

**HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI DAN STRES KERJA
TERHADAP KINERJA AUDITOR :
PERAN REKAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MODERATING
(STUDI PADA KANTOR AKUNTAN PUBLIK DI KOTA BATAM, PADANG,
PEKABARU)**

Oleh :

Claudya Shelviana Angelina

Pembimbing : Ria Nelly Sari dan Pipin Kurnia

Faculty of Economics Riau University, Pekanbaru, Indonesia

e-mail : csa.claudya@gmail.com

*The Relationship Between Motivation And Work Stress On Auditors Performance:
The Role of co-workers as a moderating variable.
(Study at Public Accounting Firm in Batam, Padang and Pekanbaru)*

ABSTRACT

This study aimed to examine the effect of work stress on motivation and performance auditors with co-workers as a moderating variable. Hopefully this research can assist auditors in order to improve for better performance in the future, The sample used in this study is the auditor of a public accounting firm in Batam, Pekanbaru and Padang. Data collected by distributing questionnaires to 65 auditors working in 22 PAOs, but only 53 questionnaires were returned, and the questionnaire that can be processed only 48 questionnaires. Data were analyzed using multiple regression (multiple regression) and moderate regression (Moderate Regression Analysis-MRA) and processed using SPSS version 17.0. The results showed that motivation and work stress has an influence on the auditors performance. However, motivation and stress are moderated by co-workers do not affect performance.

Keywords: motivation, job stress, co-workers and performance of auditors

PENDAHULUAN

Profesi akuntan publik memiliki peranan yang sangat penting dalam memelihara jalannya fungsi bisnis secara tertib melalui penilaian kewajaran atas laporan keuangan yang disajikan oleh perusahaan. Saling ketergantungan antara akuntan dengan publik menimbulkan tanggung jawab akuntan terhadap kepentingan publik. *Justice Buger (Accounting Ethics: 114)* mengungkapkan bahwa akuntan publik yang independen dalam

memberikan penilaian mengenai laporan keuangan perusahaan mempunyai tanggung jawab kepada publik melampaui hubungan antara auditor dengan kliennya.

Kepentingan publik tersebut didefinisikan sebagai kepentingan masyarakat dan institusi yang dilayani secara keseluruhan. Publik mengharapkan akuntan memenuhi tanggung jawabnya tersebut dengan integritas, obyektifitas, keseksamaan profesionalisme, dan kepentingan

untuk melayani publik. Para akuntan publik juga diharapkan memberikan jasa yang berkualitas, mengenakan jasa imbalan yang pantas, serta menawarkan berbagai jasa dengan tingkat profesionalisme yang tinggi. Atas kepercayaan publik yang diberikan inilah seorang akuntan harus secara terus-menerus menunjukkan dedikasinya untuk mencapai profesionalisme yang tinggi. Dedikasi tersebut hanya dapat tercapai apabila akuntan publik memiliki kinerja yang baik yang sesuai dengan standar dan kode etik profesi yang telah ditetapkan Ikatan Akuntan Indonesia (IAI). Kinerja auditor yang sangat baik tentunya akan menghindari dirinya dari kesalahan-kesalahan yang bisa menyebabkan profesi akuntan menjadi taruhan dan dipersalahkan dikemudian hari.

Menurut Gibson dalam Dwilita & Azhar (2011;24) terdapat tiga faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu faktor individu yang berasal dari dalam diri seseorang, faktor organisasi dan faktor psikologis. Ketiga faktor tersebut mempengaruhi perilaku kerja karyawan yang pada akhirnya berpengaruh pada kinerja personel. Diuraikan lebih lanjut, faktor individu dapat berupa kemampuan pengetahuan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi sosial. Faktor organisasi dapat berupa struktur organisasi, pemimpin, rekan sejawat, beban pekerjaan, rancangan pekerjaan dan kondisi kerja. Faktor psikologis merupakan faktor yang berasal dari dalam diri seseorang seperti motivasi, persepsi, sikap, kepribadian dan kepuasan kerja.

Salah satu faktor yang perlu diperhatikan dalam mengembangkan kinerja personel adalah motivasi. Motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan usaha untuk mencapai suatu tujuan. Motivasi sendiri dipengaruhi oleh berbagai macam kebutuhan yaitu fisiologis, rasa aman, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri (Robbins & Judge, 2009;223).

Faktor lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang adalah stres kerja. Masalah stres kerja di dalam organisasi merupakan hal yang penting untuk diperhatikan oleh para atasan. Dikutip dalam Hidayati et al (2008;94), stres merupakan suatu keadaan dimana seseorang mengalami ketegangan karena adanya kondisi yang mempengaruhinya. Sehingga stres dapat merupakan hambatan seseorang dalam mencapai tujuannya.

