

**PENGARUH MOTIVASI AUDITOR DAN KOMPLEKSITAS  
TUGAS TERHADAP KINERJA AUDITOR**

(Studi Kasus Pada Kinerja Auditor di BPKP Provinsi Lampung)

**Supratomo  
Surya Indah Sari  
Chairul Anwar**

**Abstrak**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah motivasi auditor dan kompleksitas tugas berpengaruh terhadap kinerja auditor, serta untuk membandingkan antara teori-teori yang didapat penulis selama diperkuliahan dengan praktek yang dilakukan di kantor BPKP Provinsi Lampung. Dalam menganalisis permasalahan di atas digunakan alat analisis secara kualitatif yaitu analisis menggunakan tabulasi-tabulasi untuk membandingkan antara teori dan data / fakta yang ada. Kemudian hasil analisis dideskripsikan untuk menarik suatu kesimpulan. Dan dengan menggunakan analisis secara kuantitatif yaitu analisis yang menggunakan beberapa variabel (bahkan satu variabel saja) tetapi cenderung memerlukan jumlah unit analisis (sampel) yang banyak, bahkan sama dengan populasinya. Dari kesimpulan di atas, saran yang dapat diberikan adalah motivasi auditor yang diberikan kepada auditor tetap dipertahankan, karena motivasi seseorang tergantung pada reward dan punishment yang diberikan kepada auditor. Dan kompleksitas tugas yang ada hendaknya dapat lebih diperhatikan oleh organisasi agar setiap auditor dapat lebih meningkatkan prestasi kerja. Serta terwujudnya kinerja auditor yang berkualitas dan profesional ditentukan oleh keahlian dan keterampilan dari masing-masing auditor. Untuk itu disarankan agar organisasi dapat mengarahkan anggotanya dengan membuat pembagian tugas yang jelas kepada para auditor.

**LATAR BELAKANG**

Konsep atas pertanggungjawaban sumber daya publik (public resources) merupakan kunci dari proses pengelolaan negara serta merupakan elemen yang utama bagi demokrasi yang sehat. Pihak legislatif, eksekutif dan masyarakat sangat ingin mengetahui, apakah pelayanan pemerintah kepada masyarakat (public services) telah dilaksanakan secara efisien, efektif, ekonomis serta telah menaati hukum dan aturan yang ada. Auditor merupakan kunci utama untuk memenuhi kewajiban pemerintah dalam pertanggungjawaban kepada rakyat. Auditor akan memberikan tingkat keyakinan atas informasi yang dilaporkan mengenai hasil-hasil program atau kegiatan, demikian pula dalam hubungannya dengan sistem pengendalian intern dalam organisasi/lembaga. Kegiatan audit juga akan dapat memberikan arah kepada perbaikan pengelolaan pemerintah, pengambilan keputusan, dan pertanggungjawaban kepada publik.

## TELAAH LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTENSI

### Pengertian Motivasi Dan Teori Motivasi

Istilah motivasi berasal dari bahasa latin yaitu *movere* yang berarti bergerak atau menggerakkan. Motivasi diartikan juga sebagai suatu kekuatan sumber daya yang menggerakkan dan mengendalikan perilaku manusia. Motivasi sebagai upaya yang dapat memberikan dorongan kepada seseorang untuk mengambil suatu tindakan yang dikehendaki, sedangkan motif sebagai daya gerak seseorang untuk berbuat. Karena perilaku seseorang cenderung berorientasi pada tujuan dan didorong oleh keinginan untuk mencapai tujuan tertentu. Dalam konteks pekerjaan, motivasi merupakan salah satu faktor penting dalam mendorong seorang karyawan untuk bekerja. Motivasi adalah kesediaan individu untuk mengeluarkan upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi. Ada tiga elemen kunci dalam motivasi yaitu upaya, tujuan organisasi dan kebutuhan. Upaya merupakan ukuran intensitas. Bila seseorang termotivasi maka ia akan berupaya sekuat tenaga untuk mencapai tujuan, namun belum tentu upaya yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang tinggi. Oleh karena itu, diperlukan intensitas dan kualitas dari upaya tersebut serta difokuskan pada tujuan organisasi. Kebutuhan adalah kondisi internal yang menimbulkan dorongan, dimana kebutuhan yang tidak terpuaskan akan menimbulkan tegangan yang merangsang dorongan dari dalam diri individu. Dorongan ini menimbulkan perilaku pencarian untuk menemukan tujuan, tertentu.

Terdapat 5 teori motivasi yang paling populer dan berpengaruh besar dalam praktek pengembangan sumber daya manusia dalam suatu organisasi yaitu teori menurut Abraham Maslow, teori menurut ERG (Clayten Aldelfer), teori motivasi harapan (expectancy), teori motivasi keadilan, dan teori motivasi hygiene dan motivator.

