

Pengaruh Kompetensi Dan Komitmen Profesional terhadap Motivasi Kerja Auditor (Studi Empiris Pada Inspektorat Kabupaten Aceh Utara)

MURHABAN

Universitas Malikussaleh

Abstract

This study aims to determine whether the professional competence and commitment affect the auditor's working motivation at the Inspectorate of North Aceh district. The research method in this study is causal research design with the auditors of Inspectorate of North Aceh district as samples. This study was conducted in 2011. Data used is primary data that were obtained from questionnaires and distributed directly to the auditors in North Aceh district Inspectorate. The data analyzed in this study were compiled from questionnaire respondents regarding the competence, commitment and motivation of professional auditors. The method of analysis in this study is a qualitative analysis method by testing the quality of the data and classical assumptions testing and then the data will analysis by multiple linear regressions with t-Test and F Test. The results showed that the competence does not give effect partially on Auditor's working motivation in North Aceh District Inspectorate, while the profession 's commitment partially has an effect on working motivation to auditors in North Aceh District Inspectorate. Simultaneously, competence and professional commitment has an effect working motivation of auditors in North Aceh District Inspectorate.

Keywords: *Competence, Commitment Auditor Professional and Work Motivation*

1. Pendahuluan

Laporan keuangan menyediakan berbagai informasi keuangan yang bersifat kuantitatif dan diperlukan sebagai sarana pengambilan keputusan baik oleh pihak internal maupun pihak eksternal perusahaan dan pemerintah. Menurut FASB, ada dua karakteristik terpenting yang harus ada dalam laporan keuangan yakni relevan (*relevance*) dan dapat diandalkan (*reliable*). Kedua karakteristik tersebut sangatlah sulit untuk diukur, sehingga para pemakai informasi membutuhkan jasa pihak ketiga yaitu auditor independen untuk memberi jaminan bahwa laporan keuangan tersebut memang relevan dan dapat diandalkan serta dapat meningkatkan kepercayaan semua pihak yang berkepentingan dengan perusahaan tersebut (Singgih dan Bawono, 2010).

Keberhasilan dan kinerja seseorang dalam suatu bidang pekerjaan banyak ditentukan oleh tingkat kompetensi, komitmen profesional dan juga motivasi kerja terhadap bidang yang ditekuninya. Setiap profesi tanpa terkecuali sangat memperhatikan kualitas jasa yang dihasilkan, profesi sebagai auditor juga memperhatikan kualitas audit sebagai hal yang sangat penting untuk memastikan bahwa auditor dapat memenuhi kewajibannya kepada pemakai jasanya. Salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kualitas audit adalah ketaatan auditor terhadap kode etik yang terefleksikan oleh sikap profesionalitas, independensi, objektivitas dan integritas. Orientasi profesional mendasari timbulnya komitmen profesi dan akan mempengaruhi kepuasan kerja. Copur dalam Yulita (2008:1) Para profesional merasa lebih senang mengasosiasikan diri mereka dengan

organisasi profesi mereka dalam melaksanakan tugas-tugasnya dan mereka juga lebih ingin menaati norma, aturan dan kode etik profesi dalam memecahkan masalah yang mereka hadapi.

Kompetensi dan komitmen profesi merupakan standar yang harus di penuhi oleh seorang auditor untuk dapat melakukan audit dengan baik. namun belum tentu auditor yang memiliki kedua hal di atas akan memiliki komitmen untuk melakukan audit dengan baik. Sebagai mana dikatakan oleh Goleman dalam Efendy (2010:7) hanya dengan adanya motivasi maka seseorang akan mempunyai semangat juang yang tinggi untuk meraih tujuan dan memenuhi standar yang ada. Motivasi bagi seorang auditor adalah sebagai daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sarana organisasi yang telah ditentukan. Sedangkan menurut Harold Koontz *et al* dalam Moekijat (2002:5), menyatakan bahwa *Motivation refers to the drive and effort to satisfy a want or goal*". (Motivasi menunjukkan dorongan dan usaha untuk memenuhi/memuaskan suatu kebutuhan atau untuk mencapai suatu tujuan).

Siagian dalam Yunita (2008:3) menyebutkan motivasi mengandung tiga hal yang penting. Pertama, pemberian motivasi berkaitan langsung dengan usaha pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasional, tersirat pada pandangan ini bahwa dalam tujuan dan sarana organisasi telah mencakup tujuan dan sarana pribadi anggota organisasi. Kedua, Pemberian motivasi hanya akan efektif apa bila dalam diri bawahan yang digerakkan terdapat keyakinan bahwa dengan tercapainya tujuan organisasi maka tujuan pribadipun akan ikut pula tercapai. Ketiga, motivasi merupakan proses berkaitan antara usaha dan pemuasan kebutuhan tertentu.

Komitmen profesi auditor pada Inspektorat Kabupaten Aceh Utara adalah untuk menjalankan tugas - tugas kompleks secara independen dan memecahkan permasalahan yang timbul dalam pelaksanaan tugas-tugas dengan menggunakan kompetensi, keahlian dan dedikasi mereka secara profesional. Peran dan fungsi Inspektorat Provinsi, Kabupaten/Kota secara umum diatur dalam pasal 4 Peraturan Menteri Dalam Negeri No 64 Tahun 2007 yang menyatakan bahwa dalam melaksanakan tugas pengawasan urusan pemerintahan, Inspektorat Provinsi, Kabupaten/Kota mempunyai fungsi sebagai berikut: pertama, perencanaan program pengawasan: kedua, perumusan kebijakan dan fungsi pengawasan: dan ketiga, pemeriksaan, pengusutan, pengujian dan penilaian tugas pengawas. Untuk dapat melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepada auditor tentunya motivasi merupakan hal yang penting untuk dimiliki oleh para auditor.

Penelitian ini menguji pengaruh kompetensi dan komitmen profesi terhadap motivasi kerja auditor di Inspektorat Kabupaten Aceh Utara yang selama ini perlu dilakukan pengkajian akan kinerjanya. Motivasi kerja auditor merupakan hal penting dalam pencapaian kinerja auditor, untuk itu perlu kompetensi dan komitmen untuk menumbuhkan motivasi kerja agar tercipta kinerja yang optimal.

Dengan dimilikinya komitmen organisasional dan komitmen profesional yang tinggi pada diri seorang auditor dalam melaksanakan tugasnya, maka dapat mendorong adanya iklim kerja yang mendukung auditor untuk mencapai prestasi yang nantinya dapat menciptakan kepuasan kerja auditor itu sendiri. Kepuasan kerja dianggap sangat penting karena adanya biaya akibat ketidakpuasan (*dissatisfaction*) dalam *employee turnover*, *absenteeism* dan kinerja pekerjaan (Beck: 2000 dalam Puspitasari : 2005).