Manusia adalah makhluk sosial dimana mereka tidak bisa hidup tanpa kehadiran orang lain disekitarnya. Oleh karena itu dalam melakukan pekerjaan seseorang memiliki kelompok rekan kerja. Ivancevich et al (2005) menyatakan bahwa kelompok merupakan dua atau lebih individu yang berinteraksi satu dengan yang lain guna mencapai sasaran bersama-sama. Menurut Noe et al (2010;493), rekan kerja membawa sudut pandang yang berbeda untuk proses evaluasi yang dapat berharga dalam memperoleh gambaran menyeluruh mengenai kinerja individu.

Lebih lanjut Arep & Hendy (2003;16) mengatakan motivasi seorang karyawan dalam meningkatkan kinerjanya juga

dipengaruhi oleh rekan kerja. Karena menurutnya, bekerja dengan orang-orang yang juga memiliki motivasi akan membuat pekerjaan yang dikerjakan selesai dengan standar yang benar dan skala waktu yang tepat. Sehingga dapat dikatakan, rekan kerja juga mempengaruhi motivasi seseorang untuk menghasilkan kinerja yang lebih baik karena ketika seseorang memiliki motivasi yang didukung dengan rekan kerja yang baik dan sepaham, maka kinerja seorang karyawan juga akan lebih baik dari sebelumnya.

Disamping rekan kerja juga memiliki pengaruh terhadap motivasi karyawan untuk melakukan kinerja yang baik, rekan kerja juga mempengaruhi stress kerja seorang karyawan. Robbins & Judge (2008,40) mengatakan bahwa dalam dunia kerja yang dinamis seperti sekarang ini, dimana tugas semakin sering dikerjakan secara kelompok, organisasi membutuhkan karyawan yang akan memperlihatkan perilaku “kewargaan yang baik”. Seperti membantu individual lain dalam kelompok, mengajukan diri untuk melakukan pekerjaan ekstra, serta menghindari konflik yang tidak perlu, menghormati semangat dan isi peraturan, serta dengan besar hati menoleransi gangguan yang terjadi terkait pekerjaan. Faktanya, organisasi yang memiliki karyawan yang seperti itu memiliki kinerja yang lebih baik dari pada organisasi lain.

TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS Kinerja Auditor

Kinerja (*performance*) dapat diartikan sebagai penampilan hasil karya perorangan baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi.

Terdapat tiga faktor yang mempengaruhi kinerja individual menurut Marthis dan Jackson (2006;113). Faktor-faktor tersebut adalah

1. Kemampuan individual untuk melakukan pekerjaan tersebut
Yaitu kemampuan yang ada dalam setiap diri manusia, diantaranya :

- a) Bakat
- b) Minat
- c) Faktor Kepribadian

2. Dukungan Organisasional
Kinerja karyawan tergantung pada organisasi tersebut. Yaitu bagaimana organisasi tersebut memacu karyawan untuk dapat bekerja sesuai yang diharapkan oleh organisasi. Dukungan organisasional dapat berupa penyediaan sarana dan prasarana kerja, dukungan teknologi, kenyamanan dan kondisi kantor, penghargaan yang diberikan dan sebagainya.

3. Tingkat usaha yang dicurahkan

Yaitu bagaimana setiap individu mengeluarkan segala kemampuannya untuk mencapai suatu tujuan yang diharapkan. Usaha-usaha tersebut dapat berupa:

- a) Motivasi
- b) Etika Kerja
- c) Kehadiran
- d) Rancangan Tugas

Motivasi

Robbins & Judge (2009,223) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuan

Maslow dalam Robbins&Judge (2009;223), membuat hipotesis bahwa dalam setiap diri manusia terdapat hierarki lima kebutuhan atau yang dikenal

sebagai *hierarchy of needs* yang dijadikan motivasi.

Kebutuhan-kebutuhan tersebut adalah :

1. Kebutuhan Fisiologis

Kebutuhan fisiologis dipandang sebagai kebutuhan yang paling mendasar karena setiap orang membutuhkannya secara terus-menerus sejak lahir hingga ajalnya. Kebutuhan-kebutuhan tersebut meliputi rasa lapar, haus, berlidung, seksual dan kebutuhan fisik lainnya

2. Kebutuhan Rasa Aman

Kebutuhan akan rasa aman meliputi perlindungan dari bahaya fisik dan emosional, kebutuhan akan perlakuan adil dalam pekerjaan seseorang. Kebutuhan akan sosial meliputi rasa kasih sayang, kepemilikan, penerimaan dan persahabatan.

3. Kebutuhan Penghargaan

Salah satu ciri manusia ialah bahwa dia mempunyai harga diri. Karena itu semua orang memerlukan pengakuan atas keberadaan dan statusnya oleh orang lain.

4. Kebutuhan aktualisasi diri

Dalam diri seseorang terpendam potensi kemampuan yang belum seluruhnya dikembangkan dan ditunjukkan ke pada publik. Merupakan hal yang normal dalam meniti karier, seseorang ingin agar potensinya dikembangkan secara sistematis sehingga menjadi kemampuan yang efektif.

