasan untuk dapat mengikuti perkembangan dunia usaha yang semakin kompleks.

Tugas utama seorang auditor internal adalah melakukan evaluasi dan memberikan kontribusi terhadap peningkatan proses pengelolaan risiko, pengendalian dan *governance* dengan menggunakan pendekatan yang sistematis, teratur dan menyeluruh. Jabatan Fungsional Auditor (JFA) dibentuk dengan tujuan menjamin pembinaan profesi dan karier, kepangkatan, dan jabatan bagi PNS yang melaksanakan pengawasan pada instansi pemerintah dalam rangka mendukung peningkatan kinerja instansi pemerintah.

Tujuan audit internal adalah membantu semua anggota manajemen dalam melaksanakan tanggung jawab mereka dengan cara menyajikan analisis, penilaian, rekomendasi dan komentar-komentar pentingnya mengenai kegiatan organisasi.

2. Motivasi Kerja

Motivasi adalah dorongan, upaya dan keinginan yang ada di dalam diri manusia yang mengaktifkan, memberi daya serta mengarahkan perilaku untuk melaksanakan tugas-tugas dengan baik dalam lingkup pekerjaannya. Motivasi merupakan kemauan untuk mengeluarkan upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi, yang di kondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individual. Secara umum motivasi dapat di artikan sebagai proses yang ikut menentukan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran (Badaeni,2013:77). Perilaku manusia berorientasi pada tujuan dengan kata lain bahwa perilaku seseorang itu pada umumnya dirangsang oleh keinginan untuk mencapai beberapa tujuan (Irham Fahmi,2014:150).

Pengertian motivasi menurut Handoko (2003:252) menyatakan bahwa motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan.

Menurut Simanora (2004:15) menyatakan bahwa motivasi adalah perasaan atau keinginan seseorang yang berada dan bekerja pada kondisi tertentu untuk melaksanakan tindakan-tindakan yang menguntungkan dilihat dari perspektif pribadi dan terutama kelompok. Motivasi merupakan salah satu alasan yang sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Motivasi merupakan proses psikologis yang mendasar dan merupakan salah satu faktor penentu dalam mencapai tujuan perusahaan / organisasi. Motivasi sebagai proses yang bermula dari kekuatan dalam hal fisiologis dan psikologis atau kebutuhan yang mengakibatkan perilaku atau dorongan yang di tujukan pada sebuah tujuan atau insentif. Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja atau dengan kata lain pendorong semangat kerja.

3. Kinerja Auditor

Secara estimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja *(performance).* Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau atau prestasi sesungguhnya yang di capai oleh seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas da kuantitas yang di capai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2005:67).

Rivai (2004:309) menyatakan bahwa kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang di hasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas, dapat di simpulkan bahwa kinerja (prestasi kerja) auditor adalah suatu hasil karya yang dicapai oleh seorang auditor dalam melaksanakan tugas-tugas yang di berikan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan waktu yang diukur dengan mempertimbangkan kualitas,kuantitas dan ketepatan waktu. Kinerja (prestasi kerja) dapat di ukur melalui pengukuran tertentu (standar). Kinerja diukur menggunakan indikator dari Fogarty (2000) dalam Zainal, Rheni dan Bambang (2008:2) yang mengatakan ada 3 kategori yang digunakan untuk mengukur kinerja auditor professional secara individual, yakni sebagai berikut :

a. Kualitas kerja, yaitu mutu penyelesaian pekerjaan dengan bekerja berdasar pada seluruh kemampuan dan keterampilan, serta pengetahuan yang di miliki auditor. Kualitas berkaitan dengan mutu kerja yang dihasilkan.
b. Kuantitas pekerjaan, yakni jumlah hasil kerja yang dihasilkan dengan target dan tanggung jawab pekerjaan auditor dalam kurun waktu tertentu.
c. Ketepatan waktu adalah ketepatan penyelesaian pekerjaan sesuai dengan waktu yang tersedia. Ketepatan waktu dapat di lihat dari tingkat suatu aktivitas yang di selesaikan pada awal yang di inginkan serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4. Penelitian Terdahulu

