

**ANALISIS PENGARUH MOTIVASI, STRESS, DAN REKAN KERJA
TERHADAP KINERJA AUDITOR DI KANTOR BADAN
PENGAWAS KEUANGAN DAN PEMBANGUNAN
RIAU DAN SUMATERA UTARA**

**Oleh :
Yockie Permana
Pembimbing : Rita Anugerah dan Al Azhar L**

Faculty Of Economics Riau University, Pekanbaru, Indonesia
Email : yockiepermana@yahoo.com

*Analysis of Motivation, Stress, And Partner On Auditor Performance in the
Supervisor Agency of Finance and Development
of Riau and North Sumatera Office*

ABSTRACT

This research purpose to analyzing the effect of motivation, stress and partner on the auditors performance at the Supervisor Agency of Finance and Development of Riau and North Sumatera Office of Riau and North Sumatera. The sampling method used purposive sampling as many as 47 functional auditors is in Riau office and 63 functional aditors in North Sumatera office. The data used is primary data collection method of data is using questionnaires. Data analysis method used in this study is multiple regression. Based on analysis result in this reseach, indicate that the independent variable motivation (X1), stress (X2) and partners (X3) is able to explain the effect on the dependent variable in the office of auditor performance Financial and Development Supervisory Agency of Riau and North Sumatera.

Keywords: analysis, motivation, stress, partner, and auditor performance.

PENDAHULUAN

Sesuai dengan Peraturan Pemerintah No. 60 Tahun 2008 tentang sistem pengendalian intern pemerintah, pelaksanaan pengendalian intern dilaksanakan oleh Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) yang salah satunya Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP). Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) mempunyai tugas melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan keuangan dan

pembangunan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, sehingga dalam tugasnya Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) sama dengan internal auditor. Audit internal adalah audit yang dilakukan oleh unit pemeriksa yang merupakan bagian dari organisasi yang diawasi, termasuk Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) (Mardiasmo, 2005:193).

Faktor yang mempengaruhi tingkat kualitas kinerja auditor bisa berasal dari perseorangan maupun

lingkungan. Menurut Gibson (1992) dalam Dwilita (2008) ada tiga faktor yang mempengaruhi kinerja dan perilaku yaitu faktor individu dapat berupa kemampuan pengetahuan dan ketrampilan yang mencakup mental dan juga fisik, latar belakang yang mencakup keluarga, tingkat sosial dan juga penggajian. Faktor organisasi dapat berupa struktur organisasi, pemimpin, rekan sejawat, beban pekerjaan, rancangan kerja, kondisi kerja. Faktor psikologis mencakup motivasi, kepribadian, sikap dan persepsi.

Gibson (1992) dalam Dwilita (2008) menambahkan bahwa faktor-faktor ini tidak dapat berdiri sendiri namun merupakan suatu kesatuan yang saling terkait satu dengan yang lain, sehingga dapat dikatakan bahwa kinerja seorang auditor tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor saja, bisa saja seseorang memiliki motivasi yang kuat atas pekerjaannya namun dia tidak memiliki cukup pengetahuan dan keahlian yang sesuai dengan pekerjaannya, atau terjadi hubungan yang tidak harmonis sesama teman se Kantor, yang mungkin akan mengakibatkan terbentuknya suasana kerja yang tidak menyenangkan bagi dirinya yang dapat mengakibatkan rendahnya kinerja karyawan tersebut.

Pada penelitian yang dilakukan Dwilita (2008) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh atas kinerja auditor, yaitu ketika kebutuhan, keinginan dan dorongan para auditor semakin tinggi maka kinerja mereka juga akan meningkat. Karena motivasi akan membuat seseorang mempunyai semangat juang yang tinggi untuk meraih tujuan dan mencapai kinerja yang maksimal. Sedangkan penelitian Dwiana (2011) menunjukkan bahwa

tidak terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa walaupun karyawan memiliki motivasi atau tidak memiliki motivasi sama sekali tidak akan mempengaruhi kinerja yang akan dihasilkan.

Penelitian ini adalah replikasi dari penelitian yang dilakukan oleh Dwilita (2008) yang berjudul analisis pengaruh motivasi, stress, dan rekan kerja terhadap kinerja auditor di kantor akuntan publik dikota Medan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu sampel penelitian ini adalah auditor yang bekerja pada kantor Badan Pengawas Keuangan Dan Pembangunan (BPKP) di Riau dan Sumatera Utara. Sementara penelitian yang dilakukan oleh Dwilita (2008) mengambil sampel auditor yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik (KAP) dikota medan. KAP merupakan auditor eksternal yaitu auditor dari luar perusahaan, sedangkan auditor BPKP merupakan auditor internal pemerintah. Persamaannya yaitu sama-sama memiliki motivasi dalam bekerja, baik auditor internal atau pun eksternal juga sama-sama menghadapi stress dalam bekerja karena harus menyelesaikan audit dan menghasilkan laporan audit dalam kurun waktu yang sudah ditentukan.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah : 1.) Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja auditor di Kantor BPKP Riau dan Sumatera Utara?, 2.) Apakah stres berpengaruh terhadap kinerja auditor di Kantor BPKP Riau dan Sumatera Utara?, 3.) Apakah rekan kerja berpengaruh terhadap kinerja auditor di Kantor BPKP Riau dan Sumatera Utara?