Stres Kerja

Stres merupakan respons adaptif terhadap situasi eksternal yang menghasilkan penyimpangan fisik, psikologis, dan atau perilaku pada anggota organisasi (Luthans,2006).

Terdapat empat faktor yang menyebabkan stres timbul pada

seseorang menurut Koslowky dalam Kreitner dan Knicki, (2005) yaitu :

a. **Tingkat Individual**

Merupakan faktor pemicu stres yang dialami seseorang terhadap apa yang dirasakannya. Diantaranya adalah tuntutan pekerjaan, konflik peran, ambiguitas peran, pengendalian lingkungan yang dirasakan hubungan dengan supervisor, kelebihan beban, kekurangan beban dan kemotongan kerja

b. **Tingkat Kelompok**

Merupakan faktor pemicu stres yang berasal dari pengaruh hebat kelompok terhadap perilaku seseorang. Diantaranya adalah perilaku manajerial, kurangnya kekompakan, konflik di dalam kelompok, dan perbedaan status.

c. **Tingkat Organisasional**

Merupakan faktor pemicu stres yang berasal dari organisasi tempat seseorang bekerja. Diantaranya adalah kebudayaan, struktur, teknologi, dan pengenalan perubahan dalam kondisi kerja.

d. **Ekstraorganisasional**

Stresor ekstraorganisasional merupakan faktor pemicu stres yang berasal dari kekuatan dan kejadian dari luar pekerjaan tetapi memiliki dampak yang bisa mempengaruhi keadaan seseorang

e. **Perbedaan Individual**

Meliputi keturunan, usia, kemampuan pribadi, jenis kelamin, diet, dukungan sosial, penanggulangan, ciri kepribadian, pekerjaan, pengendalian lingkungan yang dirasakan

Rekan Kerja

Manusia merupakan makhluk sosial, dimana mereka membutuhkan orang lain di dalam hidupnya dan membentuk kelompok agar dapat

memberdayakan dirinya sebagaimana naluri manusia untuk terus berkembang

Ivancevich et al (2005) mendefinisikan kelompok sebagai dua atau lebih individu yang berinteraksi satu dengan yang lain guna mencapai sasaran bersama.

Didalam kelompok terdapat dua jenis hubungan yaitu bersifat *cooperation* dan ada yang bersifat *opposition*. *Cooperation* terjadi karena adanya kerjasama yang disebabkan adanya faktor-faktor kesamaan yang memungkinkan anggota saling membantu antara satu dengan yang lain. Sedangkan *opposition* dapat berwujud *conflict* dan *competition*.

Conflict adalah suatu perjuangan manusia / grup untuk mencapai tujuan yang sama, dan tidak dikerjakan secara kerjasama, dimana terdapat kontak hubungan langsung dengan lawan. Sedangkan dalam *competition*, tujuan yang ingin dicapai oleh individu atau kelompok tanpa adanya kontak hubungan langsung dengan lawan, sehingga lawan merupakan arti yang kedua setelah pemcapaian tujuan (Dwilita & Azhar, 2011).

Hubungan *cooperation* tentunya akan menghasilkan dampak yang positif terhadap auditor, namun hubungan *opposition* selain akan menimbulkan dampak yang positif juga dikhawatirkan akan menimbulkan dampak yang negatif kepada auditor.

Hipotesis penelitian **Pengaruh Motivasi Terhadap** **Rekan Kerja**

Ketika auditor memiliki kebutuhan-kebutuhan yang harus dipenuhi yang bisa mereka dapatkan melalui pekerjaannya, maka mereka

akan menjadikan kebutuhan tersebut sebagai sumber motivasi didalam bekerja. Motivasi-motivasi tersebut tentunya membuat mereka lebih semangat dalam bekerja serta lebih untuk bekerja keras agar segera memenuhi tujuannya. Kerja keras serta semangat bekerja yang dimiliki tentunya akan mendorong kinerja auditor tersebut. Mereka beranggapan bahwa dengan menunjukkan kinerja terbaiknya, maka mereka akan mendapatkan apa yang mereka inginkan. Sehingga, apabila seseorang memiliki motivasi yang kuat, maka orang tersebut akan berusaha sekuat mungkin memperlihatkan kinerja terbaiknya agar kebutuhan tersebut dapat segera tercapai

H₁ : Terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja auditor

Pengaruh Stres Kerja Terhadap **Kinerja Auditor**

Seorang auditor harus selalu dituntut untuk menampilkan kinerja terbaiknya dalam setiap keadaan. Namun seorang auditor dalam bekerja tentunya akan mengalami banyak tekanan. Ketika tekanan-tekanan tersebut tidak mampu auditor atasi, maka dapat berujung pada timbulnya stres dalam bekerja. Stres kerja yang dialami oleh seorang auditor tentunya akan menimbulkan dampak yang buruk bagi fisik, psikologis maupun kognitif seseorang. Efek buruk yang diterima akibat stres kerja yang dialami pada akhirnya membuat auditor tidak dapat menunjukkan kinerja terbaiknya sehingga membuat kinerja mereka menurun.

