

PENGARUH JABATAN FUNGSIONAL AUDITOR DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA AUDITOR INSPEKTORAT JENDERAL KEMENTERIAN PERHUBUNGAN

Teguh Pribadi

Politeknik Pelayaran Surabaya, Jawa Timur, Indonesia

Email : jeftaseptiano@gmail.com

INFO ARTIKEL	ABSTRAK
Diterima 23 Maret 2022 Direvisi 17 Maret 2022 Disetujui 23 Maret 2022	Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Jabatan Fungsional dan Motivasi Kerja mempengaruhi kinerja Auditor di Inspektorat Jenderal Kementerian Perhubungan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif untuk mendapatkan gambaran yang jelas mengenai Jabatan Fungsional dan Motivasi Kerja terhadap kerja Auditor melalui kuesioner yang diwakili suatu sampel yang ditentukan sebanyak 40 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah teknik pengumpulan data lapangan dengan cara wawancara dan kuesioner. Kemudian data yang telah dikumpulkan diolah dengan menggunakan analisis korelasi product moment dan analisa regresi. Hasil dari analisa korelasi product moment memperlihatkan bahwa jabatan fungsional mempengaruhi kinerja auditor dalam kelompok yang sedang ($r_{xy} = 0,554$) sedangkan motivasi kerja pegawai dalam kelompok sedang dengan hasil ($r_{xy} = 0,445$). Sedangkan hasil analisa regresinya memperlihatkan pengaruh yang positif dan signifikan dan didapat t hitung 4,10 dan t table 2.021. Dengan demikian jabatan fungsional mempunyai pengaruh yang kuat terhadap kinerja auditor Inspektorat Jenderal Kementerian Perhubungan sedangkan hasil analisa regresi dapat diperlihatkan pengaruh yang positif dan signifikan dengan t hitung 0,92 dan t table 2,021 dan dapat dikatakan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh yang sedang terhadap kinerja auditor Inspektorat Jenderal Kementerian Perhubungan.
Kata Kunci: Jabatan Fungsional, Auditor, Motivasi Kerja	
Keywords: <i>Functional, Auditors, Work motivation.</i>	

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the functional position and work motivation affect the performance of auditors at the Inspectorate General of the Ministry of Transportation. The method used in this study is a descriptive method to get a clear picture of the Functional Position and Work Motivation on the Auditor's work through a questionnaire represented by a specified sample of 40 people. Data collection techniques used are field data collection techniques by means of interviews and questionnaires. Then the data that has been collected is processed using product moment correlation analysis and regression analysis. The results of the product moment correlation analysis show that functional positions affect the performance of auditors in the medium group ($r_{xy} = 0.554$) while the work motivation of employees in the medium group with results ($r_{xy} =$

How to cite:	Pribadi T. (2022). Pengaruh Jabatan Fungsional Auditor dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Auditor Inspektorat Jenderal Kementerian Perhubungan, <i>Jurnal Syntax Transformation</i> , 3 (3). https://doi.org/10.46799/jst.v3i3.543
E-ISSN:	2721-2769
Published by:	Ridwan Institute

0.445). While the results of the regression analysis showed a positive and significant effect and obtained t count 4.10 and t table 2.021. Thus, functional positions have a strong influence on the performance of the auditors of the Inspectorate General of the Ministry of Transportation, while the results of the regression analysis can show a positive and significant effect with t count 0.92 and t table 2.021 and it can be said that work motivation has a moderate influence on the performance of the inspectorate auditors. General of the Ministry of Transportation.

Pendahuluan

Tuntutan masyarakat kepada pemerintah untuk segera mewujudkan pemerintahan yang bersih dan berwibawa menimbulkan munculnya berbagai macam Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM) yang bertujuan untuk melakukan pengawasan terhadap aparatur negara yang melakukan Korupsi Kolusi Nepotisme (KKN), seperti Indonesia Corruption Watch (ICW), Government Watch (GOWA) (Adha et al., 2021).