2. Kerangka Teoritis dan Pengembangan Hipotesis

Pengertian Kompetensi

Menurut Ikatan Akuntan Indonesia (SPAP2001:319) kompetensi adalah pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas yang dibebankan kepada individu. Komitmen terhadap kompetensi mencakup pertimbangan manajemen atas tingkat kompetensi untuk pekerjaan tertentu dan bagaimana tingkat tersebut diterjemahkan kedalam persyaratan keterampilan dan pengetahuan. Dengan demikian kompetensi merupakan pengetahuan dan keterampilan yang harus dimiliki auditor yang mana diperoleh dari pendidikan berkelanjutan dan formal, Menurut Standar Audit Pemerintah dalam Yulita (2008:6) kompetensi diartikan sebagai kewenangan

(kekuasaan) untuk memutuskan (menentukan) sesuatu kewenangan (kekuasaan) yang dimaksud dalam pengertian tersebut muncul karena memiliki kemampuan, keahlian dan pengetahuan yang bersumber dari pendidikan berkelanjutan dan pendidikan formal, pengalaman yang memadai serta didukung dengan disiplin ilmu yang sesuai.

Sedangkan Trotter dalam Saifuddin (2004:23) mendefinisikan bahwa seorang yang berkompoten adalah orang yang dengan ketrampilannya mengerjakan pekerjaan dengan mudah, cepat, intuitif dan sangat jarang atau tidak pernah membuat kesalahan. Adapun Bedarddalam Lastanti (2005:88) mengartikan keahlian atau kompetensi sebagai seseorang yang memiliki pengetahuan dan ketrampilan prosedural yang luas yang ditunjukkan dalam pengalaman audit. Menurut Robert W. White dalam Yulita (2008:7) dorongan utama manusia adalah keinginan akan kompetensi. Kompetensi merupakan kemampuan mengendalikan faktor-faktor lingkungan baik fisik maupun faktor sosial orang-orang yang memiliki motif ini tidak ingin menunggu terjadinya hal-hal secara pasif. Mereka ingin dapat mengubah lingkungan dan berusaha mewujudkan sesuatu. Kompetensi ini terbentuk pada awal kehidupan manusia namun tidak selalu bersifat permanen. Dengan demikian motif kompetensi cenderung kumulatif. Menurutnya motif kompetensi terungkap dengan sendirinya pada orang-orang ketika tumbuh hasrat untuk menguasai pekerjaan dan keahlian. Berdasarkan uraian di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa kompetensi auditor adalah pengetahuan, keahlian, dan pengalaman yang dibutuhkan auditor untuk dapat melakukan audit secara objektif, cermat dan seksama.

Kompetensi menurut De Angelo (1981) dalam Kusharyanti dapat dilihat melalui berbagai sudut pandang. Namun dalam penelitian ini akan digunakan kompetensi dari sudut auditor individual, hal ini dikarenakan auditor adalah subjek yang melakukan audit secara langsung dan berhubungan langsung dalam proses audit sehingga diperlukan kompetensi yang baik untuk menghasilkan audit yang berkualitas. Dan berdasarkan konstruk yang dikemukakan oleh De Angelo (1981) dalam Elfarini (2007), kompetensi diprosikan dalam dua hal yaitu pengetahuan dan pengalaman.

Komitmen Profesional

Komitmen profesional pada dasarnya merupakan persepsi yang berintikan loyalitas, tekad dan harapan seseorang dengan dituntun oleh sistem nilai atau norma yang akan mengarahkan orang tersebut untuk bertindak atau bekerja sesuai prosedur-prosedur tertentu dalam upaya menjalankan tugasnya dengan tingkat keberhasilan yang tinggi (Larkin : 1990 dalam Trisnaningih: 2004). Hall (1968) dalam Khikmah (2005), kemudian dirumuskan lagi oleh Kalbers dan Forgarty (1995) dalam Palma (2006) mengemukakan lima aspek profesionalisme antara lain: (1). Hubungan dengan sesama profesi (*community affiliation*). Elemen ini berkaitan dengan pentingnya menggunakan ikatan profesi sebagai acuan, termasuk didalamnya organisasi formal dan kelompok-kelompok kolega informal sumber ide utama pekerjaan, (2). Kebutuhan untuk mandiri (*autonomy demand*), yaitu suatu pandangan menyatakan seseorang yang profesional harus mampu membuat keputusan sendiri tanpa adanya tekanan dari pihak lain (pemerintah, klien atau yang bukan anggota profesi), (3). Keyakinan terhadap peraturan sendiri atau profesi (*belief self regulation*), maksudnya bahwa yang paling berwenang dalam penilaian pekerjaan profesional adalah rekan sesama profesi, bukan "orang luar" yang tidak mempunyai kompetensi dalam bidang ilmu dan pekerjaan mereka, (4). Dedikasi pada profesi (*dedication*). Elemen ini merupakan pencerminan dari dedikasi profesional dengan menggunakan pengetahuan dan kecakapan yang dimiliki untuk tetap teguh dalam melaksanakan pekerjaannya meskipun imbalan ekstrinsik yang diterima dikurangi, (5) Kewajiban sosial (*social obligation*). Elemen ini menunjukkan pandangan tentang pentingnya profesi serta manfaat yang didapatkan baik oleh masyarakat maupun profesional karena ada pekerjaan tersebut.

Komitmen profesional pada dasarnya dapat dijadikan gagasan yang mendorong motivasi seseorang dalam bekerja. Gibson *et. al* (1993 : 94) mengutarakan bahwa motivasi adalah suatu konsep yang kita gunakan jika kita menguraikan kekuatan-kekuatan yang bekerja terhadap atau di dalam diri individu untuk memulai dan mengarahkan perilaku. Motivasi juga dapat diartikan sebagai dorongan yang timbul pada diri seseorang secara sadar atau tidak sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu atau usaha yang dapat menyebabkan seseorang atau kelompok orang tertentu tergerak melakukan sesuatu karena ingin mencapai tujuan yang dikehendakinya atau mendapat kepuasan

dengan perbuatannya. Meskipun bukan satu-satunya determinan tetapi motivasi dapat dikatakan sebagai determinan yang penting bagi prestasi seorang individu. Komitmen profesional akan mengarahkan pada motivasi kerja secara profesional juga. Seorang profesional yang secara konsisten dapat bekerja secara profesional dan dari upayanya tersebut mendapatkan penghargaan yang sesuai, tentunya akan mendapatkan kepuasan kerja dalam dirinya. Oleh karena itu, motivasi tidak dapat dipisahkan dengan kepuasan kerja yang seringkali merupakan harapan seseorang (Trisnaningsih : 2004).

Komitmen yang tak kalah pentingnya untuk dimiliki oleh seorang auditor internal adalah komitmen organisasional. Suatu komitmen organisasional menunjukkan suatu daya dari seseorang dalam mengidentifikasi keterlibatannya dalam suatu bagian organisasi (Modway et al : 1982 dalam Trisnaningsih : 2004). Trisnaningsih (2004) mengemukakan jika seseorang yang bergabung dengan suatu organisasi tentunya membawa keinginan-keinginan, kebutuhan dan pengalaman masa lalu yang membentuk harapan kerja baginya, bersama-sama dengan organisasinya berusaha mencapai tujuan bersama dan untuk bekerja sama dan berprestasi kerja dengan baik, seorang karyawan harus mempunyai komitmen yang tinggi pada organisasinya. Komitmen organisasional dapat didefinisikan sebagai suatu keadaan di mana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu. Komitmen pada organisasi yang tinggi berarti pemihakan pada organisasi yang mempekerjakannya (Robbins, 2001 : 140).