H₂: Terdapat pengaruh stres kerja terhadap kinerja auditor

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Auditor Yang Dimoderasi Oleh Rekan Kerja

Sebagai makhluk sosial, manusia tidak dapat memenuhi kebutuhan hidupnya sendiri. Begitu juga seorang auditor, hampir dalam setiap tugas auditnya selalu dikerjakan berkelompok, artinya auditor selalu dibantu oleh rekan kerja. Selain rekan kerja bertugas untuk membantu agar pekerjaan cepat terselesaikan, rekan kerja dapat berperan sebagai motivator bagi seorang karyawan. Auditor yang tidak memiliki motivasi dalam bekerja, tidak akan menunjukkan kinerja terbaiknya. Namun apabila mereka memiliki rekan kerja dengan perilaku baik yang dapat menyemangati serta mendukungnya, maka auditor tersebut akan berusaha menemukan dan mencapai tujuan yang selama ini tidak dimilikinya. Dukungan yang diberikan tersebut tentu akan memotivasi dirinya untuk bekerja lebih keras agar bisa menampilkan kinerja yang lebih baik.

H₃: Terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja auditor yang dimoderasi oleh rekan kerja

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Auditor Yang Dimoderasi Oleh Rekan Kerja

Setiap karyawan yang bekerja pasti pernah mengalami stres kerja. Stres yang dialami tentunya dapat menurunkan kinerja. Salah satu cara agar stres tersebut dapat diatasi yaitu memiliki rekan kerja dengan perilaku “kewargaan yang baik”. Rekan kerja yang memiliki perilaku seperti ini akan sangat membantu meringankan stres yang dimiliki oleh auditor tersebut. Mereka dengan besar hati

membantu rekan lainnya yang kesulitan, senantiasa memberikan semangat dan dukungan kepada rekan lainnya, serta dengan besar hati menoleransi gangguan yang terkait pekerjaan. Sikap rekan kerja yang tenang seperti inilah yang dibutuhkan oleh auditor saat mengalami stres kerja. Dengan memiliki rekan kerja yang baik, maka auditor diharapkan dapat mengendalikan stres yang dialami, sehingga kinerja yang dihasilkan akan tetap stabil

H₄: Terdapat pengaruh stres kerja terhadap kinerja auditor yang dimoderasi oleh rekan kerja

METODE PENELITIAN

Lokasi dan Obyek Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada auditor yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik (KAP) dan terdaftar pada Direktori Ikatan Akuntan Publik Indonesia (IAPI) 2014 di wilayah Batam, Padang, Pekanbaru.

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah auditor Kantor Akuntan Publik yang ada di Batam, Padang dan Pekanbaru. Menurut *directory* IAPI 2014 tercatat sebanyak empat kantor akuntan publik di kota Batam, delapan kantor akuntan publik di kota Padang dan delapan kantor akuntan publik di kota Pekanbaru.

Dikarenakan tidak adanya informasi mengenai berapa jumlah auditor pada setiap KAP tersebut, maka diasumsikan masing-masing KAP terdapat empat orang auditor sesuai dengan kriteria sampling yang ditetapkan. Apabila terdapat 20 Kantor Akuntan Publik di kota Batam, Padang, Pekanbaru., maka total sampel yang ada adalah 80 orang.

Variabel Penelitian

Variabel-variabel dalam penelitian ini antara lain:

1. Variabel tidak bebas (Y) dalam penelitian ini adalah kinerja auditor
2. Variabel Bebas (X) dalam penelitian ini adalah motivasi dan stres kerja
3. Variabel Moderasi dalam penelitian ini adalah rekan kerja

Definisi operasional variable dalam penelitian ini antara lain :

1. Kinerja auditor adalah penampilan hasil karya presonil baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi. Pengukuran kinerja menggunakan 3 indikator, yaitu Kuantitas, Kualitas dan Ketepatan Waktu
2. Motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuan. Variabel motivasi diukur berdasarkan pada indikator lima Teori Kebutuhan Maslow, yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, serta kebutuhan aktualisasi diri.
3. Stres kerja adalah suatu respon adaptif terhadap situasi eksternal yang menghasilkan penyimpangan fisik, psikologis, dan atau perilaku organisasi. Indikator yang digunakan adalah beban pekerjaan, gangguan kesehatan, serta karakteristik pekerjaan.
4. Rekan kerja dua atau lebih individu yang berinteraksi satu dengan yang lain guna mencapai sasaran. Indikator dari variabel ini adalah hubungan dengan rekan kerja dan hubungan dengan

pemimpin.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data dalam penelitian ini adalah data kuantitatif yang berupa nilai atau skor atas jawaban yang diberikan oleh responden terhadap pertanyaan-pertanyaan yang ada dalam kuisisioner. Sumber data menggunakan data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuisisioner yang bekerja

Model Penelitian

1) Analisis Regresi Berganda (H1& H2)

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Auditor

X₁ = Motivasi

X₂ = Stres

X₃ = Rekan Kerja

a = Konstanta

b = Koefisien

e = Error

Formulasi hipotesis I dan

hipotesis II :

H₀₁:Tidak terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja auditor.