Anton Panjaitan dan Bambang Jatmiko (2014) dengan judul "Pengaruh motivasi, stres dan rekan kerja terhadap kinerja auditor (studi empiris pada Kantor Akuntan Publik di DKI Jakarta)". Penelitian ini bertujuan untuk 1) untuk menganalisis pengaruh motivasi, stres, dan rekan kerja secara simultan terhadap kinerja auditor di KAP Jakarta, 2) untuk menganalisis perbedaan motivasi terhadap kinerja auditor pria dan wanita, 3) untuk menganalisis perbedaan stres terhadap kinerja auditor pria dan wanita, 4) untuk menganalisis perbedaan rekan kerja terhadap kinerja auditor pria dan wanita. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa : 1) variabel motivasi mempunyai tingkat signifikansi sebesar 0,000. Hal ini berarti menerima H_{a1} sehingga dapat dikatakan bahwa motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja auditor, 2) variabel stres mempunyai tingkat signifikansi sebesar 0,017. Hal ini berarti menerima H_{a2} berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja auditor, 3) variabel rekan kerja mempunyai tingkat signifikansi sebesar 0,895. Hal ini berarti menolak H_{a3} sehingga dapat

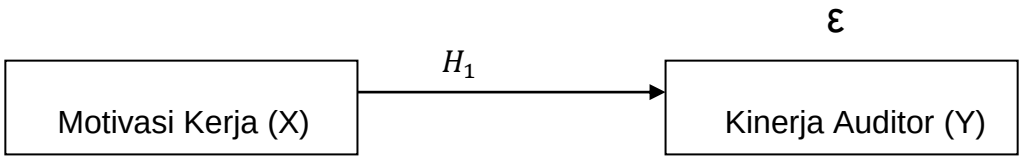
dikatakan bahwa rekan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja auditor, 4) Hasil uji hipotesis 10 menunjukkan bahwa nilai F diperoleh sebesar 10,309 dengan tingkat signifikansi 0,000. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa motivasi, stres, dan rekan kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja auditor di Kantor Akuntan Publik di DKI Jakarta. Persamaan penelitian ini dengan penelitian Anton Panjaitan adalah terletak pada variabel yang diteliti yaitu pengaruh motivasi terhadap kinerja auditor. Sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian Anton Panjaitan adalah penelitian ini tidak meneliti variabel stres dan rekan kerja terhadap kinerja auditor dan juga objek yang diteliti, penelitian milik Anton Panjaitan meneliti pada Kantor Akuntan Publik di DKI Jakarta sedangkan penelitian ini meneliti pada Kantor Inspektorat Kota Kendari.

Ada juga penelitian terdahulu milik Waode Irmasari (2015) dengan judul skripsi "Pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja auditor internal (studi kasus pada Inspektorat Provinsi Sulawesi Tenggara). Tujuan penelitian terdahulu ini adalah untuk mengetahui pengaruh signifikan dari motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja auditor internal pada Inspektorat Provinsi Sulawesi Tenggara. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor internal, yang di buktikan dengan nilai probabilitas = 0,000 < 0,005 sehingga hipotesis diterima. Persamaan penelitian milik Waode Irmasari dengan penelitian ini adalah terletak pada variabel yang diteliti yaitu variabel motivasi kerja terhadap kinerja auditor sedangkan perbedaan penelitian terdahulu ini dengan penelitian ini adalah terletak pada penelitian ini tidak meneliti variabel kepuasan kerja dan juga objek yang di teliti yaitu penelitian terdahulu ini meneliti terhadap kinerja auditor internal pada Inspektorat Provinsi Sulawesi Tenggara sedangkan penelitian ini meneliti terhadap kinerja auditor pada Inspektorat Kota Kendari.

5. Kerangka Pemikiran dan Paradigma Penelitian

Beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja auditor salah satunya adalah motivasi kerja yang diberikan kepada auditor dalam mencapai tujuan internal audit yang maksimal yaitu pencapaian tujuan organisasi dan peningkatan kinerja dalam rangka pelayanan publik. Faktor yang perlu di perhatikan tersebut kemudian di analisis menggunakan regresi sederhana. Berdasarkan telaah teoritis diatas, maka model atau kerangka pemikiran dan paradigma penelitian teoritis yang dibangun adalah :

Skema 1 Paradigma Penelitian



6. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan uraian tersebut diatas, maka hipotesis penelitian ini adalah :

H1: Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor pada Inspektorat Kota Kendari.