Komitmen profesional adalah tingkat loyalitas individu pada profesinya seperti yang dipersepsikan oleh individu tersebut (Larkin: 1990 dalam Trisnaningsih :2004). Sebagai suatu profesi, ciri utama auditor internal adalah kesediaan menerima tanggung jawab terhadap kepentingan masyarakat dan pihak-pihak yang dilayani. Agar dapat mengemban tanggung jawab ini secara efektif, auditor perlu memelihara standar perilaku yang tinggi dan memiliki standar praktik pelaksanaan pekerjaan yang handal (SPAI, 2004:1).

Larkin dalam Trisnaningsih (2001:8) Komitmen profesional adalah tingkat loyalitas individu pada profesinya seperti yang di persepsikan oleh individu tersebut. Arranya dan Ferris dalam Yulita (2007:5) menyatakan bahwa komitmen merupakan suatu kepercayaan dan penerimaan pada tujuan dari nilai dalam suatu organisasi atau profesi kemauan untuk melakukan usaha yang dibutuhkan bagi organisasi atau profesi, keinginan untuk menjaga keanggotaan dengan organisasi atau profesi. Kanter dalam Sopiah (2008:155) mengemukakan bahwa ada tiga bentuk komitmen organisasional, yaitu: (1) komitmen berkesinambungan (*continuance commitment*), yaitu komitmen yang berhubungan dengan dedikasi anggota dalam melaksanakan kehidupan organisasi dan menghasilkan orang yang mau berkorban dan berinvestasi pada organisasi, (2) komitmen terpadu (*cohesion commitment*), yaitu komitmen anggota terhadap organisasi sebagai akibat adanya hubungan sosial dengan anggota lain di dalam organisasi. Ini terjadi karena karyawan percaya bahwa norma-norma yang dianut organisasi merupakan norma-norma yang bermanfaat, (3) komitmen terkontrol (*control commitment*), yaitu komitmen anggota pada norma organisasi yang memberikan perilaku kearah yang diinginkannya. Norma-norma yang dimiliki organisasi sesuai dan mampu memberikan sumbangan terhadap perilaku yang diinginkannya.

Sedangkan menurut Schwartz dalam Trisnaningsih (2003:8-9) hal ini disebabkan bahwa semenjak awal tenaga profesi telah dididik untuk menjalankan tugas-tugas yang kompleks secara independen dan memecahkan permasalahan yang timbul dalam pelaksanaan tugas-tugas dengan menggunakan kealihan dan dedikasi mereka secara profesi. Dengan adanya komitmen profesi yang kuat memungkinkan seseorang bisa mengeluarkan sumber daya fisik, mental dan spritual tambahan yang dapat diperoleh, sebaliknya tanpa komitmen maka perkerjaan - perkerjaan besar akan sulit terlaksana.

Motivasi

Motivasi merupakan salah satu faktor yang mendorong sumber daya manusia dalam sebuah organisasi terlibat dalam membentuk *goal congruence*. Motivasi yang membuat sumber daya manusia melakukan pekerjaannya sebaik mungkin. Motivasi juga membuat sumber daya manusia meraih kepuasan (*satisfaction*) dalam pekerjaan mereka. Kebanggaan atas apa yang telah dicapai sehingga menimbulkan rasa puas (*satisfy*), dapat

pula disebut sebagai motivasi (Puspitasari : 2005). Saat ini, motif yang sering dipelajari dan mendominasi studi dan aplikasi bidang perilaku organisasi adalah motif sekunder. Beberapa motif sekunder yang penting antara lain adalah kekuasaan, pencapaian atau prestasi dan afiliasi atau seperti yang umum digunakan saat ini adalah *n Pow (need for power)*, *n Ach (need for achievement)* dan *nAff (need for affiliation)*. Selain itu, terutama dalam perilaku organisasi, kebutuhan atas keamanan dan kebutuhan atas status merupakan motif sekunder yang penting (Luthans, 2005 : 272). Motivasi yang ada pada seseorang akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan guna mencapai sasaran akhir yaitu kepuasan kerja. Namun demikian, tidak hanya motivasi saja yang berperan dalam membentuk kepuasan kerja. Adanya komitmen terhadap organisasi dan profesi juga memiliki peran dalam menciptakan kepuasan kerja (Puspitasari : 2005), (kerangka pemikiran ini dapat dilihat pada lampiran).

Motivasi merupakan faktor yang erat kaitannya dan sangat mempengaruhi pelaksanaan rencana kerja dan akhirnya akan mempengaruhi efisiensi organisasi. Hasibuan (2003:92) mengemukakan bahwa: Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau daya pendorong. Motivasi ini hanya diberikan kepada manusia, khususnya kepada para bawahan atau pengikut. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan. Terry dalam Moekijat, (2002:5) mendefinisikan motivasi sebagai keinginan di dalam seorang individu yang mendorong ia untuk bertindak. Menurut Robbins (1996:198) mendefinisikan “Motivasi sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi kearah tujuan-tujuan organisasi, yang dikordinasikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi sesuatu kebutuhan individual”. Pendapat Koontz et al, dalam Moekijat (2002:6), menyatakan bahwa *Motivators are those things which induce an individual to perform. A motivator, then, is something that influences an individual's behavior.* (Motivator adalah hal-hal yang mengakibatkan seseorang melakukan sesuatu. Maka suatu motivator adalah sesuatu yang mempengaruhi perilaku seorang individu).

Didasarkan pada pendapat-pendapat di atas maka dapat dirumuskan suatu kesimpulan bahwa motivasi merupakan suatu dorongan yang di gerakkan oleh faktor internal dan eksternal sehingga seseorang dapat berkerja dengan baik. Jadi apabila pemimpin mau memotivasi bawahan agar mereka mempunyai motivasi kerja yang baik maka pemimpin harus berusaha menimbulkan kebutuhan tertentu pada dirinya agar tingkah laku mereka tertuju kepada tujuan yang di kehendaki.

Hipotesis Penelitian

Hipotesis dapat diartikan sebagai jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian. Berdasarkan permasalahan penelitian ini maka hipotesisnya adalah:

- Ho : Kompetensi dan komitmen profesi tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja auditor pada Inspektorat Kabupaten Aceh Utara.
- Ha : Kompetensi dan komitmen profesi berpengaruh terhadap motivasi kerja auditor pada Inspektorat Kabupaten Aceh Utara.