### Teori Motivasi Menurut Abraham Maslow

Teori motivasi yang dikembangkan oleh Abraham H. Maslow pada intinya berkisar pada pendapat mengenai konsep motivasi manusia dan mempunyai lima hierarki kebutuhan, yaitu :

1. Kebutuhan yang bersifat fisiologis (lahiriah)  
Manifestasi kebutuhan ini terlihat dalam tiga hal pokok, sandang, pangan dan papan. Teori ini bisa dikatakan sebagai suatu hal yang memang mendasari seseorang untuk melakukan sesuatu demi mendapatkan kebutuhan ini.
2. Kebutuhan keamanan dan keselamatan kerja (Safety Needs)  
Kebutuhan ini mengarah kepada rasa keamanan, ketentraman dan jaminan seseorang dalam kedudukannya, jabatannya, wewenangnya dan tanggung jawabnya sebagai karyawan. Dia dapat bekerja dengan antusias dan penuh produktivitas bila dirasakan adanya jaminan formal atas kedudukan dan wewenangnya.
3. Kebutuhan sosial (Social Needs)  
Kebutuhan akan kasih sayang dan bersahabat (kerjasama) dalam kelompok kerja atau antar kelompok, kebutuhan akan diikutsertakan, meningkatkan relasi dengan pihak-pihak yang diperlukan dan tumbuhnya rasa kebersamaan termasuk adanya rasa memiliki yang tinggi dalam organisasi.
4. Kebutuhan akan prestasi (Esteem Needs)  
Kebutuhan akan kedudukan dan promosi dibidang kepegawaian. Kebutuhan akan simbol-simbol dalam statusnya seseorang serta prestise yang ditampilkannya.

5. **Kebutuhan aktualisasi diri (Self Actualization)**  
Setiap orang ingin mengembangkan kapasitas kerjanya dengan baik. Hal ini merupakan kebutuhan untuk mewujudkan segala kemampuan (kebolehannya) dan seringkali nampak pada hal-hal yang sesuai untuk mencapai citra dan cita diri seseorang. Dalam motivasi kerja pada tingkat ini diperlukan kemampuan manajemen untuk dapat mensinkronisasikan antara cita diri dan cita organisasi untuk dapat melahirkan hasil produktivitas organisasi yang lebih tinggi.

### **Teori Motivasi Menurut ERG (Clayten Aldelfer)**

Teori ERG Alderfer (Existence, Relatedness, Growth) adalah teori motivasi yang dikemukakan oleh Clayton P. Alderfer. Teori Alderfer menemukan adanya 3 kebutuhan pokok manusia:

1. **Existence Needs (Kebutuhan Keadaan)**  
Adalah suatu kebutuhan akan tetap bisa hidup sesuai dengan tingkat kebutuhan tingkat rendah dari Maslow yaitu meliputi kebutuhan fisiologis dan kebutuhan akan rasa aman serta hygiene dan motivator dari Herzberg.
2. **Relatedness Needs (Kebutuhan Berhubungan)**  
Mencakup kebutuhan untuk berinteraksi dengan orang lain. Kebutuhan ini sesuai dengan kebutuhan afiliasi dari Maslow dan hygiene dan motivator dari Herzberg.
3. **Growth Needs (Kebutuhan Pertumbuhan)**  
Adalah kebutuhan yang mendorong seseorang untuk memiliki pengaruh yang kreatif dan produktif terhadap diri sendiri atau lingkungan. Realisasi dari kebutuhan penghargaan dan perwujudan diri dari Maslow dan hygiene dan motivator dari Herzberg.

### **Teori Motivasi Harapan (Expectancy)**

Teori pengharapan berakar pada konsep-konsep kognitif yang dikemukakan oleh para psikolog terutama Kurt Lewin dan Edward Talmami. Teori ini diperkenalkan oleh Victor Vroom pada tahun 1964, individu diasumsikan sebagai pembuat keputusan yang rasional yang mengevaluasi alternatif tindakan dimana masing-masing alternatif akan berkaitan dengan penghargaan yang diharapkan individu menilai informasi yang tersedia bagi mereka dan membuat keputusan menurut nilai konsekuensi dan kemungkinan pribadi untuk mencapai apa yang mereka sukai. Dalam istilah praktis, teori pengharapan menyatakan bahwa seorang karyawan di motivasi untuk menjalankan tingkat upaya yang tinggi bila ia meyakini upaya akan menghantar ke suatu penilaian kinerja yang baik. Terdapat empat macam pola motivasi yang sangat penting :

1. **Motivasi Prestasi (Achievement Motivation)**  
Adalah mendorong dalam diri orang-orang untuk mengatasi segala tantangan dan hambatan dalam upaya mencapai tujuan.
2. **Motivasi Afiliasi (Affiliation Motivation)**  
Adalah dorongan untuk berhubungan dengan orang-orang atas dasar sosial.
3. **Motivasi Kompetensi (Competence Motivation)**  
Adalah dorongan untuk mencapai keunggulan kerja, meningkatkan ketrampilan, mencegah masalah dan berusaha keras untuk inovatif.
4. **Motivasi Kekuasaan (Power Motivation)**  
Adalah dorongan untuk mempengaruhi orang-orang dan mengubah situasi. Pengetahuan tentang pola motivasi membantu para manajer memahami sikap kerja masing-masing karyawan, mereka dapat mengelola perusahaan secara berkala sesuai dengan pola motivasi yang paling menonjol.

### **Teori Motivasi Keadilan**

Teori keadilan adalah teori bahwa individu membandingkan masukan-masukan dan hasil pekerjaan mereka dengan masukan-masukan dan hasil pekerjaan orang lain, dan kemudian merespons untuk menghilangkan ketidakadilan.

### **Teori Motivasi Hygiene dan Motivator**

Menurut Herzberg, faktor yang menimbulkan kepuasan kerja karyawan berbeda dengan faktor yang menimbulkan ketidak-puasan kerja sebagai berikut.

Faktor Hygiene meliputi :

1. Kebijakan perusahaan dan sistem administrasinya.
2. Sistem pengawasan.
3. Gaya kepemimpinan.
4. Kondisi lingkungan kerja.
5. Hubungan antar pribadi.
6. Gaji/upah.
7. Status.
8. Kesehatan dan keselamatan kerja.