III. METODE PENELITIAN

Objek penelitian ini adalah motivasi kerja sebagai variabel independen dan kinerja auditor sebagai variabel dependen. Penelitian ini di lakukan pada Inspektorat kota Kendari yang beralamat di Jl. Balaikota III No. 40 Kendari. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah 1) Data kuantitatif, yaitu data yang diperoleh dari kantor Inspektorat kota Kendari yang relevan dengan judul skripsi yang diambil oleh peneliti dan berupa data angka-angka yang di nyatakan dalam berbagai satuan. 2) Data kualitatif, yaitu data yang di nyatakan dalam bentuk pernyataan dan jawaban kuesioner.

Data dari penelitian ini berasal dari dua sumber, yaitu sebagai berikut 1) Data Primer, yaitu data yang di ambil langsung dari pusat data atau melalui survey lapangan. Data dalam penelitian ini bersumber langsung dari responden yang berhubungan dengan objek penelitian ini, yaitu Auditor Internal pada Inspektorat Kota Kendari yang di kumpulkan melalui kuesioner. 2) Data Sekunder, yaitu data yang biasanya telah dikumpulkan oleh lembaga pengumpul data dan di publikasikan kepada masyarakat pengguna data. Data sekunder dalam penelitian ini adalah data yang yang di peroleh melalui dokumen-dokumen, literatur-literatur dan informasi yang berkaitan dengan penelitian ini. Populasi penelitian ini seluruh aparat pemeriksa dan pengawas Inspektorat Kota Kendari yang berada dalam lingkup kelompok jabatan fungsional yang berjumlah 28 responden. Data penelitian ini di kumpulkan dengan kuesioner yang di sebarkan kepada seluruh kelompok jabatan fungsional yang terlibat didalam proses pemeriksaan yang bekerja pada kantor Inspektorat Kota Kendari.

Adapun metode pengumpulan data yang dilakukan adalah sebagai berikut 1) Kuisioner (*Quisionaire*), yang dibuat berdasarkan indikator, melihat dari penelitian terdahulu serta menyesuaikan dengan keadaan objek penelitian. 2) Dokumentasi, yaitu pengambilan data yang telah di dokumentasikan oleh pihak Inspektorat Provinsi Sulawesi Tenggara yang relevan dengan penelitian. 3) Wawancara, yaitu pengambilan data dengan melakukan wawancara kepada auditor Inspektorat Kota Kendari.

Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear sederhana. Adapun definisi operasional penelitian ini adalah:

1. Variabel Dependen (Terikat)

Variabel dependen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kinerja auditor. Kinerja auditor didefinisikan sebagai tindakan atau pelaksanaan tugas pemeriksaan yang telah diselesaikan oleh auditor dalam kurun waktu tertentu. Variabel kinerja auditor menggunakan indikator dari Fogarty (2000) dalam Zaenal, Rheni dan Bambang (2008:2) yang terdiri dari 5 pernyataan untuk *Kualitas* yang terkait dengan mutu penyelesaian pekerjaan, 3 pernyataan untuk *Kuantitas* yang terkait dengan hasil kerja yang dihasilkan

dalam kurun waktu tertentu dan 3 pernyataan untuk *Ketepatan Waktu* yang terkait dengan ketepatan penyelesaian pekerjaan.

2. Variabel Independen (Bebas)

Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah motivasi kerja yang di maksud adalah orang akan mau bekerja keras dengan harapan ia akan dapat memenuhi kebutuhan dan keinginan-keinginannya dari hasil pekerjaannya. Instrumen pengukuran variabel motivasi kerja dalam penelitian ini adalah teori Robert J. Mokler dalam Amirullah dan Budiyono (2004: 298) yang terdiri dari 3 penyataan untuk *kebutuhan keberadaan* yang terkait dengan kondisi kerja auditor, 3 pernyataan untuk *kebutuhan berhubungan* yang terkait dengan hubungan sosial auditor dan 3 pernyataan untuk *kebutuhan berkembang* yang terkait dengan auditor membuat kontribusi yang kreatif dan produktif demi kemajuan diri auditor dan kemajuan organisasi .