Berdasarkan pada perumusan masalah di atas maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah : 1.) Untuk membuktikan secara empiris pengaruh motivasi terhadap kinerja auditor di Kantor BPKP Riau dan Sumatra Utara, 2.) Untuk membuktikan secara empiris pengaruh motivasi terhadap kinerja auditor di Kantor BPKP Riau dan Sumatra Utara, 3.) Untuk membuktikan secara empiris pengaruh motivasi terhadap kinerja auditor di Kantor BPKP Riau dan Sumatra Utara.

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah : 1.) Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan pada perkembangan ilmu akuntansi, terutama yang berkaitan dengan perilaku orang-orang yang berprofesi dalam bidang akuntansi, 2.) Bagi para pimpinan kantor akuntan publik, IAI, dan perusahaan, hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan mengenai hal-hal yang berkaitan dengan upaya peningkatan kinerja auditor, 3.) Bagi para akademisi khususnya peneliti selanjutnya, hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi untuk melaksanakan penelitian sejenis atau penelitian di bidang yang sama, 4.) Bagi peneliti, penelitian ini dapat menambah wawasan mengenai perilaku orang-orang yang berprofesi dalam bidang audit.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja

Menurut Prawirosentono (1999) dalam Usman (2011:37) kinerja merupakan usaha yang dilakukan dari hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau

sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai moral serta etika.

Kinerja Auditor

Kinerja auditor merupakan perwujudan kerja yang dilakukan dalam mencapai hasil kerja yang lebih baik atau lebih menonjol ke arah tercapainya tujuan organisasi (Dwilita, 2008). Goldwasser (1993) dalam Fanani (2008) mengemukakan bahwa pencapaian kinerja auditor yang lebih baik harus dengan standar dan kurun waktu tertentu, yaitu : *Pertama*, kualitas kerja yaitu mutu menyelesaikan pekerjaan dengan bekerja berdasar pada seluruh kemampuan dan keterampilan serta pengetahuan yang dimiliki oleh auditor. *Kedua*, kuantitas kerja yaitu jumlah hasil kerja yang dapat diselesaikan dengan target yang menjadi tanggung jawab pekerjaan auditor serta kemampuan untuk memanfaatkan sarana dan prasarana penunjang pekerjaan. *Ketiga*, ketepatan waktu yaitu ketepatan waktu yang tersedia untuk menyelesaikan pekerjaan.

Ada dua faktor penentu pencapaian kinerja individu dalam organisasi menurut Mangkunegara (2005) yaitu ; 1. Faktor Individu, 2. Faktor Lingkungan Organisasi.

Motivasi

Mathis dan Jackson (2006:89), menyatakan motivasi merupakan hasrat didalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan.

Motivasi Auditor

Menurut Mills (1993) dalam Nor (2012) motivasi auditor dalam melaksanakan audit pada dasarnya adalah untuk melanjutkan usaha dan keberlangsungan bisnis yang menguntungkan. Dalam melaksanakan tugas atau dalam bekerja seorang auditor memiliki sebuah motivasi, motivasi dalam audit adalah merupakan derajat seberapa besar dorongan yang dimiliki auditor untuk melaksanakan audit secara berkualitas (Efendy, 2010:33). Motivasi auditor juga timbul karena yakin bahwa dia bisa melaksanakan audit tersebut, disamping karena adanya permintaan pelanggan dan adanya beberapa kebutuhan komersil.

Pendapat David C. McClelland yang dikutip oleh Anwar P. Mangkunegara mengemukakan 6 karakteristik orang yang mempunyai motif tinggi, yaitu ; 1.) memiliki tingkat tanggung jawab pribadi yang tinggi, 2.) berani mengambil dan memikul risiko, 3.) memiliki tujuan yang realistic, 4.) memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuan, 5.) memanfaatkan umpan balik yang konkret dalam semua kegiatan yang dilakukan, 6.) mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan (sahyu, 2009).

Tan (2000:141), menyatakan ada beberapa faktor motivasi yang dipertimbangkan auditor dalam bekerja yaitu: adanya variasi tugas dan aktivitas, *fee* audit, peningkatan status, adanya penghargaan yang akan diberikan dan untuk menunjukkan kemampuannya dalam bekerja dan beberapa faktor didalam motivasi inilah yang nantinya akan dapat

menunjang kinerja auditor itu itu sendiri.

Stres

Menurut segi bahasa stres dapat diartikan sebagai tekanan yaitu istilah kedokteran sebagai gangguan atau kekacauan mental dan emosional yang disebabkan oleh faktor-faktor luar, atau tidak adanya kemampuan untuk menanggulangi kejadian dan reaksi terhadap kejadian itu (Tampubolon, 2004:44).