3. Metode Penelitian

Penelitian ini mengambil lokasi pada kantor Inspektorat Kabupaten Aceh Utara dengan objek penelitian yaitu “Pengaruh Kompetensi Dan Komitmen Profesi Terhadap Motivasi Kerja Auditor Pada Inspektorat Kabupaten Aceh Utara”. Penelitian ini dilakukan pada tahun 2011.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini seluruh auditor pada Inspektorat Kabupaten Aceh Utara yang berjumlah 30 orang. Jumlah populasi yang diambil adalah 30 orang auditor. Dari populasi tersebut, maka metode penarikan sampel menggunakan *nonprobability random sampling* yaitu sampel dipilih berdasarkan kriteria tertentu (Sugiyono, 2003:61) dengan tujuan untuk mendapatkan sampel representatif yang sesuai dengan kriteria yang ditentukan. Maka yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah seluruh auditor pada Inspektorat Kabupaten Aceh Utara.

Pengumpulan data dilakukan dengan *nonprobabilitas random sampling*. Data diperoleh dengan menggunakan kuesioner yang dibagikan secara langsung kepada semua auditor yang ada di Inspektorat Kabupaten Aceh Utara sebanyak 30 kuesioner. Pengiriman kuesioner, dikirimkan sendiri oleh peneliti secara langsung kepada masing-masing auditor dengan tujuan agar tingkat pengembalian (*response rate*) kuesioner bisa lebih tinggi.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah data kuantitatif, yaitu data yang berupa penjelasan/pernyataan yang tidak berbentuk angka-angka, seperti gambaran umum dan perkembangan instansi pemerintah. Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer yang berasal dari kuesioner yang disebarakan kepada para auditor di Inspektorat Kabupaten Aceh Utara.

Metode Pengolahan Data

Dalam hubungan dengan penelitian ini, adapun persamaan regresi berganda menurut Supranto (2001:236) adalah hubungan memperkirakan/meramalkan antara satu variabel tidak bebas (dependent) dengan variabel bebas (independent), dengan formasi sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e_1$$

Dimana:

Y	=	Motivasi kerja
X ₁	=	Kompetensi
X ₂	=	Komitmen Profesi
a	=	Konstanta
b ₁ -b ₂	=	Parameter (Koefisien Regresi X)
e ₁	=	Error Term, Variabel Pengganggu

Dari perhitungan regresi linear berganda diatas akan diperoleh Kompetensi (X₁), Komitmen Profesi (X₂) dan Motivasi Kerja (Y) apakah hubungannya positif (searah) atau negatif (berlawanan arah) koefisien regresi (b) menggambarkan besarnya perubahan satu satuan (X). Perubahan ini merupakan peningkatan bila bertanda positif dan penurunan bila bertanda negatif. Besarnya derajat hubungan antara variabel X dan Y diukur dengan menggunakan analisis korelasi. Untuk melihat besarnya kontribusi variabel terhadap X digunakan Koefisien Determinasi (R²)

Metode Analisis Data

Pengujian Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Uji ini dilakukan secara statistik yaitu dengan menggunakan uji *Person Product-Moment* dengan bantuan analisis *Coeffisien of Corelation* pada tingkat signifikansi 5%. Data kuesioner yang valid adalah yang memiliki nilai korelasi diatas tingkat derajat signifikan 5% sehingga pertanyaan dan pernyataan dari item pertanyaan signifikan dan memiliki validitas konstruk atau terdapat konsistensi internal (*internal consistency*) yang berarti item pertanyaan tersebut dapat mengukur aspek yang sama. Pengujian validitas data dalam penelitian ini dilakukan secara statistik, yaitu dengan menggunakan uji *pearson product-momen coefficient of correlation* dengan bantuan SPSS seluruh pertanyaan dinyatakan valid jika memiliki tingkat signifikansi di bawah 5%.

2. Uji Reliabilitas

Menurut Malhotra (2005:28) Suatu instrumen dikatakan reliabel jika memiliki nilai alfabanya lebih besar dari 0,60. Untuk melihat reliabilitas masing-masing instrumen yang digunakan, penelitian menggunakan koefisien *Cronbach Alpha*. Pengujian Validitas data

dalam penelitian ini dilakukan secara statistik, yaitu menggunakan uji *Pearson Product-Moment Coefficient of Correlation* dengan bantuan SPSS seluruh pernyataan dinyatakan valid jika memiliki tingkat signifikansi di bawah 5%.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Kolmogorov Smirnov

Menurut Syofian (2010:245) Uji kolmogorov smirnov ini digunakan untuk menguji 'goodness of fit' antar distribusi sampel dan distribusi lainnya. Untuk mengetahui model regresi yang baik yaitu apabila variabel-variabel yang diteliti mempunyai distribusi normal atau mendekati normal. Hal tersebut sesuai berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Santoso (2005:400) bahwa suatu data dikatakan memiliki distribusi normal apabila $H_0 : F(X) = F_0(X)$, dan dikatakan berdistribusi tidak normal apabila $H_a : F(X) \neq F_0(X)$, dengan ketentuan jika probabilitas $> 0,05$ maka H_0 diterima dan jika probabilitas $< 0,05$ maka H_0 ditolak.

2. Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui sempurna (mendekati sempurna) atau tidak semua variabel bebas. Apabila dalam regresi berganda terdapat dua variabel bebas yang multikolinieritas sempurna maka taksiran parameternya tidak dapat ditentukan dan kesalahan baku menjadi besar tak terhingga. Santoso (2005:421) menyatakan untuk mengetahui bagaimana mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas yaitu apabila korelasi antara dua variabel bebas lebih tinggi dibandingkan korelasi salah satu atau kedua variabel bebas tersebut dengan variabel terikat. Pengujian multikolinieritas dapat dilakukan dengan melihat nilai tolerance atau lawannya *Variance Inflation Factor* (VIF).

3. Uji Heteroskedastisitas.

Menurut Ghazali, (2005:105) uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap maka disebut homokedastisitas, jika berbeda disebut heterokedastisitas. Untuk melihat adanya heterokedastisitas, peneliti melakukan dengan melihat garis *scatterplot* antara lain prediksi variabel dependen (ZPRED) dengan residual (SRESID). Deteksi ada atau tidaknya heterokedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik histogram serta *scatterplot* antara SRESID dan ZPRED, dimana sumber Y adalah Y yang telah diprediksi dan sumber X adalah residual (Y prediksi - Y sesungguhnya) yang telah di studentized. suatu regresi dikatakan tidak terjadi heterokedastisitas apabila titik-titik tersebar baik diantara garis linear sumber Y, baik diatas maupun dibawah garis sumber Y.

Pengujian Hipotesis

1. Uji - t

- Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak (secara parsial tidak terdapat pengaruh antara Kompetensi (X_1), Komitmen profesi (X_2) terhadap Motivasi Kerja (Y) auditor Inspektorat Kabupaten Aceh Utara).
- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak (secara parsial terdapat pengaruh antara Kompetensi (X_1), Komitmen profesi (X_2) terhadap Motivasi Kerja (Y) auditor Inspektorat Kabupaten Aceh Utara).