Faktor Motivator meliputi :

1. Pengakuan.
2. Penghargaan atas prestasi.
3. Tanggungjawab yang lebih besar.
4. Pengembangan karir.
5. Pengembangan diri.
6. Minat terhadap pekerjaan.

## **PENGERTIAN KOMPLEKSITAS DAN AUDIT INTERNAL**

### **Pengertian Kompleksitas**

Kompleksitas merupakan kajian atau studi terhadap sistem kompleks. Kata kompleksitas berasal dari kata Latin *complexus* yang artinya totalitas atau keseluruhan, sebuah ilmu yang mengkaji totalitas sistem dinamik secara keseluruhan. Secara sederhana, dapat dikatakan bahwa sebuah sistem dikatakan kompleks jika sistem itu terdiri dari banyak komponen atau sub-unit yang saling berinteraksi dan mempunyai perilaku yang menarik, namun pada saat bersamaan, tidak kelihatan terlalu jelas jika dilihat sebagai hasil dari interaksi antar sub-unit yang diketahui. Auditor selalu dihadapkan dengan tugas-tugas yang banyak, berbeda-beda, dan saling terkait satu sama lainnya. Kompleksitas tugas dapat diidefinisikan sebagai fungsi dari tugas itu sendiri .

### **Pengertian Audit Internal**

Audit internal merupakan pengawasan manajerial yang fungsinya mengukur dan mengevaluasi sistem pengendalian dengan tujuan membantu semua anggota manajemen dalam mengelola secara efektif pertanggungjawabannya dengan cara menyediakan analisis, penilaian, rekomendasi, dan komentar-komentar yang berhubungan dengan kegiatan-kegiatan yang telah dianalisis. auditor intern adalah auditor yang bekerja dalam perusahaan (perusahaan negara maupun perusahaan swasta) yang tugas pokoknya adalah menentukan apakah kebijakan dan prosedur yang ditetapkan oleh manajemen puncak telah dipatuhi,

menentukan baik atau tidaknya penjagaan terhadap kekayaan organisasi, menentukan efisiensi dan efektivitas prosedur kegiatan organisasi, serta menentukan keandalan informasi yang dihasilkan oleh berbagai bagian organisasi. Untuk mencapai tujuan tersebut, auditor internal harus melakukan kegiatan-kegiatan sebagai berikut :

1. menganalisis dan menilai kebaikan, memadai tidaknya penerapan dari sistem pengendalian internal dan pengendalian operasional lainnya, serta mengembangkan pengendalian yang efektif dengan biaya yang tidak terlalu mahal
2. memastikan ketaatan terhadap kebijakan, rencana dan prosedur-prosedur yang telah ditetapkan oleh manajemen
3. memastikan seberapa jauh harta perusahaan dipertanggungjawabkan dan dilindungi dari kemungkinan terjadinya segala bentuk pencurian, kecurangan dan penyalahgunaan
4. memastikan bahwa pengolahan data yang dikembangkan dalam organisasi dapat dipercaya
5. menilai mutu pekerjaan setiap bagian dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh manajemen
6. menyarankan perbaikan-perbaikan operasional dalam rangka meningkatkan efisiensi dan efektivitas.

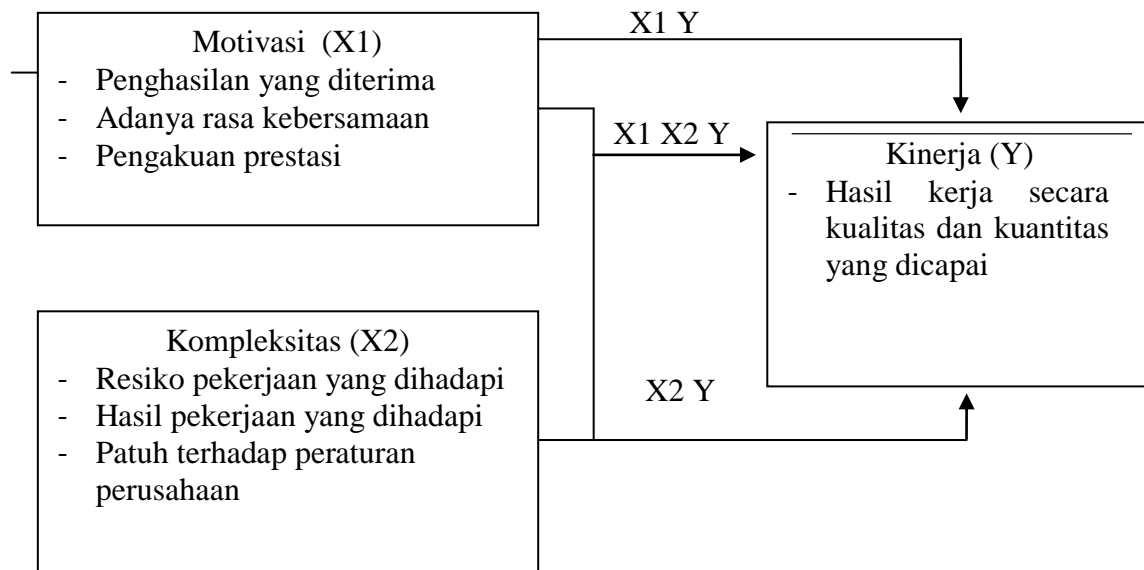
### **Pengertian Kinerja**

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Manfaat penilaian kinerja hasil-hasil penilaian merupakan suatu yang sangat bermanfaat bagi perencanaan kebijakan organisasi, adapun secara terperinci penilaian kinerja bagi organisasi adalah :

1. Penyesuaian-penyesuaian kompensasi.
2. Perbaikan kinerja.
3. Kebutuhan latihan dan pengembangan.
4. Pengambilan keputusan dalam hal penempatan promosi, mutasi, pemecatan, pemberhentian dan perencanaan tenaga kerja.
5. Untuk kepentingan penelitian pegawai.
6. Membantu diagnosis terhadap kesalahan desain pegawai.