Tampubolon (2004:47) menyatakan bahwa terdapat tiga komponen stres diantaranya adalah:

1. Komponen perangsang, meliputi kekuatan-kekuatan yang menyebabkan adanya ketegangan atau stres, yang bersumber dari lingkungan, organisasi, dan individu.
2. Komponen tanggapan, meliputi reaksi fisik, psikis atau perilaku individu terhadap tekanan lingkungannya, di mana penekanannya paling tidak ada dua tanggapan terhadap stres yang paling sering diidentifikasi yaitu frustrasi dan gelisah.
3. Komponen interaksi, interaksi khusus antara keadaan rangsangan dalam lingkungan dan kecenderungan individu memberi tanggapan.

Stres Kerja

Robbins (2003:793) dalam Dwilita (2008), stress kerja adalah kondisi yang dinamik yang dimana didalamnya individu dapat menghadapi peluang, kendala, serta tuntutan yang terkait dengan apa yang sangat diinginkannya dan yang hasilnya dipersepsikannya sebagai tidak pasti tetapi penting.

Rekan Kerja

Hubungan yang terjadi antara karyawan didalam perusahaan ada yang bersifat *cooperation* dan terjadi juga hubungan yang bersifat *opposition*. *Cooperation* terjadi karena adanya sebuah kerjasama yang disebabkan adanya faktor-faktor yang menunjukkan kesamaan yang memungkinkan anggota yang satu membantu anggota yang lain, sedangkan *opposition* dapat berwujud *conflict* dan *competition* (Dwilita, 2008).

Conflict adalah suatu perjuangan manusia/*group* untuk mencapai tujuan yang sama, dan dapat dilakukan secara kerja sama atau tidak, dan terdapat kontak hubungan langsung dengan lawan. Sedangkan dalam *competition*, tujuan yang ingin dicapai oleh individu/kelompok tanpa adanya kontak hubungan langsung dengan lawan. Kedua jenis hubungan ini akan selalu ada dalam perusahaan.

Hubungan yang bersifat *Cooperation* tentunya akan memberi efek positif bagi kinerja karyawan dan pencapaian tujuan perusahaan. Namun hubungan yang kedua, yaitu *opposition* juga dapat menimbulkan efek positif yang dapat berupa *competition* namun tidak menutup kemungkinan untuk dapat menimbulkan efek negatif, yang dapat berdampak terjadinya *Conflict* (Dwilita, 2008).

KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS PENELITIAN

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Auditor

Motivasi merupakan hal penting yang harus diterapkan dalam diri manusia untuk bekerja dan

melakukan sesuatu. Motivasi seorang berawal dari kebutuhan komersil, keinginan untuk mengembangkan diri dan dorongan untuk melaksanakan audit secara berkualitas demi tercapainya kebutuhan atau tujuan. Hal ini menandakan seberapa kuat dorongan, usaha, intensitas, dan kesediaanya untuk berkorban demi tercapainya tujuan. Dalam hal ini semakin kuat dorongan atau motivasi dan semangat akan semakin tinggi kinerjanya (Dwilita, 2008).

Hal di atas turut dipertegas oleh penelitian yang dilakukan oleh Sahyu (2009) dan Dwilita (2008) yang menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh atas kinerja auditor, yaitu ketika kebutuhan komersil, keinginan untuk memenuhi standar dalam bekerja, yang kemudian menjadi dorongan para auditor untuk dapat meningkatkan kinerja, dengan kata lain kinerja para auditor tersebut juga akan meningkat. Berdasarkan uraian yang telah diuraikan di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H_1 : Motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja auditor.

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Auditor

Robbins (2003:793), stress kerja adalah kondisi dinamik yang didalamnya individu menghadapi peluang, kendala, tuntutan yang terkait dengan apa yang sangat diinginkannya dan yang hasilnya dipersepsikannya sebagai tidak pasti tetapi penting.

Terdapat hubungan langsung antara stres dan kinerja, sejumlah besar riset telah menyelidiki hubungan stres kerja dengan kinerja disajikan dalam model stres – kinerja (hubungan U terbalik) yakni hukum

Yerkes Podson (Umar, 1998 dalam Mas'ud, 2002:20). Pola U terbalik tersebut menunjukkan hubungan tingkat stres (rendah-tinggi) dan kinerja (rendah-tinggi).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Dwilita (2008) menunjukkan bahwa stres berpengaruh terhadap kinerja auditor. Ketika tingkat stres auditor meningkat maka akan dapat memacu auditor tersebut untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan kata lain stress dapat meningkatkan kinerja auditor. Berdasarkan uraian di atas maka dapat dikemukakan hipotesis sebagai berikut:

H₂ : Stres kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja auditor.

Pengaruh rekan kerja terhadap kinerja auditor

Rekan kerja adalah seorang atau sekelompok orang yang bekerja dalam satu organisasi baik yang bekerja secara individu maupun kelompok, rekan kerja mempunyai peran yang cukup penting dalam pencapaian tujuan perusahaan dan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan lainnya, karena rekan kerja merupakan bagian yang tak terpisahkan dalam hubungan kerja di perusahaan (Dwilita, 2008).

Hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Dwilita (2008) menunjukkan adanya faktor dari rekan kerja atau rekan sejawat dalam mempengaruhi kinerja auditor. Karena pada dasarnya auditor dalam melaksanakan pekerjaannya dituntut untuk bekerja secara berkelompok yang tidak menutup kemungkinan terjadinya hubungan yang bersifat

cooperation maupun hubungan yang bersifat *opposition* (*conflict* dan *competition*). Atas dasar penjelasan di atas, maka dapat dikemukakan hipotesis sebagai berikut:

H₃ : Rekan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja auditor.

METODE PENELITIAN

Populasi dan sampel dari penelitian ini adalah fungsional auditor BPKP Riau dan Sumatera Utara.

Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling* yakni pengambilan sampel berdasarkan kriteria dan pertimbangan tertentu.

Adapun pertimbangan yang digunakan dalam pemilihan sampel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bekerja sebagai fungsional auditor. Hal ini dikarenakan dalam penelitian ini kinerja yang ingin dilihat adalah kinerja karyawan (auditor), bukan pimpinan.
2. Telah bekerja menjadi auditor selama satu tahun atau lebih. Auditor yang bekerja minimal setahun diharapkan telah dapat memahami hal-hal yang berkaitan dengan profesi auditor dan telah beradaptasi dengan budaya yang ada diperusahaannya sehingga dapat diukur pengaruh stres dan pengaruh rekan kerja.
3. Memiliki latar belakang pendidikan minimal D3 atau strata satu jurusan akuntansi. Auditor yang memiliki pendidikan D3 atau strata satu jurusan akuntansi diharapkan dapat memiliki wawasan yang

cukup memadai mengenai profesi auditor.

Tabel 1
Fungsional Auditor Badan
Pengawas Keuangan dan
Pembangunan Riau &
Sumatera Utara

No	Perwakilan BPKP	Jabatan	Populasi	Sampel
1	Riau	Fungsional auditor	94	55
2	Sumatera Utara	Fungsional auditor	126	74

Sumber : www.bpkp.go.id

Untuk mengetahui persepsi responden mengenai motivasi, stress, dan rekan kerja dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik pengumpulan data dengan menyebarkan kuesioner (angket) kepada responden, dimana responden dalam penelitian ini adalah auditor Badan Pengawas Keuangan dan Pembangunan.

VARIABEL PENELITIAN DAN DEFINISI OPERASIONAL VARIABEL

Variabel Penelitian

1. Variabel Dependen, yaitu variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat, karena adanya variabel independen. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja auditor BPKP Riau dan Sumatera Utara.
2. Variabel Independen, yaitu Variabel bebas yang mempengaruhi atau menjadi sebab berubahnya atau timbulnya variabel dependen. Variabel independen dalam penelitian ini adalah motivasi, stres, dan rekan kerja.

Definisi Operasional Variabel

Variabel dependen

Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja fungsional auditor Badan Pengawas Keuangan dan Pembangunan (BPKP) Riau dan Sumatera utara. Kinerja auditor adalah hasil kerja seorang auditor selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan. Misalnya standar, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan (soeprihantono (1988) dalam Sahyu (2009).

Pengukuran variabel kinerja auditor dilakukan melalui 5 indikator yang dikutip dari penelitian yang dilakukan adian sahyu pada tahun 2009 yang meliputi beberapa pertanyaan tentang berikut: tingkat kemampuan auditor dalam bekerja, semangat dalam menyelesaikan pekerjaan, prosedur dalam melaksanakan pekerjaan, tingkat kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan, waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan.

Skala Likert 5 digunakan untuk mengukur respon subyek ke dalam 5 poin dengan interval yang sama. Seluruh variabel (indikator) diberikan 5 alternatif jawaban, yaitu sebagai berikut: Sangat Tidak Setuju (STS), Tidak Setuju (TS), Netral (N), Setuju (S), dan Sangat Setuju (SS).

Variabel Independen

Motivasi

Motivasi merupakan daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebagian besar mungkin demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya (Siagian (2002) dalam sahyu (2009).

Motivasi diukur dengan menggunakan daftar pertanyaan yang diperoleh dari Adian Sahyu. Daftar pertanyaan tersebut dikutip dari Adian Sahyu (2009) yang terdiri dari limabelas butir pertanyaan yang digunakan untuk mengetahui tingkat motivasi auditor terhadap pekerjaan yang dia lakukan.

Skala Likert 5 digunakan untuk mengukur respon subyek ke dalam 5 poin dengan interval yang sama. Seluruh variabel (indikator) diberikan 5 alternatif jawaban, yaitu: Sangat Tidak Setuju (STS), Tidak Setuju (TS), Netral (N), Setuju (S), dan Sangat Setuju (SS).

Stres

Variabel stres dalam penelitian ini adalah stres kerja yang diartikan sebagai tekanan dan gangguan, yang menjadi indikator terhadap stres kerja adalah kesehatan jasmani dan rohani, konflik yang terjadi di kantor, beban pekerjaan, karakteristik pekerjaan, dukungan kelompok, dan dukungan pemimpin. Variabel stres diukur dengan menggunakan daftar pertanyaan yang diperoleh dari Dwilita (2008).