2. Uji - F

- Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 di terima dan H_a ditolak (secara keseluruhan tidak terdapat pengaruh antara Kompetensi (X_1), Komitmen Profesi (X_2) terhadap Motivasi Kerja (Y) auditor Inspektorat Kabupaten Aceh Utara).

- Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_a diterima dan H_o ditolak (secara keseluruhan terdapat pengaruh antara Kompetensi (X_1), Komitemen Profesi (X_2) terhadap Motivasi Kerja (Y) auditor Inspektorat Kabupaten Aceh Utara).

4. Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Karakteristik Responden

Karakteristik responden dalam penelitian ini adalah ciri-ciri atau keadaan para pegawai pada Inspektorat Kabupaten Aceh Utara. Adapun karakteristik responden dalam penelitian ini meliputi jenis kelamin, umur, tingkat pendidikan dan pegalaman berkerja. Lebih jelas karakteristik responden dapat di lihat pada Tabel 1.

Tabel 1
Tabel Karakteristik Responden

No	Uraian	Frekuensi	Persentase	
1.	Jenis kelamin			
	<ul style="list-style-type: none"> • Laki – laki • Perempuan 	17 13	56,7 43,3	
2.	Pendidikan terakhir			
	<ul style="list-style-type: none"> • D - 3 • S - 1 • S - 2 • S - 3 	5 22 3 0	16,7 73,3 10,0 0	
	3.	Lama menduduki jabatan sebagai auditor		
		<ul style="list-style-type: none"> • < 2 tahun • 3-4 tahun • 5-6 tahun • >7 tahun 	4 16 7 3	13,3 53,4 23,3 10,0
4.		Kedudukan sebagai auditor		
		<ul style="list-style-type: none"> • Auditor ahli pertama • Auditor ahli muda • Auditor ahli madya 	14 12 4	46,7 40,0 13,3
	Jumlah	30	100	

Sumber: Data primer, 2011 (diolah)

Deskripsi Variabel Penelitian

Kompetensi

Variabel kompetensi diukur dengan menggunakan 5 pernyataan dengan skala pengukuran 1 sampai dengan 5. Untuk kepentingan penilaian jawaban responden, maka pengelompokan kata gori penilaian dilakukan sebagai berikut:

- Katagori sangat setuju, setuju, dan tidak pasti dikelompokkan kedalam penilaian setuju.
- Katagori sangat tidak setuju dan tidak setuju dikelompokkan ke dalam penilaian tidak setuju.

Dari hasil distribusi skor jawaban responden terhadap kompetensi terhadap pernyataan yang diberikan kepada responden dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2
Tabel Distribusi jawaban Variabel Kompetensi

Jawaban	Skor	
	Jumlah	Persentase
Sangat Tidak Setuju	0	0
Tidak Setuju	8	5
Tidak Pasti	9	6,68
Setuju	112	71,26
Sangat Setuju	20	17,06
Jumlah	166	100

Sumber : Data primer,2011 (diolah)

Berdasarkan Tabel 2, dapat disimpulkan bawah seluruh sekor jawaban yang terkumpul untuk variabel kompetensi adalah sebanyak 166 pernyataan berasal dari 30 responden dan yang mengatakan sangat tidak setuju sebanyak 0%, yang mengatakan tidak setuju sebanyak 5 %, yang menyatakan tidak pasti 6,68%, yang menyatakan setuju sebanyak 71,26%, dan yang menyatakan sangat setuju sebesar 17,06%. Ditinjau dari distribusi jawaban yang menyatakan sangat tidak setuju dan tidak setuju sebanyak 8,66%, dan yang menyatakan tidak pasti, setuju dan sangat setuju sebesar 91,34%. Dari hasil tabel diatas juga dapat diketahui sebanyak 88,32% responden setuju dengan kondisi dari Kompetensi di Inspektorat Kabupaten Aceh Utara dan 11,68% responden mengatakan tidak setuju. Ini menunjukkan bahwa dimensi kompetensi dapat membentuk motivasi kerja auditor. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi merupakan tanggungjawab seorang auditor dalam melakukan pemeriksaan sangat menentukan dengan mempunyai pengetahuan dan pengalaman pada pelaksanaan audit.

Komitmen Profesi

Variabel komitmen profesional diukur dengan menggunakan 9 pernyataan dengan skala pengukuran 1 sampai dengan 5. Untuk kepentingan penilaian jawaban responden, maka pengelompokan kata gori penilaian dilakukan sebagai berikut:

- Kategori sangat setuju, setuju, dan tidak pasti dikelompokkan ke dalam penilaiana setuju.
- Kategori sangat tidak setuju dan tidak setuju dikelompokkan ke dalam penilaian tidak setuju.

Dari hasil distribusi skor jawaban responden terhadap komitmen profesional terhadap pernyataan yang diberikan kepada responden dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3
Tabel Distribusi Jawaban Variabel Komitmen Profesional

Jawaban	Skor	
	Jumlah	Persentase
Sangat Tidak Setuju	8	2,7
Tidak Setuju	23	5,9
Tidak Pasti	67	23
Setuju	148	47,4
Sangat Setuju	31	21
Jumlah	277	100

Sumber: Data primer, 2011 (diolah)

Berdasarkan Tabel 3 dapat dilihat bahwa, seluruh skor jawaban yang terkumpul untuk variabel komitmen profesional adalah sebesar 277 pernyataan, yang berasal dari 30 responden dengan 9 jumlah pernyataan. Mengacu pada distribusi jawaban pada tabel diatas diketahui yang menyatakan sangat tidak setuju 8 jawaban (2,7%), menyatakan tidak setuju

23 jawaban (5,9%), dan yang menyatakan tidak pasti 63 jawaban (23%) dan yang menyatakan setuju 148 jawaban (47,4%) dan yang menyatakan sangat setuju 31 jawaban (21%). Apabila mengacu pada jawaban responden yang mengatakan sangat setuju, setuju, dan tidak pasti sebanyak (91,4%) dan yang menyatakan sangat tidak setuju dan tidak setuju sebesar (8,6%), maka dapat disimpulkan bahwa dimensi komitmen profesi dapat membentuk Motivasi Kerja pada Inspektorat Kabupaten Aceh Utara. Hal ini menunjukkan bahwa auditor inspektorat harus mempunyai komitmen profesi yang tinggi pada saat melakukan pemeriksaan, supaya hasil pemeriksaan bisa menjadi sebuah pedoman bagi pengguna laporan keuangan.

Motivasi Kerja

Variabel kompetensi diukur dengan menggunakan 5 pernyataan dengan skala pengukuran 1 sampai dengan 5. Untuk kepentingan penilaian jawaban responden, maka pengelompokan kata gori penilaian dilakukan sebagai berikut:

- Kategori sangat setuju, setuju, dan tidak pasti dikelompokkan ke dalam penilaian setuju.
- Kategori sangat tidak setuju dan tidak setuju dikelompokkan ke dalam penilaian tidak setuju.

Hasil distribusi skor jawaban responden dapat dilihat pada Tabel 4.