Efektivitas kinerja mengacu pada seberapa baik tugas tertentu dilakukan dalam kaitannya dengan kriteria. Untuk auditor, kualitas pekerjaan itu ditaksir dengan melihat akurat tidaknya jawaban yang diberikan oleh auditor untuk setiap tugas audit. Ada tiga variabel yang dapat mempengaruhi kinerja, yaitu: variabel orang, variabel tugas, dan variabel lingkungan. Variabel orang termasuk atribut yang dimiliki seseorang sebelum melakukan tugas seperti konten pengetahuan, pengetahuan organisasi, kemampuan, kepercayaan diri, gaya kognitif, motivasi intrinsik, dan nilai-nilai budaya. Variabel tugas termasuk faktor-faktor yang bervariasi baik di dalam maupun di luar tugas, seperti kompleksitas, format presentasi, pengolahan dan respon modus siaga.

Gambar 1. Paradigma Penelitian



## METODELOGI PENELITIAN

### Jenis Penelitian

Penelitian yang dilakukan yaitu penelitian survey. Penelitian yang dilakukan terhadap objek yang diteliti dengan melakukan pengamatan langsung kepada objek yang diteliti yaitu auditor yang bekerja di BPKP Provinsi Lampung

### Sumber Data

#### Data Primer

Yaitu data yang diperoleh langsung dari objek penelitian yaitu BPKP Provinsi Lampung

#### Data sekunder

Yaitu data yang diperoleh penulis dari sumber-sumber lain berupa literature, publikasi-publikasi dan dokumen-dokumen lainnya.

### Variabel Penelitian

Operasional variabel adalah merupakan suatu obyek, atau sifat, atau atribut atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai bermacam-macam variasi antara satu dengan lainnya yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya

### Pengukuran Variabel

Pengukuran variabel penelitian dilakukan dengan menggunakan skala Likert untuk mengukur persepsi, sikap, perilaku, respon, tanggapan dari objek yang diteliti terhadap suatu kondisi.

## **Metode Penelitian**

Dalam penulisan ini digunakan metode pengumpulan data sebagai berikut:

### **1. Penelitian Kepustakaan**

Penelitian kepustakaan adalah penelitian yang dilakukan terhadap bahan-bahan tertulis seperti buku teks, diklat kuliah, majalah, surat kabar, dan lainnya yang berisi uraian tentang variable-variabel penelitian untuk menghimpun ladsan teoritis tentang analisis penulisan guna dijadikan pembanding terhadap data yang diperoleh dari objek penelitian.

### **2. Penelitian Lapangan**

Penelitian lapangan adalah pengamatan langsung yang dilakukan di Kantor BPKP Provinsi Lampung untuk mendapatkan data tentang penulisan ini, adapun teknik yang dipergunakan adalah :

- **Wawancara**

Yaitu melakukan tanya jawab dengan responden dari pihak BPKP Provinsi Lampung untuk mengetahui kondisi perusahaan.

- **Observasi**

Yaitu melakukan pengamatan terhadap aktifitas Kantor BPKP Provinsi Lampung untuk mencocokkan data informasi yang diperoleh dalam wawancara dengan fakta sesungguhnya.

- **Dokumentasi**

Yaitu mengumpulkan dengan cara menyalin atau mereproduksi dokumen dan catatan perusahaan.

- **Kuesioner**

Yaitu mengumpulkan data dengan cara membagikan daftar pernyataan yang cukup diisi oleh beberapa orang (sampel) dari suatu populasi objek penelitian. Populasi adalah sekumpulan data yang mempunyai karakteristik yang sama dan menjadi objek penelitian. Sedangkan sampel adalah perwakilan dari populasi yang hasilnya mewakili keseluruhan gejala yang diamati.

## **METODE ANALISIS**

### **Analisis Kualitatif**

Analisis kualitatif adalah analisis menggunakan tabulasi-tabulasi untuk membandingkan antara teori dan data/fakta yang ada. Kemudian hasil analisis dideskripsikan untuk menarik suatu kesimpulan.

### **Analisis Kuantitatif**

Analisis kuantitatif adalah analisis yang menggunakan beberapa variabel (bahkan satu variabel saja) tetapi cenderung memerlukan jumlah unit analisis (sampel) yang banyak, bahkan sama dengan populasinya. Adapun alat analisis yang digunakan adalah dengan menggunakan Analisis Regresi. Analisis Regresi merupakan salah satu analisis yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh suatu variable terhadap variable lain. Dalam analisis regresi, variable yang mempengaruhi disebut Independent Variable (variable bebas) dan variable yang dipengaruhi disebut Dependent Variable (variable terikat). Jika dalam persamaan regresi hanya terdapat satu variable bebas atau satu variable terikat, maka disebut sebagai persamaan regresi linear sederhana, sedangkan jika variable bebasnya lebih dari satu, maka disebut persamaan regresi linear berganda.

Dalam penelitian ini digunakan persamaan regresi linear berganda. Persamaan umumnya adalah  $Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + \dots + b_n X_n$ .