Untuk itu dalam penyelenggaraan pemerintah, pengawasan merupakan salah satu fungsi manajerial yang diperlukan agar setiap kegiatan pemerintahan dilaksanakan sesuai dengan kebijakan dan rencana yang ditetapkan, sehingga tujuan kegiatan dapat dicapai secara hemat, efisien dan efektif (Arumsari, 2017).

Menghadapi tuntutan dari masyarakat tersebut, maka Inspektorat Jenderal (Itjen) sebagai institusi pengawasan internal di lingkungan Kementerian Perhubungan yang bertanggung jawab terhadap fungsi pengawasan atau controlling suatu organisasi menyadari pentingnya kualitas aparat pengawas.

Berbagai upaya telah dilakukan untuk meningkatkan kualitas aparat pengawasan antara lain: bekerja sama dengan Badan Pengawas Keuangan dan Pembangunan (BPKP) menyelenggarakan diklat secara berkala, melakukan in house training dengan mengundang para pakar, mengikut sertakan seminar yang terkait dengan bidang pengawasan.

Dalam rangka melaksanakan tugas dan fungsi Inspektorat Jenderal, maka kinerja aparat harus dijadikan pertimbangan dalam pengelolaan sumber daya manusia.

Yang menjadi permasalahan di Inspektorat Jenderal adalah mengenai kinerja auditor yang memiliki kemampuan menemukan temuan yang bersifat strategis atau menonjol sebagian auditor lain yang mempunyai sedikit kemampuan menemukan temuan strategis pada objek pemeriksaan. Untuk itu pemberian motivasi untuk meningkatkan kualitas auditor sangat diperlukan, karena dengan pemberian motivasi diharapkan setiap pegawai mau bekerja dan mencapai kinerja yang baik (Primasari, 2017). Motivasi sangat penting artinya dalam mencapai tujuan organisasi atau sasaran kerja, dan pendorong untuk berprestasi serta melakukan sesuatu (Indrawan, 2019). Tetapi harus diakui bahwa tidak mudah untuk menumbuhkan motivasi kerja bagi pegawai karena keinginan dan sifat setiap orang sangat berbeda dan bervariasi. Untuk itu maka pengembangan dan pembinaan aparat pengawisan melalui jabatan fungsional untuk menuju profesionalisme Auditor menjadi hal yang sangat relevan untuk terus menerus dikaji dalam berbagai tulisan dan diskusi.

Kajian seperti ini sangat bermanfaat bagi upaya meningkatkan kinerja aparat pengawasan yang pada saat ini menjadi fokus perhatian masyarakat dalam menjalankan perannya sebagai pemberantasan korupsi, kolusi dan nepotisme (Sudrajat, 2021). Berdasarkan latar belakang masalah yang telah penulis paparkan di atas maka penulis mencoba menuangkannya dalam bentuk

Pengaruh Jabatan Fungsional Auditor dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Auditor Inspektorat Jenderal Kementerian Perhubungan

penulisan ini dengan judul "**Pengaruh Jabatan Fungsional Auditor dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Auditor di Inspektorat Jenderal Kementerian Perhubungan**" (AUDITOR, 2020).

Dalam penelitian ini penulis mengidentifikasi masalah kinerja pegawai di lingkungan Inspektorat Jenderal Kementerian Perhubungan. Karena semenjak pemberlakuan Jabatan fungsional bagi para auditor sesuai peraturan Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara No. 19 tahun 1996, terdapat kecendrungan untuk sebagian Auditor yang memiliki