Tabel 4
Tabel Distribusi jawaban Variabel Motivasi Kerja

Jawaban	Skor	
	Jumlah	Persentase
Sangat Tidak Setuju	2	1,34
Tidak Setuju	11	7,32
Tidak Pasti	15	10,02
Setuju	87	58
Sangat Setuju	19	23,32
Jumlah	134	100

Sumber : Data primer, 2011 (diolah)

Berdasarkan Tabel 4, dapat dilihat bahwa seluruh skor jawaban yang terkumpul untuk variabel motivasi kerja adalah sebesar 134 pernyataan, yang berasal dari 30 responden dengan 5 jumlah pernyataan. Mengacu pada distribusi jawaban pada tabel di atas diketahui yang menyatakan sangat tidak setuju 2 jawaban (1,34%), menyatakan tidak setuju 11 jawaban (7,32%), dan yang menyatakan tidak pasti 15 jawaban (10,02%) dan yang menyatakan setuju 87 jawaban (58%) dan yang menyatakan sangat setuju 19 jawaban (23,32%). Apabila mengacu pada jawaban responden yang mengatakan sangat setuju, setuju, dan tidak pasti sebanyak (91,34%) dan yang menyatakan sangat tidak setuju dan tidak setuju sebesar (8,66%), maka dapat disimpulkan bahwa Auditor pada Inspektorat Kabupaten Aceh Utara mempunyai motivasi kerja yang tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa, motivasi auditor pada saat melakukan pemeriksaan sesuai dengan standar pemeriksaan.

Pengujian Validitas dan Reliabilitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat keabsahan dan validitas suatu alat ukur atau instrumen penelitian. Validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang diukur dalam suatu penelitian. Alat pengukur yang absah akan mempunyai validitas yang tinggi. Terlihat pada Tabel 5.

Tabel 5
Tabel Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	Pearson Corr	Sig (2-tailed)	Keterangan
X ₁	X1	0,666	0,001	Valid
	X2	0,859	0,000	Valid
	X3	0,704	0,000	Valid
	X4	0,754	0,000	Valid
	X5	0,672	0,001	Valid
X ₂	X6	0,579	0,001	Valid
	X7	0,567	0,001	Valid
	X8	0,596	0,001	Valid
	X9	0,623	0,000	Valid
	X10	0,675	0,000	Valid
	X11	0,585	0,001	Valid
	X12	0,635	0,000	Valid
	X13	0,707	0,000	Valid
Y	X14	0,445	0,014	Valid
	Y15	0,681	0,000	Valid
	Y16	0,720	0,000	Valid
	Y17	0,650	0,000	Valid
	Y18	0,791	0,000	Valid
	Y19	0,720	0,000	Valid

Sumber : Data primer,2011 (diolah)

Dari Tabel 5 terlihat bahwa nilai *pearson correlation* setiap pertanyaan dari masing-masing variabel mempunyai tingkat signifikansi dibawah 5%, sehingga semua item pertanyaan setiap variabel dapat dinyatakan valid.

Tingkat reliabilitas memperhatikan sejauh mana alat ukur dapat diandalkan dan dipercaya sehingga hasil pengukuran tetap konsisten jika dilakukan pengukuran berulang-ulang terhadap gejala yang sama dengan alat ukur yang sama pula.terlihat pada Tabel 6.

Tabel 6
Tabel Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Alpha	Keterangan
X1	0,708	Reliable
X2	0,785	Reliable
Y	0,751	Reliable

Sumber : Data primer,2011 (diolah)

Dari Tabeldiatas terlihat bahwa nilai alpha setiap variabel lebih besar dari 0,60, sesuai dengan yang disebutkan oleh Malhotra (2005:28) suatu instrumen dikatakan reliabel jika memiliki nilai alphanya lebih besar dari 0,60 sehingga semua variabel dinyatakan *reliable*.

Uji Asumsi Klasik

Uji Kolmogorov-Smirnov

Tujuan uji *Kolmogorov-Smirnov* adalah untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal. Uji *Kolmogorov-Smirnov Test*, yaitu melihat nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* > dari 5%. Dari hasil pengujian dengan menggunakan

SPSS dapat dilihat pada Tabel 7.

Tabel 7
Tabel One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		30
Normal	Mean	,0254694
Parameters(a,b)	Std. Deviation	1,46649944
Most Extreme	Absolute Differences	,107
	Positive	,107
	Negative	-,068
Kolmogorov-Smirnov Z		,585
Asymp. Sig. (2-tailed)		,883

a Test distribution is Normal.

Sumber : Data primer,2011 (diolah)

Dari Tabel 7 terlihat bahwa nilai signifikan sebesar 0,883, > dari 0,05. Maka dapat dikatakan distribusi data pada penelitian ini normal.

Uji Multikolinieritas

Untuk menguji apakah terdapat interkorelasi yang sempurna di antara beberapa variabel bebas yang digunakan dalam persamaan regresi digunakan uji multikoleniaritas. Uji multikolenieritas menggunakan nilai *tolerance* dan VIF (*Varian Inflation Faktor*). Berdasarkan hasil perhitungan SPSS didapatkan hasil Tabel 8.

Tabel 8
Tabel Collinearity Statistic

Collinearity Statistics	
Tolerance	VIF
,918	1,089
,918	1,089

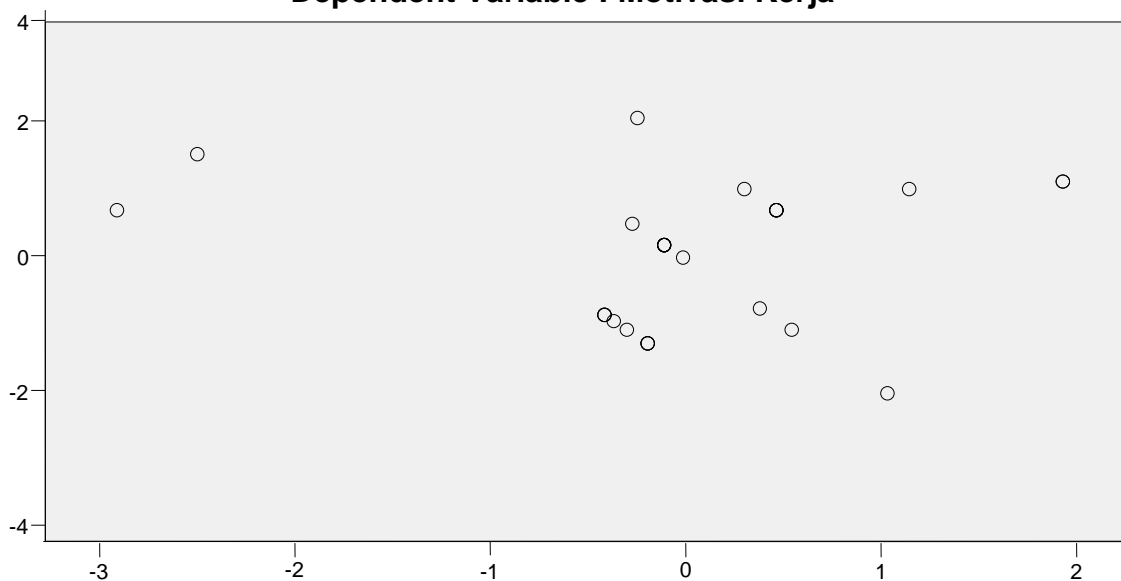
Sumber : Data primer, 2011 (diolah)

Dari Tabel 8 terlihat bahwa nilai *tolerance* dan nilai VIF menunjukkan tidak ada satu variabel yang memiliki nilai VIF lebih dari 10 dan nilai *tolerance* juga menunjukkan tidak satu variabel bebas yang memiliki nilai *tolerance* kurang dari 0,10 atau berada dibawah nilai *cut off*. Hasil ini menandakan bahwa model regresi yang dihasilkan tidak terjadi multikolinieritas dan baik untuk digunakan.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dan *residual* satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika *variance* dan *residual* satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka terjadi *homokedastisitas*. Hasil pengujian dapat dilihat pada Gambar 1.