Skala Likert 5 digunakan untuk mengukur respon subyek ke dalam 5 poin dengan interval yang sama. Seluruh variabel (indikator) diberikan 5 alternatif jawaban, yaitu: Sangat Tidak Setuju (STS), Tidak Setuju (TS), Netral (N), Setuju (S), dan Sangat Setuju (SS).

Rekan Kerja

Rekan kerja adalah seseorang atau sekelompok orang yang bekerja dalam suatu organisasi baik yang bekerja secara individu maupun kelompok (Dwilita, 2008).

Variabel rekan kerja diukur dengan menggunakan daftar pertanyaan yang diperoleh dari Dwilita (2008). Daftar pertanyaan yang dikutip dari Dwilita (2008) tersebut terdiri dari duabelas butir pertanyaan yang digunakan untuk mengetahui bagaimana variabel rekan kerja ini mempengaruhi auditor dalam melakukan pekerjaan yang dilakukan auditor itu sendiri. Skala Likert 5 digunakan untuk mengukur respon subyek ke dalam 5 poin dengan interval yang sama. Seluruh variabel (indikator) diberikan 5 alternatif jawaban, yaitu: Sangat Tidak Setuju (STS), Tidak Setuju (TS), Netral (N), Setuju (S), dan Sangat Setuju (SS).

Metode Analisis

Uji Validitas

Menurut Jogiyanto (2005:8), uji validitas menunjukkan seberapa nyata suatu pengujian mengukur apa yang seharusnya diukur. Apabila titik signifikansinya kurang dari 0.03 berarti valid, dan jika lebih dari 0.03 berarti tidak valid. Cara menguji validitas kuesioner dilakukan dengan menghitung nilai korelasi antara data masing-masing pertanyaan dengan skor total menggunakan rumus teknik korelasi *product moment*.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menentukan apakah kuesioner tetap konsisten apabila digunakan lebih dari satu kali terhadap gejala yang sama dengan alat ukur yang sama. Uji statistik *Cronbach Alpha* (α) digunakan untuk menguji tingkat reliabel suatu variabel. Suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* $>0,60$. Apabila *alpha* mendekati satu, maka reliabilitas

datanya semakin terpercaya (Ghozali, 2005:114).

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk menguji bahwa analisis regresi bebas dari asumsi klasik seperti multikolonieritas, heteroskedastisitas dan normalitas (Ghozali, 2005:118).

Pengujian asumsi klasik ini dilakukan sebelum pengujian hipotesis, pengujian ini bertujuan untuk mendeteksi terpenuhinya asumsi-asumsi dalam model regresi. Pengujian ini juga bertujuan untuk mengetahui apakah hasil dari regresi berganda terjadi penyimpangan-penyimpangan dari asumsi klasik.

Uji Multikolonieritas

Dalam penelitian ini teknik untuk mendeteksi ada tidaknya multikolonieritas di dalam model regresi dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor (VIF)*. Kedua ukuran ini menunjukkan ukuran setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolonieritas adalah nilai *tolerance* > 0.1 atau sama dengan *VIF* < 10 . Setiap peneliti harus menentukan tingkat kolonieritas yang masih dapat ditolerir. Sebagai missal nilai *tolerance* besar dari 0.10 sama dengan tingkat kolonieritas 0.95. walaupun multikolonieritas dapat dideteksi dengan nilai *tolerance* dan *VIF*, tetapi kita masih tetap tidak mengetahui variabel – variabel independen mana sajakah yang paling berkolerasi (Ghozali, 2005:115). Uji multikolonieritas ini ditetapkan pada persamaan yang memasukan beberapa variabel bebas secara bersama-sama.

Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas menguji apakah sebuah variabel regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varians dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain adalah tetap maka dapat disebut homokedastitas dan jika berbeda disebut heterokedastitas. Model regresi yang baik dalam sebuah penelitian adalah model regresi yang tidak terjadi heterokedastitas (Ghozali,2005:118).

Deteksi tentang adanya heterokedastitas dapat dilakukan dengan melihat grafik *scatterplot*. dasar pengambilan keputusan tentang adanya heterokedastisitas adalah sebagai berikut :

1. Jika ada pola tertentu, seperti titik yang ada membentuk pola tertentu teratur (bergelombang, melebur kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Normalitas dan Analisis data

Uji Normalitas

Pengujian normalitas dalam penelitian ini digunakan dengan melihat *normal probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari data normal. Sedangkan dasar pengambilan keputusan untuk uji normalitas data adalah sebagai berikut :

1. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis

diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

2. Jika data menyebar jauh dari diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas (Ghozali, 2005).

Analisis Data

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menaksir bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen, bila dua atau lebih variabel dependen sebagai faktor *predictor* dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya) (Sugiyono, 2012:277).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Demografi Responden

Jumlah kuesioner yang disebar sebanyak 129 kuesioner (100%). Sementara kuesioner yang tidak kembali sebanyak 19 kuesioner (14,73%) dan kuesioner yang kembali sebanyak 110 kuesioner (82,27%) sehingga kuesioner yang dapat diolah karena memenuhi syarat sebanyak 110 kuesioner (82,27%).

Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin. Proporsi pengelompokan responden berdasarkan jenis kelamin ternyata didominasi oleh laki-laki, dilihat dari kuesioner yang diisi oleh 21 orang responden laki-laki sebanyak 73,64% dan sisanya 29 kuesioner atau 26,36% diisi oleh responden perempuan.

Karakteristik responden berdasarkan latar belakang

pendidikan Strata 2 (S2) adalah sebanyak 86 orang (78,18%) dan responden yang berdasarkan latar belakang pendidikan Strata 1 (S1) adalah sebanyak 24 orang (21,82%).

Mayoritas pegawai yang bekerja antara 5 - 10 tahun sebanyak 62 orang (56,36%). Dilanjutkan dengan pegawai dengan lama bekerja kurang dari 5 tahun sebanyak 14 orang (12,73%) dan yang lebih dari 10 tahun sebanyak 34 orang (30,91%).

Statistik Deskriptif

Deskripsi data penelitian untuk masing-masing variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Variabel Kinerja Auditor (Y).
Deskripsi data untuk variabel kinerja auditor yang digunakan dalam penelitian ini memperlihatkan deskripsi data untuk variabel kinerja auditor memiliki rata-rata 27, nilai tengah 57,64, standar deviasi 7,01 serta nilai tertinggi dan terendah masing-masing 70 dan 27.
2. Variabel Motivasi (X1).
Deskripsi data untuk variabel motivasi (X1) yang digunakan dalam penelitian ini memperlihatkan deskripsi data untuk variabel motivasi (X1) memiliki rata-rata 49, nilai tengah 62,08, standar deviasi 10,85 serta nilai tertinggi dan terendah masing-masing 85 dan 36.
3. Variabel Stress (X2).
Deskripsi data untuk variabel stress (X2) yang digunakan dalam penelitian ini memperlihatkan deskripsi data untuk variabel stress (X2) memiliki rata-rata 26, nilai tengah 39,08, standar deviasi 5,85 serta nilai tertinggi dan

terendah masing-masing 50 dan 24.

4. Variabel Rekan kerja (X3). Deskripsi data untuk variabel rekan kerja (X3) yang digunakan dalam penelitian ini memperlihatkan deskripsi data untuk variabel rekan kerja (X3) memiliki rata-rata 34, nilai tengah 46,25, standar deviasi 8,32 serta nilai tertinggi dan terendah masing-masing 60 dan 26.

Hasil Pengujian Validitas dan Reliabilitas Data

Uji Validitas

Butir pertanyaan untuk variabel independen motivasi, stress, rekan kerja dan kinerja auditor di kantor Badan Pengawas Keuangan dan Pembangunan (BPKP) Riau dan Sumatera Utara memiliki r hitung lebih besar dari r tabel, dimana r tabel sebesar 0,300.

Hasil uji validitas yang telah dilakukan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa dari pengujian validitas yang dilakukan untuk seluruh item yang digunakan didalam penelitian ini mempunyai nilai r hitung lebih besar dari 0,300 sehingga item kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini dapat dikatakan valid dan dapat dijadikan acuan untuk penelitian selanjutnya.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dari masing-masing faktor dengan menggunakan Uji Alpha-Cronbach, dimana kuesioner dapat dinyatakan reliabel jika mempunyai nilai koefisien alpha yang lebih besar dari 0,700.

Hasil uji menunjukkan bahwa kuesioner penelitian untuk masing-masing indikator yang digunakan adalah reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Setelah semua data melalui proses pengujian validitas dan juga pengujian reliabilitas, kemudian langkah selanjutnya adalah melakukan pengujian asumsi klasik.

Pengujian asumsi klasik terdiri dari uji normalitas data, uji heterokedastisitas dan juga uji multikolinearitas. Hasil pengujian tersebut adalah sebagai berikut :

Uji Multikolinearitas

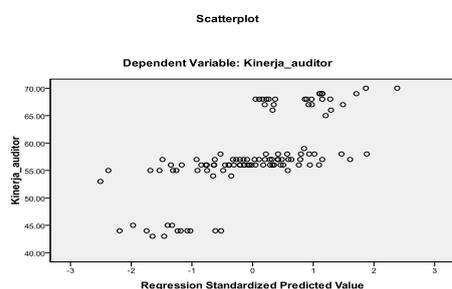
Dapat dilihat bahwa tidak ada variabel independen yang memiliki nilai *tolerance* besar dari 0,10 yang berarti tidak ada korelasi antar variabel independen.

Hasil perhitungan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) yang juga menunjukkan hal yang sama tidak ada satu variabel yang memiliki nilai VIF kecil dari 10. Jadi, dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi.