Keterangan :

Y = variabel terikat (kinerja)

a = konstanta

b<sub>1</sub> = koefisien motivasi (X<sub>1</sub>)

b<sub>2</sub> = koefisien kompleksitas (X<sub>2</sub>)

Analisis regresi linear berganda memerlukan pengujian secara serempak dengan menggunakan F hitung. Signifikansi ditentukan dengan membandingkan F hitung dengan F tabel atau melihat signifikansi pada output SPSS (Statistical Package for the Social Sciences). Dalam beberapa kasus dapat terjadi bahwa secara simultan (serempak) beberapa variabel mempunyai pengaruh yang signifikan, tetapi secara parsial tidak. Sebagai ilustrasi: seorang penjahat takut terhadap polisi yang membawa pistol (diasumsikan polisi dan pistol secara serempak membuat takut penjahat). Akan tetapi secara parsial, pistol tidak membuat takut seorang penjahat. Contoh lain: air panas, kopi dan gula menimbulkan kenikmatan, tetapi secara parsial, kopi saja belum tentu menimbulkan kenikmatan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Objek Penelitian

Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP), yang dibentuk berdasarkan Keppres No. 31 Tahun 1983 dan diperbaharui dengan Keppres No. 103 Tahun 2001 sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Perpres No. 64 Tahun 2005, dalam perjalanannya senantiasa merespon tuntutan kebutuhan manajemen pemerintahan. Dengan mengacu kepada tiga pilar good governance yaitu transparansi, akuntabilitas, dan partisipasi publik, BPKP sebagai internal auditor pemerintah telah berupaya membantu manajemen pemerintah mewujudkan good governance. Untuk itu BPKP melakukan reposisi dan redefinisi terhadap tugas, fungsi dan perannya. Peran terkini itu adalah sebagai " internal auditor pemerintah yang profesional dalam mendukung upaya pemerintah mewujudkan good governance ".

## ANALISIS KUALITATIF

### Karakteristik Responden

Berdasarkan perhitungan atas jumlah populasi yang ada, maka sampel data diambil dari 25 responden sebagai bahan penelitian untuk dianalisis. Responden dalam penelitian ini adalah Auditor di Perwakilan BPKP Provinsi Lampung, dengan karakteristik sebagai berikut

Tabel : Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1.	Laki-laki	19 orang	76%
2.	Perempuan	6 orang	24%
	<b>Jumlah</b>	<b>25 orang</b>	<b>100%</b>

Sumber : data primer diolah dari hasil jawaban responden



Dari jumlah 25 responden yang diteliti, responden yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 19 orang (76%), sedangkan yang berjumlah perempuan sebanyak 6 orang (24%)

Tabel :Responden Berdasarkan Umur

No	Umur	Frekuensi	Persentase
1.	20 – 25 tahun	8 orang	32%
2.	26 – 30 tahun	1 orang	4%
3.	31 – 35 tahun	2 orang	8%
4.	36 – 40 tahun	6 orang	24%
5.	Di atas 40 tahun	8 orang	32%
	<b>Jumlah</b>	<b>25 orang</b>	<b>100%</b>

*Sumber : data primer diolah dari hasil jawaban responden*

Berdasarkan hasil penelitian responden yang berumur antara 20-25 tahun berjumlah 8 orang (32%), berumur 26-30 tahun berjumlah 1 orang (4%), berumur antara 31–35 tahun berjumlah 2 orang (8%), berumur antara 36–40 tahun berjumlah 6 orang (24%), dan di atas 40 tahun berjumlah 8 orang (32%).

Tabel :Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Persentase
1.	Diploma 3	12 orang	48%
2.	Strata 1	10 orang	40%
3.	Strata 2	3 orang	12%
	<b>Jumlah</b>	<b>25 orang</b>	<b>100%</b>

*Sumber : data primer diolah dari hasil jawaban responden*

Berdasarkan hasil penelitian responden yang berpendidikan Diploma 3 berjumlah 12 orang (48%), berpendidikan Strata 1 berjumlah 10 orang (40%), dan yang berpendidikan Strata 2 berjumlah 3 orang (12%).

Tabel :Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Umur	Frekuensi	Persentase
1.	0 – 5 tahun	9 orang	36%
2.	6 – 10 tahun	1 orang	4%
3.	11 – 15 tahun	3 orang	12%
4.	16 – 20 tahun	4 orang	16%
5.	Diatas 20 tahun	8 orang	32%
	<b>Jumlah</b>	<b>25 orang</b>	<b>100%</b>

*Sumber : data primer diolah dari hasil jawaban responden*

Berdasarkan hasil penelitian responden yang masa kerjanya antara 0–5 tahun berjumlah 9 orang (36%), 6–10 tahun berjumlah 1 orang (4%), 11–15 tahun berjumlah 3 orang (12%), 16–20 tahun berjumlah 4 orang (16%), dan diatas 20 tahun berjumlah 8 orang (32%).

**Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Auditor**

Pengukuran skor dari variabel motivasi auditor yang diperoleh dari seperangkat alat ukur dalam bentuk pernyataan melalui skala likert dengan lima alternatif jawaban yaitu sangat setuju, setuju, cukup setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Untuk mengukur variabel  $X_1$  ini dipergunakan instrumen sebanyak tujuh pernyataan yang mewakili tiga indikator yaitu penghasilan yang diterima, rasa kebersamaan, dan prestasi. Masing-masing butir memiliki rentang nilai satu sampai lima (1-5). Hasil olah data diperoleh tentang skor nilai terendah harapan 7 dan tertinggi harapan 35 serta jumlah skor motivasi kerja 512 (data terlampir), selanjutnya dapat dilakukan perhitungan interval kelas dan skor rata-rata sebagai berikut :

$$\text{Interval} = \frac{NT - NR}{A}$$

Keterangan :