Gambar 1
Dependent Variable : Motivasi Kerja



Sumber : Data primer,2011 (diolah)

Dari gambar diatas terlihat bahwa titik-titik menyebar dengan pola yang tidak menentu (titik melebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y), sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang akan diregresi tidak terjadi heteroskedastisitas.

Pengujian Hipotesis

Pengujian Secara Parsial Antara Variabel Kompetensi dan Komitmen Profesional terhadap Motivasi Kerja.

Pengaruh secara parsial dilakukan dengan menggunakan statistik Uji-t pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen(kompetensi) yang dimasukkan dalam model mampu menjelaskan variabel dependen (motivasi kerja). secara individual atau apakah variabel-variabel independen (komitmen) memiliki pengaruh terhadap variabel dependen (motivasi kerja). Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak (secara parsial tidak terdapat pengaruh antara Kompetensi (X_1), terhadap Motivasi Kerja (Y) auditor Inspektorat Kabupaten Aceh Utara). Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak (secara parsial terdapat pengaruh antara Kompetensi (X_1), terhadap Motivasi Kerja (Y) auditor Inspektorat Kabupaten Aceh Utara). Untuk mengetahui pengaruh variabel kompetensi terhadap motivasi kerja auditor, maka dapat dilihat pada Tabel 9.

Tabel 9
Tabel Hasil Regresi Parsial
Coefficients(a)

Mode 1	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9,233	3,587		2,574	,016
Kompetensi	,125	,166	,134	,758	,455
Komitmen Profesi	,194	,082	,418	2,367	,025
$t_{tabel} = 2.045$					

a Dependent Variable: Motivasi Kerja

Sumber : Data primer, 2011 (diolah)

Berdasarkan dari hasil regresi parsial pada tabel diatas dilihat hasil t_{hitung} variabel independen penelitian dan signifikansi $< 5\%$ atau $0,05$. Dari hasil tersebut dapat dideskripsikan variabel t_{hitung} kompetensi (X_1) yaitu sebesar $0,758$, sedangkan t_{tabel} sebesar $2,045$. Karena $t_{hitung} < t_{tabel}$, secara parsial tidak terdapat pengaruh antara variabel kompetensi (X_1) terhadap motivasi kerja (Y) secara parsial. Maka H_0 diterima dikarenakan $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($0,758 < 2,045$).Maka kompetensi tidak dapat memberikan pengaruh secara parsial terhadap motivasi kerja karena kompetensi merupakan suatu keahlian yang diperoleh dari pengalaman ataupun pendidikan.

Berdasarkan dari hasil regresi parsial pada tabel diatas juga dapat dilihat hasil t_{hitung} variabel independen penelitian dan signifikansi $< 5\%$ atau $0,05$. Dari hasil tersebut dapat dideskripsikan variabel t_{hitung} komitmen profesi (X_2) yaitu sebesar $2,367$, sedangkan t_{tabel} sebesar $2,045$. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$, secara parsial terdapat pengaruh antara variabel komitmen profesi (X_2) terhadap motivasi kerja (Y). Maka H_a diterima dikarenakan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,367 > 2,045$).

Komitmen profesional dapat memberikan pengaruh terhadap motivasi kerja karena komitmen profesi merupakan loyalitas individu pada profesinya, dan dapat dikatakan sebagai orientasi seseorang dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya demi mendapatkan kualitas pekerjaan secara profesional. Sedangkan motivasi merupakan suatu keinginan pribadi dalam menentukan kegiatan tertentu sehingga tercapai tujuannya. Dengan demikian komitmen profesi akan memberikan pengaruh terhadap motivasi seseorang dalam bekerja demi mendapat predikat profesionalitas.

Pengujian Secara Simultan

Pengaruh secara simultan atau bersama-sama dilakukan menggunakan uji-statistik F. Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen (kompetensi dan komitmen profesi) secara bersama-sama atau secara simultan dapat menjelaskan variabel dependen (motivasi kerja). Atau dengan kata lain apakah variabel independen (kompetensi dan komitmen profesi) secara bersama-sama atau secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen (motivasi kerja). Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 di terima dan H_a ditolak, secara keseluruhan tidak terdapat pengaruh antara Kompetensi (X_1), Komitmen Profesi (X_2) terhadap Motivasi Kerja (Y) auditor Inspektorat Kabupaten Aceh Utara. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak, secara keseluruhan terdapat pengaruh antara Kompetensi (X_1), Komitmen Profesi (X_2) terhadap Motivasi Kerja (Y) auditor Inspektorat Kabupaten Aceh Utara. Hasil pengujian secara simultan antara terhadap pada Tabel 10.

Tabel 10
Tabel Hasil Regresi Simultan
ANOVA^(b)

Mode		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	11,023	2	5,511	3,922	,032(a)
	Residual	37,944	27	1,405		
	Total	48,967	29			

$F_{tabel} = 3,33$

a Predictors: (Constant), Komitmen Profesi, Kompetensi

b Dependent Variable: Motivasi Kerja

Sumber : Data primer, 2011 (diolah)

Berdasarkan Tabel 10 diperoleh hasil pengujian simultan dari variabel independen kompetensi (X_1) dan komitmen profesi (X_2) terhadap variabel dependen motivasi kerja (Y). nilai F_{hitung} adalah sebesar $3,922$, sementara F_{tabel} $3,33$. Berarti hasil uji simultan menunjukkan bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($3,922 > 3,33$) maka H_a diterima. Oleh karena itu

secara simultan dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variable independen (kompetensi dan komitmen profesi) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (motivasi kerja) auditor inspektorat Kabupaten Aceh Utara, maka H_a diterima.

Koefisien Determinasi

Besarnya R^2 berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan SPSS terlihat pada Tabel 11.