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Penelitian

Variabel motivasi kerja dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan 3 indikator dengan 9 item pernyataan yang merupakan tanggapan auditor mengenai: kebutuhan keberadaan ($X_{1.1}$), kebutuhan berhubungan ($X_{1.2}$), dan kebutuhan berkembang ($X_{1.3}$)

Tabel 1 Rekapitulasi Frekuensi Jawaban Responden Atas Variabel Motivasi Kerja

Item (Butir)	Frekuensi Jawaban Responden (F) & Persentase (%)										Rata-Rata Skor	Persentase (%)
	SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
X1.1.1	10	35,71	16	57,14	1	3,57	0	0,00	1	3,57	4,21	84,29
X1.1.2	12	42,86	13	46,43	2	7,14	1	3,57	0	0,00	4,29	85,71
X1.1.3	11	39,29	14	50,00	3	10,71	0	0,00	0	0,00	4,29	85,71
Rata-rata indikator Kebutuhan Keberadaan (X1.1)											**4,26**	**85,24**
X1.2.1	8	28,57	17	60,71	1	3,57	1	3,57	1	3,57	4,07	81,43
X1.2.2	12	42,86	13	46,43	2	7,14	1	3,57	0	0,00	4,29	85,71
X1.2.3	15	53,57	11	39,29	1	3,57	1	3,57	0	0,00	4,43	88,57
Rata-rata indikator Kebutuhan Berhubungan (X1.2)											**4,26**	**85,24**
X1.3.1	12	42,86	15	53,57	1	3,57	0	0,00	0	**0,00**	4,39	87,86
X1.3.2	11	39,29	13	46,43	2	7,14	2	7,14	0	0,00	4,18	83,57
X1.3.3	12	42,86	16	57,14	0	0,00	0	0,00	0	0,00	4,43	88,57
Rata-rata indikator Kebutuhan Berkembang (X1.3)											**4,33**	**86,67**
Rata-rata Variabel Motivasi (X1.1 – X1.3)											**4,28**	**85,71**

Sumber: Data primer diolah Tahun 2016

Berdasarkan rekapitulasi jawaban responden, dapat di ketahui bahwa dari 28 responden auditor Inspektorat Kota Kendari dalam memberikan tanggapan dan penilaian atas variabel motivasi kerja yang terdiri dari tiga indikator yaitu kebutuhan keberadaan, kebutuhan berhubungan, dan kebutuhan berkembang dengan rata-rata skor 4,28 atau 85,71% dan kecenderungan skor jawaban kuesioner adalah 85,80% yang di kategorikan sangat kuat. Hasil penelitian ini secara deskriptif memberikan indikasi bahwa para auditor Inspektorat Kota Kendari memiliki tingkat motivasi kerja yang

baik jika di lihat dari aspek kebutuhan keberadaan, kebutuhan berhubungan, dan kebutuhan berkembang auditor dalam menjalankan tugas yang diemban.

Variabel kinerja auditor dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan indikator dengan 11 item pernyataan yang merupakan tanggapan auditor mengenai: kualitas ($Y_{1.1}$), kuantitas ($Y_{1.2}$), dan ketepatan waktu ($Y_{1.3}$) :

Tabel 2 Rekapitulasi Frekuensi Jawaban Responden Atas Variabel Kinerja Auditor

Item (Butir)	Frekuensi Jawaban Responden (F) dan Persentase (%)										Rata-rata	Persentase (%)
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
Y1.1.1	13	46,43	14	50,00	1	3,57	0	0,00	0	0,00	4,43	88,57
Y1.1.2	8	28,57	17	60,71	3	10,71	0	0,00	0	0,00	4,18	83,57
Y1.1.3	13	46,43	12	42,86	1	3,57	2	7,14	0	0,00	4,29	85,71
Y1.1.4	12	42,86	13	46,43	2	7,14	0	0,00	1	3,57	4,25	85,00
Y1.1.5	8	28,57	16	57,14	3	10,71	1	3,57	0	0,00	4,11	82,14
Rata-rata indikator kualitas (Y1.1)											**4,25**	**84,99**
Y1.2.1	8	28,57	12	42,86	5	17,86	3	10,71	0	0,00	3,89	77,86
Y1.2.2	12	42,86	13	46,43	3	10,71	0	0,00	0	0,00	4,32	86,43
Y1.2.3	11	39,29	13	46,43	3	10,71	1	3,57	0	0,00	4,21	84,29
Rata-rata indikator kuantitas (Y1.2)											**4,14**	**82,86**
Y1.3.1	7	25,00	14	50,00	5	17,86	2	7,14	0	0,00	3,93	78,57
Y1.3.2	11	39,29	15	53,57	2	7,14	0	0,00	0	0,00	4,32	86,43
Y1.3.3	8	28,57	18	64,29	2	7,14	0	0,00	0	0,00	4,21	84,29
Rata-rata indikator ketepatan waktu (Y1.3)											**4,15**	**83,09**
Rata-rata Variabel Kinerja Auditor (Y1.1-Y1.3)											**4,18**	**83,64**