NT : nilai total skor tertinggi harapan

NR : nilai total skor terendah harapan

A : alternatif jawaban

$$\text{Interval} = \frac{35 - 7}{5}$$

$$\text{Interval} = 5,6 \rightarrow 6$$

$$\text{Rata-rata} = \frac{\sum x}{n}$$

Keterangan :

$\sum x$  : total skor motivasi auditor

n : jumlah sampel penelitian

$$\text{Rata-rata} = \frac{512}{25}$$

$$\text{Rata-rata} = 20,48$$

Dari hasil perhitungan interval kelas dan skor rata-rata tersebut dapat disusun table distribusi frekuensi sebagai berikut :

Tabel : Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Auditor Dari 25 Responden

No	Interval kelas	Frekuensi absolute	Frekuensi relatif (%)	Frekuensi kumulatif
1	29-35	2	8	8
2	22-28	8	32	40
3	15-21	12	48	88
4	8-14	2	8	96
5	1-7	1	4	100
	<b>Jumlah</b>	<b>25</b>	<b>100</b>	

Sumber : data primer diolah dari hasil jawaban responde

Tabel menunjukkan dari 7 pernyataan yang diajukan berkaitan dengan variabel motivasi auditor sebanyak 2 orang (8%) adalah responden yang mendapatkan skor pada interval 29-35, sebanyak 8 orang (32%) adalah responden yang mendapatkan skor pada interval 22-28, sebanyak 12 orang (48%) adalah responden yang mendapatkan skor pada interval 15-21, sebanyak 2 orang (8%) adalah responden yang mendapatkan skor pada interval 8-14, sebanyak 1 orang (4%) adalah responden yang mendapat skor pada interval 1-7.

**Distribusi Frekuensi Skor Kompleksitas Tugas**

Pengukuran skor dari variabel kompleksitas tugas yang diperoleh dari seperangkat alat ukur dalam bentuk pernyataan melalui skala likert dengan lima alternatif jawaban yaitu sangat setuju, setuju, cukup setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Untuk mengukur variabel X<sub>2</sub> ini dipergunakan instrumen sebanyak tujuh pernyataan yang mewakili tiga indikator yaitu resiko pekerjaan, hasil pekerjaan yang dicapai, dan kepatuhan terhadap peraturan pekerjaan. Masing-masing butir memiliki rentang nilai satu sampai lima (1-5).

Hasil olah data diperoleh tentang skor nilai terendah harapan 7 dan tertinggi harapan 35 serta jumlah skor kompleksitas tugas 631 (data terlampir), selanjutnya dapat dilakukan perhitungan interval kelas dan skor rata-rata sebagai berikut :

$$\text{Interval} = \frac{NT - NR}{A}$$

Keterangan :

NT : nilai total skor tertinggi harapan

NR : nilai total skor terendah harapan

A : alternatif jawaban

$$\text{Interval} = \frac{35-7}{5}$$

$$\text{Interval} = 5,6 \rightarrow 6$$

$$\text{Rata-rata} = \frac{\sum x}{n}$$

Keterangan :

$\sum x$  : total skor kompleksitas tugas

n : jumlah sampel penelitian

$$\text{Rata-rata} = \frac{631}{25}$$

$$\text{Rata-rata} = 25,24$$

Dari hasil perhitungan interval kelas dan skor rata-rata tersebut dapat disusun table distribusi frekuensi sebagai berikut

Tabel : Distribusi Frekuensi Variabel Kompleksitas Tugas Dari 25 `Responden

No	Interval kelas	Frekuensi absolute	Frekuensi relatif (%)	Frekuensi kumulatif
1	29-35	5	20	20
2	22-28	15	60	80
3	15-21	5	20	100
4	8-14	0	0	
5	1-7	0	0	
	<b>Jumlah</b>	<b>25</b>	<b>100</b>	

*Sumber : data primer diolah dari hasil jawaban responden*

Tabel menunjukkan dari 7 pernyataan yang diajukan berkaitan dengan variabel kompleksitas tugas sebanyak 5 orang (20%) adalah responden yang mendapatkan skor pada interval 29-35, sebanyak 15 orang (60%) adalah responden yang mendapatkan skor pada interval 22-28, sebanyak 5 orang (20%) adalah responden yang mendapatkan skor pada interval 15-21.

**Distribusi Frekuensi Skor Kinerja Auditor**

Pengukuran skor dari variabel kinerja auditor yang diperoleh dari seperangkat alat ukur dalam bentuk pernyataan melalui skala likert dengan lima alternatif jawaban yaitu sangat tinggi, tinggi, cukup tinggi, rendah, dan sangat rendah. Untuk mengukur variabel Y ini dipergunakan instrumen sebanyak enam pernyataan yang mewakili satu indikator yaitu ketepatan dalam pekerjaan. Masing-masing butir memiliki rentang nilai satu sampai lima (1-5). Hasil olah data diperoleh tentang skor nilai terendah harapan 6 dan tertinggi harapan 30 serta jumlah skor kinerja auditor 579 (data terlampir), selanjutnya dapat dilakukan perhitungan interval kelas dan skor rata-rata sebagai berikut :

$$\text{Interval} = \frac{NT - NR}{A}$$

Keterangan :

NT : nilai total skor tertinggi harapan

NR : nilai total skor terendah harapan

A : alternatif jawaban

$$\text{Interval} = \frac{30-6}{5}$$

$$\text{Interval} = 4,8 \rightarrow 5$$

$$\text{Rata-rata} = \frac{\sum x}{n}$$

Keterangan :