Tabel 11
Tabel Koefisien Determinasi
(Model Summary)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. Change	R Square Change	F Change	df 1	df 2
1	,474(a)	,225	,168	1,18546	,225	3,922	2	27	,032

a Predictors: (Constant), Kompetensi, Komitmen Profesi,

b Dependent Variable: Motivasi Kerja

Sumber : Data primer, 2011 (diolah)

Berdasarkan Tabel 11 diperoleh R^2 sebesar 0,225 (22,5%). Hal ini menjelaskan bahwa besarnya perubahan (variasi) dari motivasi kerja mampu dijelaskan oleh variabel kompetensi, dan komitmen profesi sebesar 22,5 %. Sedangkan sisanya sebesar 77,5 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Cara lain untuk melihat koefisien determinasi adalah dengan mengamati nilai adjusted R Square (adjusted R^2). Jika dilihat dari nilai adjusted R Square (adjusted R^2) nilai koefisien determinasi yaitu sebesar 0,168 atau (16,8%).

5. Kesimpulan, Implikasi dan Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah penulis lakukan, maka penulis mengemukakan kesimpulan sebagai berikut:

1. Dari hasil penelitian kompetensi tidak memberikan pengaruh secara parsial terhadap motivasi kerja auditor pada Kantor Inspektorat Kabupaten Aceh Utara, karena pengujian menunjukkan. Hal ini dapat memberikan kontribusi lebih besar kepada auditor yang mempunyai kompetensi dalam melakukan pemeriksaan.
2. Dari hasil penelitian komitmen profesional berpengaruh secara parsial terhadap motivasi kerja auditor pada Kantor Inspektorat Kabupaten Aceh Utara, karena pengujian menunjukkan bahwa, auditor yang mempunyai komitmen dalam organisasi akan lebih meningkatkan motivasi kerja auditor dalam melaksanakan tugas.
3. Dari hasil penelitian Kompetensi dan Komitmen Profesi berpengaruh secara simultan terhadap motivasi kerja pada Kantor Inspektorat Kabupaten Aceh Utara, karena pengujian menunjukkan bahwa, apabila auditor mempunyai kompetensi dan komitmen profesi maka akan menambah motivasi auditor dalam mencegah hal-hal yang tidak diinginkan.

Daftar Pustaka

- Albar, Zulkifli, 2009. *Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pendidikan Berkelanjutan, Komitmen Organisasi, Sistem Reward, Pengalaman Dan Motivasi Auditor Terhadap Kinerja Auditor Inspektorat Provinsi Sumatera Utara*.
- Arikunto, Suharsimi. 1999. *Prosedur Penelitian Suatu pendekatan Praktek*. ed. Rev. IV. PT. Rineka Cipta, Yogyakarta.
- _____. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu pendekatan Praktek*. PT. Rineka

- Cipta, Jakarta.
- Darlisman, Dalmy 2009. *Pengaruh SDM, Komitmen, Motivasi terhadap kualitas audit dan reward sebagai variabel moderating pada inspektorat provinsi Jambi*. Fakultas Ekonomi Universitas Bengkulu.
- Efendy, Taufit M. 2010. *Pengaruh Kompetensi, Independensi, dan Motivasi, Terhadap kualitas audit aparat Inspektorat dalam pengawasan keuangan daerah*, (study empiris pada pemerintahan kota Gorontalo). Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro. Semarang.
- Ghazali, Iman 2005. *Analisis Multivariat dengan menggunakan program SPSS*, Penerbit BP UNDIP, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2003. *Organisasi dan Motivasi; Dasar Peningkatan produktivitas*. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Heidjrachmann, Ranupandojo dan Suad, Husnan. 2000. *Manajemen personalia*, Cetakan Kelima, BPFE-UGM, Yogyakarta.
- Ikatan Akuntansi Indonesia, 2001. *Standar Profesional akuntan Publik*, Salemba empat, Jakarta.
- LastantiSri, Hexana. 2005. Tinjauan Terhadap Kompetensi dan Independensi Akuntan Publik : Refleksi Atas Skandal Keuangan. *Media Riset Akuntansi, Auditing dan Informasi* Vol.5 No.1 April 2005.
- Lusiana 2009. *Pengaruh Komitmen Terhadap Kepuasan Kerja Motivasi Sebagai Variabel Intervening*. Fakultas Ekonomi Universitas Bengkulu.
- Malhotra, N.K 2005. *Riset Pemasaran : Pendekatan Terapan (Edisi Keempat)*. PT. Indeks Kelompok Gramedia. Jakarta
- Moekijat. 2002. *Dasar-Dasar Motivasi*, Pioner Jaya, Jakarta
- Puspitasari, Irma Ayu. 2005. *”Pengaruh Komitmen Organisasional, Komitmen Profesi dan Dukungan Rekan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Auditor Internal Pemerintah”*. Skripsi S1 (tidak dipublikasikan). Jogjakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Gadjah Mada.
- Robbins, Stephen P. 1996. *Perilaku Organisasi : Konsep, Kontroversi dan Aplikasi*. Edisi Bahasa Indonesia, PT. Prenhallindo, Jakarta.
- Robbins, Stephen P. dan Judge, Timothy A. (2008) *Perilaku Organisasi Organizational Behavior*, Edisi 12, buku 1, Salemba Empat. Jakarta.
- Saifuddin. 2004. *Pengaruh Kompetensi dan Independensi Terhadap Opini Audit Going Concern (Studi Kuasi eksperimen pada Auditor dan Mahasiswa)*. Semarang. Tesis tidak dipublikasikan. Universitas Diponegoro. Semarang.
- Santosa, singgih 2005. *Mengatasi berbagai masalah statistik dengan SPSS versi 11.5, Edisi II*, Penerbit Media Komputindo, Jakarta.
- Singgih, Elisha Muliani dan Icut Rangga Bawono. 2010. *Pengaruh Independensi, Pengalaman, Due Professional Care, dan Akuntabilitas terhadap Kualitas Audit*. *Simposium Nasional Akuntansi XIII*. Purwokerto.
- Sopiah 2008. *Perilaku Organisasi*, CV. Andi. OFFSET. Yogyakarta.
- Supranto 2001. *Statistik (Teori dan Aplikasi)*, PT Erlangga, Jakarta
- Sugiono. 2003. *Metode Penelitian Bisnis, Edisi 1, Cetakan satu*, Cv Alfabeta, Bandung
- Syofian Siregar. 2010. *Statistik Deskriptif untuk Penelitian, Dilengkapi Perhitungan Manual dan Aplikasi SPSS Versi 17*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Trisnaningsih, Sri, 2003. *Pengaruh Profesionalisme Terhadap Kepuasan Kerja Auditor Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening*. “Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik Di Jawa Timur”. Tesis Program Pascasarjana Universitas Diponegoro (tidak untuk dipublikasikan), Semarang.
- Yulita, Pocut, 2008. *Pengaruh Komitmen Profesi dan Kompetensi Terhadap Motivasi Kerja Auditor (Studi Empiris Pada BPKP Banda Aceh)*. Universitas Syiah Kuala Banda Aceh.
- Peraturan Menteri Dalam Negeri No 64 Tahun 2007, Tentang Pedoman Teknis Organisasi Dan Tata Kerja Inspektorat Provinsi Dan Kabupaten/Kota.