Sumber: Data primer diolah Tahun 2016

Berdasarkan tabel rekapitulasi jawaban responden, dapat di ketahui bahwa dari 28 responden auditor Inspektorat Kota Kendari dalam memberikan tanggapan dan penilaian atas variabel kinerja auditor yang terdiri dari tiga indikator yaitu kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu dengan rata-rata skor 4,18 atau 83,64% dan kecenderungan skor jawaban kuesioner adalah 83,96% yang dikategorikan sangat kuat. Hasil penelitian secara deskriptif memberikan indikasi bahwa para auditor Inspektorat Kota Kendari memiliki kualitas hasil pekerjaan, kuantitas kerja, dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.

b. Analisis Faktor

Uji analisis faktor merupakan uji yang digunakan untuk melihat faktor mana dari indikator-indikator yang ada pada sebuah variabel yang dominan mempengaruhi terbentuknya variabel tersebut. Berdasarkan hasil uji *factor analysis* dengan mengikut sertakan uji *Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy* (KMO MSA) terhadap indikator-indikator dari variabel. Adapun hasil analisis faktor seperti tabel berikut:

1. Motivasi Kerja (X)

Hasil uji analisis faktor untuk variabel Motivasi Kerja diketahui bahwa ketiga indikator tersebut adalah signifikan membentuk variabel Motivasi Kerja dengan nilai signifikansi 0,000 yang berarti bahwa keseluruhan indikator

sangat berarti terhadap variabel Motivasi Kerja. Jika dilihat dari uji KMO MSA diperoleh nilai 0,745 yang berada di atas 0,50 yang berarti bahwa proses analisis bisa di lanjutkan pada ketiga indikator dari variabel tersebut. Adapun analisis faktor yang paling dominan membentuk Motivasi Kerja adalah indikator Kebutuhan Berkembang dengan *Loading Factor* sebesar 0,829.

2. Kinerja Auditor (Y)

Hasil uji analisis faktor untuk variabel Kinerja Auditor diketahui bahwa ketiga indikator tersebut adalah signifikan membentuk variabel Kinerja Auditor dengan nilai signifikansi 0,000 yang berarti bahwa keseluruhan indikator sangat berarti terhadap variabel Kinerja Auditor. Jika di lihat dari uji KMO MSA diperoleh nilai 0,763 yang berada di atas 0,50 yang berarti bahwa proses analisis bisa di lanjutkan pada ketiga indikator dari variabel tersebut. Adapun analisis faktor yang paling dominan membentuk Akuntabilitas Publik adalah indikator Ketepatan Waktu dengan *Loading Factor* sebesar 0,906.

c. Analisis Regresi Linear Sederhana

Pengujian dan pembuktian secara empiris pengaruh antar variabel dalam penelitian ini menggunakan analisis statistik inferensial yaitu analisis regresi linear sederhana yang di olah dengan menggunakan program *IBM SPSS 21,* untuk melakukan pengujian terhadap hipotesis yang di ajukan dalam penelitian ini. Dari pengujian tadi akan ditarik kesimpulan berdasarkan penaksiran (inferensi). Hasil analisis regresi sederhana yang menguji pengaruh variabel Motivasi Kerja (X) terhadap variabel Kinerja Auditor (Y) pada Inspektorat Kota Kendari adalah sebagai berikut :

Tabel 3 Hasil Uji Regresi

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	T	Sig.
		Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.075		.000	1.000
	MotivasiKerja	.076	.922	12.106	.000
R Square = .899					
R Adj = .844					
Durbin-Watson = 2.135					