Uji Heterokedastisitas

Transformasi data pada sebuah penelitian dapat dilihat pada grafik *scatterplot*. Grafik *scatterplot* setelah terjadinya transformasi data yang digunakan didalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar sebagai berikut :

Gambar 1
Scatterplot setelah transformasi data



Sumber : data olahan 2015

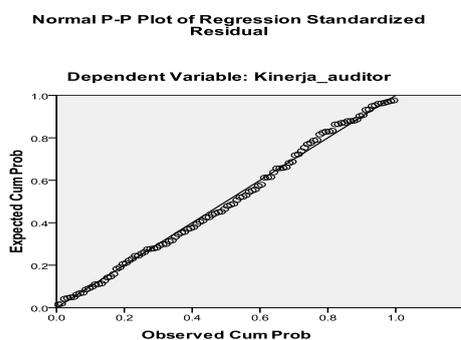
Berdasarkan grafik diatas dapat dilihat titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas tersebar diatas angka nol pada sumbu Y, karena itu dapat disimpulkan bahwa regresi dalam peneltian ini tidak terdapat pengaruh heterokedastisitas.

Uji Normalitas dan Analisis data

Pengujian normalitas dalam penelitian ini yaitu dengan melihat *normal probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari data normal.

Grafik *normal probability plot* pada penelitian ini dapat dilihat pada gambar 2 berikut:

Gambar 2



Sumber : data olahan 2015

Berdasarkan gambar 2 diatas dapat dilihat bahwa sebaran data

dalam penelitian ini tersebar disekitar garis diagonal *probability plot* atau mendekati atau tidak terpancar jauh dari garis diagonal. Hal ini berarti data yang digunakan di dalam penelitian ini berdistribusi normal.

HASIL PENELITIAN

Koefisien Determinasi yang disesuaikan (*Adjusted R Square*)

Dari tampilan output SPSS *model summary* yang ditampilkan pada grafik di atas dapat diketahui bahwa besarnya *Adjusted R Square* adalah 0,471. Hal ini mengindikasikan bahwa kontribusi dari variabel motivasi, stress, dan rekan kerja adalah sebesar 47,1% terhadap kinerja auditor di kantor Badan Pengawas Keuangan dan Pembangunan Riau dan Sumatera Utara, sedangkan 52,9% lainnya ditentukan oleh faktor lain diluar model yang tidak diteliti oleh peneliti dalam penelitian ini.

Uji F (*F-Test*)

Dari hasil pengolahan data, dapat dilihat bahwa F_{hitung} yaitu 33,311 dengan nilai signifikansi yaitu $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen motivasi (X_1), stress (X_2) dan rekan kerja (X_3) mampu menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel dependen kinerja auditor di kantor Badan Pengawas Keuangan dan Pembangunan Riau dan Sumatera Utara (Y).

Analisis Regresi Berganda

Hasil pengolahan data yang menjadi dasar dalam pembentukan model penelitian ini ditunjukkan dalam model estimasi sebagai berikut:

$$Y = 9,018 + 0,210 X_1 + 0,581 X_2 + 0,279 X_3 + e$$

Dari persamaan di atas dapat dijelaskan bahwa :

1. Nilai konstanta sebesar 9,018 mengindikasikan bahwa jika variabel independen yaitu motivasi (X_1), stress (X_2) dan rekan kerja (X_3) adalah nol (0) maka kinerja auditor (Y) adalah sebesar konstanta 9,018.
2. Koefisien motivasi (X_1) sebesar 0,210 mengindikasikan bahwa setiap penambahan motivasi (X_1) satu satuan akan mengakibatkan peningkatan kinerja auditor sebesar 0,210 satuan dengan asumsi variabel lain konstan.
3. Koefisien stress (X_2) sebesar 0,581 mengindikasikan bahwa setiap penambahan stress (X_2) satu satuan akan mengakibatkan peningkatan kinerja auditor sebesar 0,581 satuan dengan asumsi variabel lain konstan.
4. Koefisien rekan kerja (X_3) sebesar 0,279 mengindikasikan bahwa setiap penambahan rekan kerja (X_3) satu satuan akan mengakibatkan peningkatan kinerja auditor sebesar 0,279 satuan dengan asumsi variabel lain konstan.

PEMBAHASAN

Berdasarkan pada hasil penelitian dan hasil perhitungan, maka dapat dilakukan pembahasan sebagai berikut :

a. Hubungan motivasi (X_1) dengan kinerja auditor (Y)

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor, yang ditunjukkan dengan nilai t hitung untuk

variabel motivasi (X_1) adalah ($4,491 > 1,99$) signifikansi ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian hipotesis pertama pada penelitian ini diterima, bahwa semakin tinggi motivasi (X_1) yang dimiliki pegawai maka kinerja auditor juga akan semakin meningkat.

Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Handriyani Dwilita (2008) dan Adian Sahu (2009) yang menunjukkan adanya pengaruh motivasi terhadap kinerja.

b. Hubungan Stress (X_2) dengan kinerja auditor (Y)

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stress (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor, yang ditunjukkan dengan nilai t hitung untuk variabel stress (X_2) adalah ($4,491 > 1,99$) signifikansi ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian hipotesis pertama pada penelitian ini diterima, bahwa semakin tinggi stress (X_2) yang dimiliki pegawai maka kinerja auditor juga akan semakin meningkat.

Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Dwilita (2008) menunjukkan bahwa stress berpengaruh terhadap kinerja auditor. Ketika tingkat stress auditor meningkat maka akan dapat meningkatkan kinerja auditor.

c. Hubungan Rekan Kerja (X_3) dengan kinerja auditor (Y)

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa rekan kerja (X_3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor, yang ditunjukkan dengan nilai t hitung untuk variabel rekan kerja (X_3)

adalah ($4,663 > 1,99$) signifikan ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian hipotesis pertama pada penelitian ini diterima, bahwa semakin tinggi rekan kerja (X_3) yang dimiliki pegawai maka kinerja auditor juga akan semakin meningkat

Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Dwilita (2008) menunjukkan adanya factor rekan kerja atau rekan sejawat dalam mempengaruhi kinerja auditor. Karena pada dasarnya auditor dalam melaksanakan pekerjaannya dituntut untuk bekerja secara berkelompok yang tidak menutup kemungkinan terjadinya hubungan yang bersifat *cooperation* maupun hubungan yang bersifat *opposition* (*conflict* dan *competition*). Hubungan kedua interaksi tersebut akan sangat berpengaruh terhadap kinerja auditor itu sendiri.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Simpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor, yang ditunjukkan dengan nilai t hitung untuk variabel motivasi (X_1) adalah ($4,491 > 1,99$) signifikansi ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian hipotesis pertama pada penelitian ini diterima, bahwa semakin tinggi motivasi (X_1) yang dimiliki pegawai maka kinerja auditor juga akan semakin meningkat.
2. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stress (X_2) berpengaruh

signifikan terhadap kinerja auditor, yang ditunjukkan dengan nilai t hitung untuk variabel stress (X_2) adalah ($4,491 > 1,99$) signifikansi ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian hipotesis pertama pada penelitian ini diterima, bahwa semakin tinggi stress (X_2) yang dimiliki pegawai maka kinerja auditor juga akan semakin meningkat.

3. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa rekan kerja (X_3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor, yang ditunjukkan dengan nilai t hitung untuk variabel rekan kerja (X_3) adalah ($4,663 > 1,99$) signifikansi ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian hipotesis pertama pada penelitian ini diterima, bahwa semakin tinggi rekan kerja (X_3) yang dimiliki pegawai maka kinerja auditor juga akan semakin meningkat.

Saran

Saran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk meningkatkan kinerja auditor, harus lebih memperhatikan variabel yang dominan mempengaruhi kinerja auditor yakni stress kerja.
2. Pengelolaan sumber daya manusia yang mampu menciptakan individu yang memiliki kualitas, motivasi kerja, stress dan rekan kerja yang baik yang dapat mendukung kinerja auditor sangatlah diperlukan.
3. Kinerja auditor yang tinggi akan dapat dicapai apabila faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja auditor itu selalu dipenuhi.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmadi, Abu. 1991. *Psikologi Sosial*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Arifin. 2005. *Pengaruh Motivasi dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja Karyawan. PT Satu Nusa Persada Batam*. Thesis. Universitas Erlangga.
- Ashari, Ruslan. 2011. *Pengaruh Keahlian, Independensi, Dan Etika Terhadap Kualitas Auditor Pada Inspektorat Provinsi Maluku Utara*. Skripsi. Universitas Hasanuddin, Makassar.
- Bahagia, Rakhmad. 2004. *Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai PDAM Tirtanadi Kantor Pusat Medan*. Thesis. Program Pasca Sarjana Magister Ilmu Manajemen Universitas Sumatra Utara.
- Dwiana, Noffri Unding. 2011. *Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Purwokerto*. Skripsi. Universitas Muhammadiyah. Purwokerto.
- Dwilita, Handriyani. 2008. *Analisis Pengaruh Motivasi, Stres, dan Rekan Kerja terhadap Kinerja Auditor di Kantor Akuntan Publik di Kota Medan*. Thesis. Universitas Sumatra Utara. Medan.
- Efendy, M. Taufiq. 2010. *Pengaruh Kompetensi, Independensi, Dan Motivasi Terhadap Kualitas Audit Aparat Inspektorat Dalam Pengawasan Keuangan Daerah*. Thesis. Universitas Diponegoro, Semarang.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program Spss*. Semarang. BP Undip.
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Spss*. Semarang. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Nor, Wahyudin. 2012. *Pengaruh Fee Audit, Kompetensi Auditor Dan Perubahan Kewenangan Terhadap Motivasi Auditor*. <http://asp.trunojoyo.ac.id/wpcontent/uploads/2014/03/103-SIPE-39.pdf>. Diunduh pada tanggal 25 April 2014.
- Sahyu, Adian. 2009. *Pengaruh motivasi, kemampuan kerja, kesiapan menerima perubahan dan demografi terhadap kinerja auditor (studi kasus pada auditor di inspektorat jenderal departemen kesehatan RI, Jakarta)*. Thesis. Universitas bina nusantara. Jakarta.