H_a₁:Terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja auditor.

H₀₂: Tidak terdapat pengaruh stres kerja terhadap kinerja auditor.

H_a₂: Terdapat pengaruh stres kerja terhadap kinerja auditor.

2) Analisis Regresi Moderate (H3)

$$Y = a + b_1X_1 + b_3X_3 + b_4(X_1X_3) + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Auditor

X₁ = Motivasi

X₃ = Rekan Kerja

a = Konstanta

b = Koefisien

e = Error

Formulasi hipotesis ketiga :
 H0₃ : Tidak terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja auditor yang dimoderasi oleh rekan kerja
 Ha₃: Terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja auditor yang dimoderasi oleh rekan kerja

3) Analisis Regresi Moderare (H4)

$$Y = a + b_2X_2 + b_3X_3 + b_5(X_1X_3) + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Auditor

X₂ = Stres

X₃ = Rekan Kerja

a = Konstanta

b = Koefisien

e = Error

Formulasi hipotesis keempat :

H0₄: Tidak terdapat pengaruh stres kerja terhadap kinerja auditor yang dimoderasi oleh rekan kerja

Ha₄: Terdapat pengaruh stres kerja terhadap kinerja auditor yang dimoderasi oleh rekan kerja

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reabilitas

Hasil pengujian validitas menunjukkan keseluruhan pertanyaan dari masing-masing variabel adalah valid. Hasil pengujian reabilitas dapat dilihat pada tabel :

Variabel	Cronbach Alpha	Nilai Kritis	Kesimpulan
Kinerja Auditor	0,868	0,6	Reliabel
Motivasi	0,774	0,6	Reliabel
Rekan Kerja	0,825	0,6	Reliabel
Stres Kerja	0,711	0,6	Reliabel

Uji Normalitas Data

Berdasarkan uji *Komolgrov Smirnov* diatas dapat diketahui nilai *P value (Asymp.Si)* dimana nilai *P value* untuk kinerja sebesar 0,854>0,05 , motivasi 0,236>0,05 , rekan kerja 0,702>0,05 dan Stres

kerja 0,296>0,05. Artinya adalah bahwa semua model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.Hasil Uji normalitas data dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Kinerja Auditor	Motivasi	Rekan Kerja	Stres Kerja
N		48	48	48	48
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	40.6875	35.3750	34.2500	26.0625
	Std. Deviation	5.99346	3.76787	4.95297	3.72688
Most Extreme Differences	Absolute	.088	.149	.102	.141
	Positive	.069	.083	.098	.073
	Negative	-.088	-.149	-.102	-.141
Kolmogorov-Smirnov Z		.608	1.034	.706	.977
Asymp. Sig. (2-tailed)		.854	.236	.702	.296

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Uji Multikolinearitas

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas tersebut, diperoleh nilai VIF untuk variabel Motivasi 1,181 (<10) dengan nilai *tolerance* sebesar 0,847 ($>0,10$), nilai VIF variabel Stress Kerja sebesar 1,190 (<10) dengan nilai *tolerance* 0,840

($>0,10$), nilai VIF variabel Rekan Kerja sebesar 1,038 (<10) dengan nilai *tolerance* 0,963 ($>0,10$). Hasil Uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Model	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
1 (Constant)			
Motivasi	.847	1.181	Bebas Multikolinearitas
Stres Kerja	.840	1.190	Bebas Multikolinearitas
Rekan Kerja	.963	1.038	Bebas Multikolinearitas

Uji Autokolerasi

Berdasarkan tabel dibawah diperoleh angka D-W sebesar 1,943. Nilai tersebut dibandingkan dengan nilai dL dan dU pada tingkat kepercayaan 5%. Dengan responden berjumlah 48 orang dan 2 variabel independen, maka pada tabel DW diperoleh nilai dL sebesar 1,49274 dan nilai dU sebesar 1,57762,

sehingga nilai 4-dU adalah 2,42238.