Dalam penelitian ini penulis mengidentifikasi masalah kinerja pegawai di lingkungan Inspektorat Jenderal Kementerian Perhubungan. Karena semenjak pemberlakuan Jabatan fungsional bagi para auditor sesuai peraturan Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara No. 19 tahun 1996, terdapat kecendrungan untuk sebagian Auditor yang memiliki kemampuan untuk menemukan temuan yang bersifat menonjol/strategis, namun terdapat sebagian Auditor yang belum mempunyai kemampuan tersebut. Selain terdapat kurangnya motivasi diantara beberapa auditor yang berpendidikan SLTA/Diploma khususnya yang mempunyai pangkat sudah "mentok" untuk melanjutkan pendidikan strata satu. Sehingga ini membawa dampak bagi kinerja instansi Inspektorat Jenderal Kementerian Perhubungan secara keseluruhan, maka dalam penulisan ini penulis memfokuskan penelitian pada faktor pengembangan dan pembinaan aparat pengawasan melalui jabatan fungsional dan motivasi,serta pengaruhnya terhadap kinerja auditor.

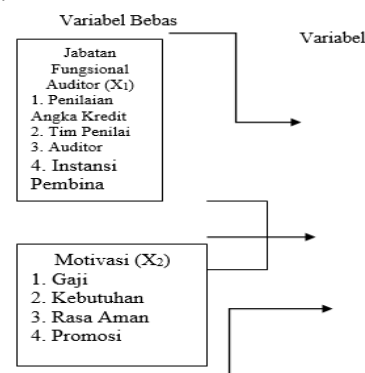
Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka penulis merumuskan pokok-pokok permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah Jabatan Fungsional berpengaruh terhadap kinerja Auditor di Inspektorat Jenderal Kementerian Perhubungan.

2. Apakah Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja Auditor di Inspektorat Jenderal Kementerian Perhubungan.
3. Apakah Jabatan Fungsional dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja Auditor di Inspektorat Jenderal Kementerian Perhubungan.

Manfaat dari penelitian ini yang di harapkan Secara akademis, dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam melihat gambaran hubungan antara Pengaruh Jabatan Fungsional dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Auditor. Dapat memberikan masukan secara ilmiah kepada pimpinan organisasi dalani meningkatkan kinerja Inspektorat Jenderal.

Untuk memberikan gambaran tentang penelitian yang dilakukan, peneliti menuangkan alur pikir ke dalam model penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini. Model penelitian yang dipakai adalah dengan melihat hubungan antara variabel bebas (X), yaitu Jabatan Fungsional Auditor dan Motivasi Kerja dengan variable terikat (Y) yaitu kinerja auditor yang dapat digambarkan dalam kerangka berpikir sebagai berikut:



Gambar 1

(Sumber: Soegijono; 2000 dan olahan sendiri)

Metode Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan penilaian yang bersifat deskriptif, yaitu penelitian yang dilakukan terhadap variable mandiri, tanpa membuat perbandingan atau

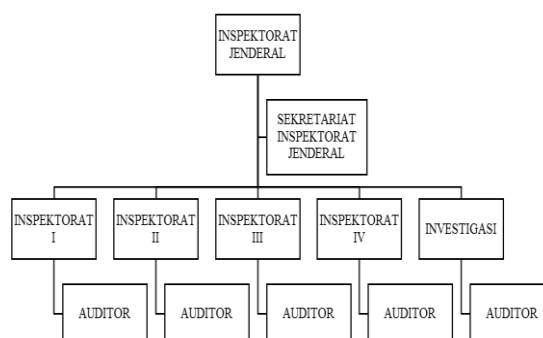
menghubungkan dengan variable yang lain (Sugiharto et al., 2018).

Jenis penelitian adalah penelitian korelasi, yaitu untuk menentukan ada tidaknya hubungan antara variabel dependen dengan beberapa variabel independen dan bila ada, seberapa kuat hubungannya dan signifikan atau tidak hubungan itu. Kuat atau tidak kuatnya hubungan kedua variabel yang berkorelasi harus diuji terlebih dahulu melalui uji Hipotesis Korelasi (Mayasari et al., 2019).