$\sum x$  : total skor kinerja auditor

n : jumlah sampel penelitian

$$\text{Rata-rata} = \frac{579}{25}$$

$$\text{Rata-rata} = 23,16$$

Dari hasil perhitungan interval kelas dan skor rata-rata tersebut dapat disusun table distribusi frekuensi sebagai berikut :

Tabel : Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Auditor Dari 25 Responden

No	Interval kelas	Frekuensi absolute	Frekuensi relatif (%)	Frekuensi kumulatif
1	25-30	9	36	36
2	19-24	14	56	92
3	13-18	2	8	100
4	7-12	0	0	
5	1-6	0	0	
	<b>Jumlah</b>	<b>25</b>	<b>100</b>	

*Sumber : data primer diolah dari hasil jawaban responden*

Tabel menunjukkan dari 6 pernyataan yang diajukan berkaitan dengan variabel kinerja auditor sebanyak 9 orang (36%) adalah responden yang mendapatkan skor pada interval 25-30, sebanyak 14 orang (56%) adalah responden yang mendapatkan skor pada interval 19-24, sebanyak 2 orang (8%) adalah responden yang mendapatkan skor pada interval 13-18. Sedangkan skor rata-rata jawaban responden sebesar 23,16.

## ANALISIS KUANTITATIF

### Uji Validitas

Tabel : Hasil Uji Validitas Kuesioner Tentang Motivasi Auditor ( $X_1$ )

Item Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Kondisi	Keterangan
Butir 1	0.837	0.396	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0.818	0.396	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0.753	0.396	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0.673	0.396	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0.819	0.396	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0.656	0.396	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 7	0.791	0.396	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : data primer diolah SPSS

Uji Validitas adalah membandingkan nilai  $r_{hitung}$  tiap butir pernyataan dengan  $r_{tabel}$ . Misalnya  $r_{hitung}$  untuk butir pernyataan 1 sebesar 0,837 sehingga nilai ini  $> r_{tabel}$  (lihat di tabel r) pada  $n=25$  yaitu 0,396. Karena  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka item 1 pada variabel motivasi auditor dinyatakan valid, begitu juga untuk butir pernyataan 2 dan seterusnya.

### Uji Reliabilitas

Dari 20 butir pernyataan yang digunakan dalam kuesioner, berdasarkan uji validitas seluruh pernyataan dinyatakan valid, sehingga seluruh pernyataan tersebut dapat diuji reliabilitasnya. Pada uji reliabilitas, koefisien Cronbach's Alpha menunjukkan tidak ada koefisien yang kurang dari nilai batas minimal 0,60. Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel : Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Keterangan
Motivasi Auditor ( $X_1$ )	0,880	Reliabel
Kompleksitas Tugas ( $X_2$ )	0,867	Reliabel
Kinerja Auditor (Y)	0,870	Reliabel

Sumber : data primer diolah SPSS

Dari tabel dapat disimpulkan bahwa semua variabel adalah reliable, ini dilihat dari nilai reliabilitas semua variabel yang lebih tinggi dari 0,60.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (Independent Variable) terhadap variabel terikat (Dependent Variable). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah motivasi auditor ( $X_1$ ) dan kompleksitas tugas ( $X_2$ ), sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja auditor (Y).

**ANALISIS STATISTIK****Uji Regresi Parsial (Uji-t Statistik)**TABEL : Hasil Uji-t Variabel  $X_1$  dan  $X_2$   
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.502	3.396		2.209	.038
	Motivasi Auditor	.391	.093	.612	4.200	.000
	Kompleksitas Tugas	.303	.108	.408	2.796	.011

a. Dependent Variable: Kinerja Auditor

*Sumber : data primer diolah SPSS*

Dari output uji-t di atas dapat dilihat nilai  $t_{hitung}$  variabel motivasi auditor ( $X_1$ ) yaitu 4,2 apabila dibandingkan dengan  $t_{tabel}$  (berdasarkan tabel t) pada taraf nyata  $dk=22$  dan  $\alpha=0,05$  diperoleh nilai 2,074 sehingga,  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , dan  $t_{hitung}$  untuk variabel kompleksitas tugas ( $X_2$ ) yaitu 2,796 apabila dibandingkan dengan  $t_{tabel}$  (berdasarkan tabel t) pada taraf nyata  $dk=22$  dan  $\alpha=0,05$  diperoleh nilai 2,074 sehingga,  $t_{hitung} > t_{tabel}$ . Maka secara parsial motivasi auditor ( $X_1$ ) maupun kompleksitas tugas ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor (Y).

**Uji Regresi Simultan (Uji-F Statistik)**TABEL 20 : Hasil Uji-F Statistik  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	145.570	2	72.785	12.530	.000 <sup>a</sup>
	Residual	127.790	22	5.809		
	Total	273.360	24			

a. Predictors: (Constant), Kompleksitas Tugas, Motivasi Auditor

b. Dependent Variable: Kinerja Auditor

*Sumber : data primer diolah SPSS*

Pada output ANOVA di atas dapat dilihat nilai  $F_{hitung}$  sebesar 12,530, sedangkan nilai  $F_{tabel}$  (dari lampiran tabel F)  $dk=(2;22)$  dan  $\alpha=0,05$  diperoleh sebesar 3,443. Karena  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka secara bersama-sama terdapat pengaruh motivasi auditor ( $X_1$ ) dan kompleksitas tugas ( $X_2$ ) terhadap kinerja auditor (Y).

**Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Untuk mengetahui besaran kontribusi pengaruh motivasi auditor ( $X_1$ ) dan kompleksitas tugas ( $X_2$ ) terhadap kinerja auditor (Y) dapat diketahui melalui interpretasi koefisien determinasi seperti yang terlihat pada table berikut :

Tabel : Output Koefisiensi Determinasi  $X_1$  dan  $X_2$  Terhadap Y  
**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.730 <sup>a</sup>	.533	.490	2.410

a. Predictors: (Constant), Kompleksitas Tugas, Motivasi Auditor

Sumber : data primer diolah SPSS

Koefisien determinasi (R square) = 0,533 yang berarti sebesar 53,3% variansi perubahan variabel kinerja auditor (Y) disebabkan oleh variabel motivasi auditor ( $X_1$ ) dan kompleksitas tugas ( $X_2$ ) dan sisanya dipengaruhi faktor lain

### Interpretasi

Pada bagian ini akan dibahas hasil analisis kuantitatif regresi liner berganda dengan menggunakan pendekatan teoritis, artinya hasil analisis kuantitatif digunakan sebagai petunjuk awal untuk menelusuri beberapa permasalahan. Pada akhirnya dengan menggunakan data yang tersedia dan dihubungkan dengan dasar teoritis serta hasil kuantitatif, akan lebih diperoleh pemecahan yang komprehensif dari permasalahan.

### Motivasi Auditor Menentukan Kinerja Auditor

Motivasi auditor berperan dalam menentukan kinerja auditor di Perwakilan BPKP Provinsi Lampung. Hal tersebut didukung oleh hasil penelitian yang menyatakan bahwa uji parsial motivasi auditor ( $X_1$ ) terhadap kinerja auditor (Y) menghasilkan  $t_{hitung}$  yang lebih besar dari  $t_{tabel}$ .

### Kompleksitas Tugas Menentukan Kinerja Auditor

Kompleksitas tugas berperan dalam menentukan kinerja auditor di Perwakilan BPKP Provinsi Lampung. Hal tersebut didukung oleh hasil penelitian yang menyatakan bahwa uji parsial kompleksitas tugas ( $X_2$ ) terhadap kinerja auditor (Y) menghasilkan  $t_{hitung}$  yang lebih besar dari  $t_{tabel}$ .

### Motivasi Auditor dan Kompleksitas Tugas Menentukan Kinerja Auditor

Motivasi auditor ( $X_1$ ) dan kompleksitas ( $X_2$ ) secara bersama-sama juga memiliki peran dalam menentukan kinerja auditor (Y), hal tersebut terlihat pada hasil penelitian yang menyatakan bahwa uji simultan motivasi auditor ( $X_1$ ) dan kompleksitas ( $X_2$ ) terhadap kinerja (Y) menghasilkan  $F_{hitung} > F_{tabel}$ . Dan dapat dipertegas melalui koefisien determinasi sebesar 0,533 yang berarti bahwa motivasi auditor dan kompleksitas tugas mempunyai kontribusi sebesar 53% terhadap kinerja auditor di Perwakilan BPKP Provinsi Lampung.

## KESIMPULAN DAN IMPLIKASI

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data penelitian sebagaimana dipaparkan pada bab IV dapat disimpulkan bahwa kinerja auditor di Perwakilan BPKP Provinsi Lampung dapat dipengaruhi

oleh motivasi auditor dan kompleksitas tugas. Kesimpulan tersebut dibuktikan melalui hasil analisis sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil penelitian dari variabel motivasi auditor dan kompleksitas tugas membenarkan hipotesis yang menyatakan baik masing-masing maupun secara bersama-sama, variabel motivasi auditor dan kompleksitas tugas mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor di Perwakilan BPKP Provinsi Lampung dan telah terbukti. Dimana nilai  $F_{hitung}$  sebesar  $12,530 > F_{tabel}$  dk  $= (2;22)$  dan  $\alpha=0,05$  diperoleh sebesar 3,443.
2. Kontribusi variabel motivasi auditor dan kompleksitas tugas terhadap kinerja auditor dinyatakan dalam nilai persentase sebesar 53% sedangkan sisanya 47% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.
3. Hasil pengujian kuantitatif diperoleh secara parsial koefisien regresi motivasi auditor ( $X_1$ ) sebesar 0,391 dan koefisien kompleksitas tugas ( $X_2$ ) sebesar 0,303 yang berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

### **Implikasi**

Sebagai implikasi dari penelitian ini, dapat diberikan saran terhadap Kantor Perwakilan BPKP Provinsi Lampung beserta pihak-pihak terkait dalam melaksanakan sekaligus menerapkan program-programnya, yaitu sebagai berikut :

1. Motivasi auditor yang diberikan kepada auditor tetap dipertahankan, karena motivasi seseorang tergantung pada reward dan punishment yang diberikan kepada auditor.
2. Kompleksitas tugas yang ada hendaknya dapat lebih diperhatikan oleh organisasi agar setiap auditor dapat lebih meningkatkan prestasi kerja.
3. Terwujudnya kinerja auditor yang berkualitas dan profesional ditentukan oleh keahlian dan keterampilan dari masing-masing auditor..

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Arif, Bachtiar, Muchlis, Iskandar. *Akuntansi Pemerintahan*. Salemba Empat. Jakarta.
- Bodnar, George H., dan William S. Hopwood. (1995). *Sistem Informasi Akuntansi*. Salemba Empat. Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Edisi 3. Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro.
- Pusat Pendidikan dan Pelatihan Pengawasan Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan, (2003). *Akuntabilitas Instansi Pemerintah*, cetakan keempat
- Republik Indonesia. Peraturan Pemerintah (PP) No.60 Tahun 2008 Tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah.
- Singarimbun, Masri, dan Sofian effendi (1989). *Metode Penelitian Survei*. LP3ES. Jakarta.