Melalui keputusan uji Durbin Watson yaitu jika $dU < d < 4-dU$, maka diperoleh hasil $1,57762 < 1,943 < 2,42238$ sehingga dapat disimpulkan bahwa model tersebut tidak mengalami gejala autokolerasi. Hasil uji autokolerasi dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.747 ^a	.557	.527	4.12111	1.943

a. Predictors: (Constant), Rekan Kerja, Motivasi, Stres Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Auditor

Uji Heterokedastisitas

Tabel dibawah menunjukkan bahwa probabilitas atau taraf signifikansi untuk variabel motivasi adalah 0,131 ($>0,05$), taraf signifikansi untuk variabel stres kerja adalah 0,559 ($>0,05$), taraf signifikansi untuk variabel rekan kerja adalah 0,556 ($>0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa model tersebut tidak mengalami gejala heterokedastisitas, dengan kata lain korelasi masing-masing variabel

dengan nilai residunya menghasilkan nilai yang lebih besar dari alpha nya.

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-5.598	6.310		-.887	.380
	Motivasi	.159	.103	.245	1.541	.131
	Stres Kerja	.062	.105	.094	.589	.559
	Rekan Kerja	.044	.074	.089	.594	.556

a. Dependent Variable: Abs_Res

Hasil Uji Goodness Of Fit

-Hipotesis I dan Hipotesis II

Pada tabel dapat diketahui F hitung sebesar 25,518 dengan signifikansi 0,000. F tabel dapat diperoleh sebagai berikut:

$$F \text{ tabel} = n - k - 1 ; k$$

$$= 48 - 2 - 1 ; 2$$

$$= 45 ; 2$$

$$= 3,204$$

Keterangan

n : jumlah sampel
k : jumlah variabel bebas
1 : konstan

Dengan demikian diketahui F hitung (25,518) > F tabel (3,204) dengan Sig. (0,000) < 0,05. Artinya adalah bahwa variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel independen.

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	897.211	2	448.606	25.518	.000 ^a
	Residual	791.101	45	17.580		
	Total	1688.313	47			

-Hipotesis III

Berdasarkan hasil pengolahan seperti yang tampak pada tabel diketahui F hitung sebesar 20,104 dengan signifikansi 0,000.

Dengan demikian diketahui F hitung (13,301) > F tabel (3,204)

dengan Sig. (0,000) < 0,05. Artinya adalah bahwa variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel independen.

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	802.938	3	267.646	13.301	.000 ^a
	Residual	885.375	44	20.122		
	Total	1688.313	47			

- Predictors: (Constant), M*RK, Motivasi, Rekan Kerja
- Dependent Variable: Kinerja Auditor
- Keterangan : M = Motivasi, RK = Rekan Kerja

-Hipotesis IV

Berdasarkan hasil pengolahan seperti yang tampak pada tabel diketahui F hitung sebesar 9,375 dengan signifikansi 0,000. F tabel dapat diperoleh sebagai berikut :

Dengan demikian diketahui F hitung (7,405) > F tabel (3,204) dengan Sig. (0,000) < 0,05. Artinya adalah bahwa variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel independen.

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	566.441	3	188.814	7.405	.000 ^a
	Residual	1121.872	44	25.497		
	Total	1688.313	47			

- Predictors: (Constant), SK*RK, Stres Kerja, Rekan Kerja
- Dependent Variable : Kinerja Auditor
- Keterangan : SK = Stres Kerja, RK = Rekan Kerja

Hasil Uji Koefisien Determinasi R²

-Hipotesis I & II

Dari tabel diperoleh nilai koefisien determinasi *Adjusted R Square* sebesar 0,729. Angka ini menunjukkan bahwa korelasi antara variabel independen dengan dependen adalah kuat. Diketahui nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,511. Artinya adalah bahwa

sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen adalah sebesar 51,1 %. Sedangkan sisanya 48,9 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi ini.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.729 ^a	.531	.511	4.19285

- Predictors: (Constant), Stres Kerja, Motivasi
- Sumber : Hasil Pengolahan Data 2014

-Hipotesis III

Dari tabel diperoleh nilai koefisien determinasi *Adjusted R Square* sebesar 0,690. Angka ini menunjukkan bahwa korelasi antara variabel independen dengan variabel dependen adalah kuat. Diketahui nilai *Adjusted R Square* sebesar

0,440. Artinya adalah bahwa sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen adalah sebesar 44 %. Sedangkan sisanya 56 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi ini.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.690 ^a	.476	.440	4.48577

- Predictors: (Constant), M*RK, Motivasi, Rekan Kerja
- Keterangan : M = Motivasi, RK = Rekan Kerja

-Hipotesis IV

Dari tabel diatas diperoleh nilai koefisien determinasi *Adjusted R Square* sebesar 0,579. Angka ini menunjukkan bahwa korelasi antara variabel independen dengan variabel dependen adalah sedang. Diketahui nilai *Adjusted R Square* sebesar

0,290. Artinya adalah bahwa sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen adalah sebesar 29 %. Sedangkan sisanya 71 % dipengaruhi oleh variabel lain yan tidak dimasukkan dalam model regresi ini.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.579 ^a	.336	.290	5.04946