Hasil dan Pembahasan

Gambaran Umum Inspektorat Jenderal Kementerian Perhubungan

Agar lebih jelasnya penulis menggambarkan susunan organisasi Inspektorat Jenderal Kementerian Perhubungan sebagaimana gambar 2.1 sebagai berikut:



Gambar 2 Struktur Organisasi Inspektorat Jenderal Departemen Perhubungan

Melalui jumlah sumber daya manusia (SDM) yang potensial dan berkualitas serta mencukupi diharapkan mampu memperoleh tingkat produktivitas yang baik sesuai dengan harapan organisasi (Ekawati, 2018). Tetapi melihat sumber daya yang terbatas apabila tidak segera disikapi secara bijaksana secara langsung akan berpengaruh terhadap keterbatasan menangani kondisi dan permasalahan yang ada. Maka perlu strategi pengembangan sumber daya manusia mulai dari pengadaan, pendayagunaan, pembinaan sehingga terjamin sumber daya manusia yang berkualitas (Utamy et al., 2020). Jumlah pegawai pada Inspektorat Jenderal, baik tingkat pimpinan maupun staf sejumlah 206 orang, terdiri dari.

Variabel	SS		S		RR		TS		STS		TOTAL	
X ₁	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
1	18	45	13	32.5	3	7.5	1	2.5	5	12.5	40	100
2	13	32.5	20	50	3	7.5	1	2.5	3	7.5	40	100
3	14	35	25	62.5	0	0	0	0	1	2.5	40	100
4	1	2.5	16	40	19	47.5	2	5	2	5	40	100
5	6	15	30	75	3	7.5	0	0	1	2.5	40	100
7	2	5	18	45	13	32.5	3	7.5	4	10	40	100
7	5	12.5	19	47.5	9	22.5	5	12.5	2	5	40	100
8	11	27.5	22	55	5	12.5	2	5	0	0	40	100

Pengaruh Jabatan Fungsional Auditor dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Auditor Inspektorat Jenderal Kementerian Perhubungan

Komposisi Penyebaran Pegawai di
Inspektorat Jenderal Kementerian
Perhubungan

No.	Kategori	Jumlah
1	Sekretariat Itjen	102
2	Inspektorat I	23
3	Inspektorat II	26
4	Inspektorat III	27
5	Inspektorat IV	28
Jumlah		206

Hasil Penelitian

Tabel Distribusi Frekuensi untuk Mewakili Variabel Jabatan Fungsional Auditor

Distribusi Frekuensi Variabel Jabatan
Fungsional Auditor

1. Setelah menjadi Auditor merasakan adanya perubahan terhadap peningkatan kemampuan kerja

Dari tabel tersebut diatas, mayoritas responden yaitu 18 orang responden (45%) menyatakan "sangat setuju" setelah menjadi auditor merasakan adanya perubahan terhadap peningkatan kemampuan kerja, 13 orang responden (32.5%) menyatakan "setuju", 5 orang responden (12,5%) menyatakan "sangat tidak setuju", 3 orang responden (7,5%) menyatakan "ragu-ragu", sisanya yaitu 1 orang responden (2.5%) menyatakan "tidak setuju".

2. Motivasi kerja meningkat

Dari tabel tersebut diatas, mayoritas responden yaitu 20 orang responden (50%) menyatakan "setuju" motivasi kerja meningkat 13 orang responden (32.5%) menyatakan "sangat setuju", 3 orang responden (7.5%) menyatakan "ragu-ragu", 3 orang responden (7.5%) menyatakan "sangat tidak setuju" sisanya yaitu 1 responden (2.5%) menyatakan "tidak setuju".

3. Sarana dan fasilitas yang diberikan telah memadai dengan ruang lingkup pekerjaan yang dihadapi sekarang

Dari tabel tersebut di atas, mayoritas responden yaitu 25 orang responden (62.5%) menyatakan "setuju" sarana dan fasilitas yang diberikan telah memadai

dengan ruang lingkup pekerjaan yang dihadapi sekarang. 14 orang responden (35%) menyatakan "sangat setuju", 1 orang responden (2,5%) menyatakan "sangat tidak setuju", sedangkan untuk pernyataan "ragu-ragu" dan "tidak setuju" tidak ada pernyataan.