Sumber: Data primer diolah Tahun 2016

Berdasarkan hasil pengujian model regresi tersebut, maka model regresi yang menyatakan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja auditor pada Inspektorat Kota Kendari dinyatakan sebagai berikut :

$$Y = 0{,}922X + €$$

Berdasarkan model persamaan regresi linear sederhana ini, koefisien regresi untuk variabel motivasi kerja adalah 0,922 dapat di artikan bahwa terdapat hubungan yang positif antara motivasi kerja terhadap kinerja auditor. Sehingga dapat disimpulkan bahwa apabila variabel motivasi kerja mengalami peningkatan sebesar satu satuan, maka variabel kinerja auditor akan mengalami peningkatan sebesar 0,922.

d. Uji Validitas dan Reabilitas

1.Uji Validitas

Uji validitas di gunakan untuk melihat sejauh mana ketepatan dan kecermatan dalam melakukan fungsi alat ukur. Berdasarkan uji validitas dari semua item pernyataan yang ada dalam instrumen penelitian ini baik item variabel Motivasi Kerja dan Kinerja Auditor memiliki koefisien korelasi (r) ≥ 0,30 dan nilai signifikansi dari seluruh item pernyataan berada di bawah α = 0,05. Dapat diartikan bahwa semua item pernyataan yang di gunakan dalam penelitian ini adalah valid. Dengan demikian instrumen dalam penelitian ini layak di analisis lebih lanjut.

2.Uji Reabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi instrumen atau sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau dapat di andalkan. Berdasarkan pada hasil uji reliabilitas menunjukkan nilai koefisien *alpha* dari keseluruhan item pernyataan yang dijadikan sebagai instrumen masih berada di atas *cut of value* ≥ 0,60 berarti semua item pernyataan yang di jadikan sebagai instrumen dapat di percayai keandalannya. Dapat di simpulkan bahwa seluruh item pernyataan yang digunakan adalah reliabel, sehingga kuesioner yang digunakan dapat dikatakan layak dan di percaya sebagai instrumen untuk melakukan pengukuran setiap indikator variabel dan analisis data selanjutnya.

e. Uji Hipotesis

Uji t pada dasarnya untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan melihat taraf signifikansi (p-value), jika taraf signifikansi yang dihasilkan dari perhitungan di bawah 0,05 maka hipotesis di terima, sebaliknya jika taraf signifikansi hasil lebih besar dari 0,05 maka hipotesis ditolak. Hipotesis penelitian ini adalah :

H1 : Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Auditor

Berdasarkan tabel 3, hasil pengujian hipotesis motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan nilai t_{tabel} pada α = 0,05 adalah 1,706. Nilai t_{hitung} untuk variabel motivasi kerja pada signifikan 0,000 adalah 12,106. Dengan demikian dapat diketahui bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ (12,106 > 1,706) atau dengan nilai probabilitas = 0,000 < 0,05. Hal ini mengandung arti bahwa hipotesis diterima bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor pada Inspektorat Kota Kendari terbukti dengan jawaban responden terhadap pernyataan mengenai variabel motivasi kerja auditor memberikan nilai t_{hitung} yang lebih besar yaitu 12,106 daripada nilai t_{tabel} yang telah ditetapkan yaitu 1,706.

f. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen.

Berdasarkan tabel 3, nilai koefisien determinasi (R^2) dalam penelitian ini adalah sebesar 0,851 yang menunjukkan bahwa besarnya pengaruh langsung atau kontribusi variabel X terhadap Y adalah sebesar 84,9% atau pengaruh motivasi kerja yang digunakan dalam model penelitian ini mampu menjelaskan sebesar 84,9% variasi dari kinerja auditor dan sisanya sebesar 15,1% di pengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak di bahas dalam penelitian ini.

2. Pembahasan

Fakta empiris berdasarkan hasil jawaban responden menunjukkan bahwa faktor adanya kebutuhan keberadaan, kebutuhan berhubungan, dan kebutuhan berkembang adalah salah satu penyebab terciptanya kinerja yang baik bagi auditor. Indikator kebutuhan berkembang auditor memiliki kontribusi yang paling besar, hal ini di karenakan adanya upaya pengembangan diri auditor yang mendapat dukungan dari pimpinan, kondisi kerja auditor yang konduktif dan juga adanya perhatian terhadap kesejahteraan auditor dan pimpinan. Namun untuk indikator kebutuhan berhubungan memiliki kontribusi atau peran yang terkecil terhadap pembentukan motivasi kerja. Hal ini di karenakan pada Inspektorat Kota Kendari masih belum sepenuhnya terjalin hubungan yang baik secara merata antara auditor dengan auditor maupun antara auditor dengan pimpinan dan juga masih ada auditor yang merasa belum di terima dan di miliki oleh semua pegawai kantor Inspektorat Kota Kendari.