- a. Predictors: (Constant), SK*RK, Stres Kerja, Rekan Kerja
- b. Keterangan : SK= Stres Kerja, RK= Rekan Kerja

Hasil Analisis Regresi Berganda

Nilai t tabel pada taraf signifikansi 5 % (2-tailed) dapat diketahui melalui persamaan sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 t \text{ tabel} &= n - k - 1 : \alpha / 2 \\
 &= 48 - 2 - 1 : 0,05 / 2 \\
 &= 45 : 0,025 \\
 &= -2,014 / 2,014
 \end{aligned}$$

Keterangan :

- n : jumlah
- k : jumlah variabel bebas
- 1 : konstan

-Hipotesis I

Dari tabel dibawah dapat dilihat bahwa t hitung (4,735) > t tabel (2,014) dengan nilai signifikan sebesar 0 (nol) dengan tingkat kesalahan (*alpha*) 0,05. Dari hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa H0₁ ditolak dan Ha₁ diterima yaitu terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja auditor. Selain itu hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai Beta sebesar 0,826 , hal ini menunjukkan bahwa arah pengaruh adalah positif yaitu semakin tinggi motivasi yang dimiliki auditor maka akan semakin baik kinerja auditor tersebut

Hipotesis	Beta	T hitung	T tabel	Signifikan	Alpha	Keterangan
H1 : Terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja auditor	0,826	4,375	2,014	0,000	0,05	Diterima

-Hipotesis II

Dari tabel 4.14 diatas dapat dilihat bahwa t hitung (-3,239) < -t tabel (-2,014) dengan nilai signifikan sebesar 0,002 dengan tingkat kesalahan (*alpha*) 0,05. Dari hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa H0₂ ditolak dan Ha₂ diterima yaitu

terdapat pengaruh stres kerja terhadap kinerja auditor. Selain itu hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai Beta sebesar -0,571 , hal ini menunjukkan bahwa arah pengaruh adalah negatif yaitu semakin tinggi stres kerja yang dimiliki auditor

maka akan semakin tidak baik kinerja auditor tersebut.

Hipotesis	Beta	T hitung	T tabel	Signifikan	Alpha	Keterangan
H2 : Terdapat pengaruh stres kerja terhadap kinerja auditor	-0,571	-3,339	-2,014	0,002	0,05	Diterima

Hasil Analisis Regresi Moderate

Dari tabel dibawah terlihat bahwa t hitung (0,776) < t tabel (2,014) dengan nilai signifikan sebesar 0,442 dengan tingkat kesalahan (*alpha*) 0,05. Dari hasil

-Hipotesis III

pengujian dapat disimpulkan bahwa H0₃ diterima yaitu tidak terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja auditor yang dimoderasi oleh rekan kerja

Hipotesis	Beta	T hitung	T tabel	Signifikan	Alpha	Keterangan
H3 : Terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja auditor yang dimoderasi oleh rekan kerja	0,027	0,776	2,014	0,442	0,05	Diterima

-Hipotesis IV

Dari tabel dibawah terlihat bahwa t hitung (-1,400) < -t tabel (-2,014) dengan nilai signifikan sebesar 0,168 dengan tingkat kesalahan (*alpha*) 0,05. Dari hasil

pengujian dapat disimpulkan bahwa H0₄ diterima yaitu Tidak terdapat pengaruh stres kerja terhadap kinerja auditor yang dimoderasi oleh rekan kerja.

Hipotesis	Beta	T hitung	T tabel	Signifikan	Alpha	Keterangan
H4 : Terdapat pengaruh stres kerja terhadap kinerja auditor yang dimoderasi oleh rekan kerja	0,003	0,510	2,014	0,613	0,05	Diterima

KESIMPULAN, KETERBATASAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil pengujian validitas dan reabilitas untuk seluruh variabel telah memberikan hasil yang baik. Pengujian terhadap setiap pertanyaan dengan menggunakan *corrected item-total correlation* menunjukkan bahwa setiap butir pertanyaan valid yakni r hitung > r

tabel dan untuk reabilitas setiap instrumen dihitung dengan *Cronbach Alpha* menunjukkan bahwa koefisien *Alpha* lebih besar dari 0,60 yang berarti semua instrumen *reliable*.

2. Pengujian hipotesis pertama dan kedua menunjukkan bahwa variabel motivasi dan rekan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja auditor. Sedangkan pengujian hipotesis ketiga dan keempat

menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh motivasi dan stres kerja terhadap kinerja auditor yang dimoderasi oleh rekan kerja

3. Hasil pengujian koefisien determinasi (R_2) untuk H_1 dan H_2 sebesar 0,531 atau 53,1%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen (motivasi dan stress kerja) hanya dapat menjelaskan variabel dependen sebesar 57,7%, sedangkan sisanya sebesar 42,3% dijelaskan oleh variabel lain, seperti pengalaman, pengetahuan, kecerdasan, reward, independensi dan sebagainya

4. Hasil pengujian koefisien determinasi (R_2) untuk H_3 sebesar 0,476 atau 47,6%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen (motivasi dan motivasi*rekan kerja) hanya dapat menjelaskan variabel dependen sebesar 47,6%, sedangkan sisanya sebesar 42,4% dijelaskan oleh variabel lain, seperti pengalaman, pengetahuan, kecerdasan, reward, independensi dan sebagainya

5. Hasil pengujian koefisien determinasi (R_2) untuk H_4 sebesar 0,336 atau 33,6%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen (motivasi dan stress kerja) hanya dapat menjelaskan variabel dependen sebesar 33,6%, sedangkan sisanya sebesar 66,4% dijelaskan oleh variabel lain, seperti pengalaman, pengetahuan, kecerdasan, reward, independensi dan sebagainya

Keterbatasan

Penulis menyadari bahwa penelitian ini masih banyak terdapat kekurangan, karena terdapat sejumlah keterbatasan yang peneliti temukan selama melakukan

penelitian, Keterbatasan tersebut antara lain:

1. Peneliti tidak menggunakan metode wawancara kepada responden, hal ini disebabkan kesibukan responden itu sendiri yang tidak memungkinkan peneliti untuk melakukan wawancara. Sebagian besar responden meminta supaya kuesioner ditinggalkan, sehingga peneliti tidak dapat mengendalikan jawaban responden saat pengisian kuesioner. Hal ini mengakibatkan jawaban responden belum tentu memberikan gambaran yang sebenarnya.
2. Penelitian ini hanya menggunakan objek penelitian pada Kantor Akuntan Publik di kota Batam, Pekanbaru dan Padang sehingga belum dapat memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai pengaruh motivasi dan stres kerja dengan rekan kerja sebagai variabel moderating terhadap kinerja auditor secara menyeluruh.
3. Pada penelitian ini menunjukkan bahwa : a) variabel motivasi dan stres kerja hanya dapat menjelaskan 57,7% terhadap kinerja auditor, b) moderasi antara motivasi dengan rekan kerja hanya dapat menjelaskan 47,6% terhadap kinerja auditor, dan c) moderasi stres kerja dengan rekan kerja hanya dapat menjelaskan 33,6% terhadap kinerja auditor. Sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain, seperti pengalaman, pengetahuan, kecerdasan, reward, independensi dan sebagainya

Saran

Dari hasil penelitian, analisis data, pembahasan dan kesimpulan yang telah diambil, maka dapat dikemukakan saran sebagai berikut:

1. Kuesioner setiap variabel sebaiknya menggunakan kuesioner yang baru yang sesuai dengan keadaan yang ada
2. Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk memperluas area penelitian. Hal ini diperlukan untuk meningkatkan akurasi hasil yang diperoleh dimasa yang akan datang dapat lebih sempurna dari penelitian ini.
3. Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk dapat menambahkan variabel lain yang juga menjelaskan kinerja auditor selain motivasi dan stres kerja seperti pengalaman, pengetahuan, kecerdasan, reward, independensi dan sebagainya. Hal ini diperlukan untuk meningkatkan akurasi hasil yang diperoleh dimasa yang akan datang dapat lebih sempurna dari penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Arep, Ishak & Hendry Tanjung.2003. Manajemen Motivasi. Grasindo
- Duska, Ronald & Brenda Shay Duska. *Accounting Ethics*. Blackwell Publishing
- Dwilita, Handriyani & Azhar Maksum. 2011. Analisis Pengaruh Motivasi, Stres, dan Rekan Kerja Terhadap Kinerja Auditor Kantor Akuntan Publik (KAP). *Jurnal Keuangan & Bisnis* Volume 3 No.1, Maret 2011
- Ghozali, Imam.2009. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Edisi IV. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Hidayati, Reni et al. Kecerdasan Emosi, Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Fakultas Psikologi Universitas Surakarta. Jawa Tengah
- Ivancevich, J.M, et al.2005. Perilaku dan Manajemen Organisasi, jilid 1, IEdisi ke tujuh. Erlangga, Jakarta
- Luthans, Fred. 2006. Perilaku Organisasi Ed Sepuluh. Yogyakarta;Penerbit Andi
- Mathis, Robert L & John H Jackson. 2006. Human Resource Management Ed.10. Jakarta;Salemba Empat
- Noe, Raymond et al .2010. Manajemen Sumber Daya Manusia, Mencapai Keunggulan Bersaing. Jakarta;Salemba Empat
- P Robbins, Stephen & Timothy A. Judge. 2009. Perilaku Organisasi Ed 12 jilid 1. Jakarta;Salemba Empat
- Website Ikatan Akuntan Publik Indonesia (IAPI). <http://www.iapi.or.id/iapi/directory.php>