Berdasarkan hasil analisis penelitian yang telah dibahas sebelumnya mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja auditor, peneliti menemukan adanya pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja auditor. Dalam hal ini di katakan berpengaruh positif yaitu jika motivasi kerja auditor meningkat, maka kinerja yang di hasilkan oleh Insepktorat Kota Kendari juga akan semakin baik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Waode Irmasari (2015) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja auditor internal. Hasil penelitian ini juga di dukung oleh teori yang dikemukan oleh (Badaeni,2013:77) yang mengemukakan bahwa motivasi kerja di definisikan sebagai kemauan untuk mengeluarkan upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi, yang di kondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individual.

V. Kesimpulan dan Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat di simpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor Inspektorat Kota Kendari, dimana nilai koefisien determinasi (R^2) dalam penelitian ini sebesar 0,849 atau 84,9%, artinya bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki oleh seorang auditor maka kinerja yang di hasilkan juga akan semakin baik. Berdasarkan kesimpulan di atas, maka dapat di sarankan bahwa: 1) Inspektur Inspektorat Kota Kendari perlu memperhatikan hubungan yang terjalin antara auditor, pimpinan, dan

pegawai kantor Inspektorat Kota Kendari apakah sudah sepenuhnya terjalin dengan baik sehingga dalam menjalankan tugas pengawasan bisa berjalan dengan baik dan maksimal, sebab indikator *kebutuhan berhubungan* pada variabel motivasi kerja merupakan indikator yang memiliki kontribusi terkecil terhadap pembentukan variabel motivasi. 2) Bagi mahasiswa atau calon peneliti selanjutnya, di harapkan dapat menambahkan variabel lain yang mempengaruhi kinerja auditor, selain variabel-varibel yang di gunakan dalam penelitian ini agar dapat menemukan hasil pengujian dan pengetahuan baru, seperti kompetensi dan komunikasi internal.

DAFTAR PUSTAKA

Amirullah dan Haris Budiyono. 2004. *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta : Graha Ilmu.

Fahmi, Irham. 2014. *Perilaku organisasi teori,aplikasi dan kasus*. Bandung : Alfabeta.

Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program SPPSS*. Semarang : Badan Penerbit Undip.

Hamalik, Oemar. 2001. *Proses belajar mengajar*. Jakarta : Bumi Aksara

Irmasari,Waode. 2015. Pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja auditor internal (studi kasus pada Inspektorat Provinsi Sulawesi Tenggara). Skripsi Fakultas ekonomi dan bisnis Universitas Haluoleo.

Konsorium Auditor Internal. 2004. *Standar profesi Audit Internal*. Cetakan pertama. Yayasan Pendidikan Internal (YPAI). Jakarta.

Mulyadi. 2002. *Auditing*. Edisi keenam. Jakarta : Salemba empat.

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Evaluasi Kinerja sumber daya manusia*. Cetakan pertama PT. Refika Aditama, Bandung.

Panjaitan, Anto dan Bambang Jatmiko. 2014.*Pengaruh motivasi, stres dan rekan kerja terhadap kinerja auditor (studi empiris pada KAP di Jakarta)*. Jurnal bisnis dan ekonomi vol.5 no.1. Yogyakarta: Universitas Islam Negeri Syarif hidayatullah Yogyakarta.

Riduwan, 2008. *Belajar mudah penelitian untuk Guru-Karyawan dan Peneliti Pemula*. Jakarta : Alfabeta.

Rivai,V. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Grafindo.

Simanora, 2004. *Motivasi kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*. Yogyakarta: PT. Pradya Paramita

Santoso, Singgih. 2004. *Buku latihan SPSS Statisitik multivariat*. Jakarta : Elex Media Komputindo.

Sekaran,Uma. 2000. *Research Methods For Business A Skill-Building Approach*. Third Edition. John Wiley & Sons.inc. New York.

Zaenal,Rheni dan Bambang.2008. *Pengaruh Struktur Audit, Konflik Peran, dan Ketidakjelasan Peran Terhadap Kinerja Auditor.* Jurnal Akuntansi Dan Keuangan Indonesia. Vol.2. UNAIR, Surabaya.