4. Peraturan yang digunakan sangat mendukung profesi jabatan Fungsional Auditor

Dari tabel tersebut di atas, mayoritas responden yaitu 19 orang responden (47,5%) menyatakan "ragu-ragu" peraturan yang digunakan sangat mendukung profesi jabatan fungsional auditor, 16 orang responden (40%) menyatakan "setuju", 2 orang responden (5%) menyatakan "tidak setuju", 2 orang responden (5%) menyatakan "sangat tidak setuju", 1 orang responden (2,5%) menyatakan "sangat setuju".

5. Sarana dan fasilitas dalam mengikuti diklat di BPKP untuk menunjang profesi jabatan fungsional auditor sudah memadai

Dari tabel tersebut di atas, mayoritas responden yaitu 30 orang responden (75%) menyatakan "setuju" sarana dan

fasilitas dalam mengikuti diklat di BPKP untuk menunjang profesi jabatan fungsional auditor sudah memadai, 6 orang responden (15%) menyatakan "sangat setuju", 3 orang responden (7,5%) menyatakan "ragu-ragu". 1 orang responden (2,5%) menyatakan "sangat tidak setuju", sedangkan untuk pernyataan "tidak setuju" tidak ada pernyataan (0%).

6. Jabatan Fungsional Auditor yang dilaksanakan dapat memperbaiki kinerja pegawai

Dari tabel di atas, mayoritas responden yaitu 18 orang (45%) menyatakan "setuju" jabatan fungsional auditor yang dilaksanakan dapat memperbaiki kinerja pegawai, 13 orang responden (32,5%) menyatakan "ragu-ragu", 4 orang responden (10%) menyatakan "sangat tidak setuju", 3 orang responden (7,5%) "tidak setuju", 2 orang responden (5%) menyatakan "sangat setuju".

7. Kenaikan pangkat dengan menggunakan angka kredit lebih mudah dipahami dan dilaksanakan

Dari tabel di atas, mayoritas responden yaitu 19 orang responden (47,5%) menyatakan "setuju" kenaikan pangkat

dengan menggunakan angka kredit lebih mudah dipahami dan dilaksanakan, 9 orang responden (22,5%) menyatakan "ragu-ragu", 5 orang responden (12,5%) menyatakan "sangat setuju", 5 orang responden (12,5%) menyatakan "tidak setuju", 2 orang responden (5%) menyatakan "sangat tidak setuju"

8. Menjadi jabatan fungsional auditor menguntungkan daripada sebelumnya

Dari tabel di atas, mayoritas responden yaitu 22 orang responden (55%) menyatakan "setuju" menjadi jabatan fungsional auditor akan lebih menguntungkan daripada sebelumnya, 11 orang responden (27,5%) menyatakan "sangat setuju", 5 orang responden (12,5%) menyatakan "ragu-ragu", 2 orang responden (5%) menyatakan "tidak setuju", sedangkan untuk pernyataan "sangat tidak setuju" tidak ada pernyataan (0%).

Variabel X ₂	SS		S		RR		TS		STS		TOTAL	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
1	1	2.5	12	30	15	37.5	4	10	8	20	40	100
2	1	2.5	19	22.5	13	32.5	2	15	5	12.5	40	100
3	1	7.5	5	12.5	18	45	6	17.5	6	10	40	100
4	3	2.5	15	37.5	21	52.5	7	10	4	12.5	40	100
5	1	0	4	10	15	37.5	4	27.5	5	35	40	100
6	0	0	24	60	11	27.5	11	10	14	7.5	40	100
7	0	2.5	11	27.5	9	22.5	4	30	3	7.5	40	100
8	0	0	6	15	13	32.5	12	30	3	12.5	40	100
9	0	0	15	37.5	17	42.5	12	15	5	7.5	40	100
10	3	7.5	17	42.5	16	40	6	20	3	5	40	100
11	1	2.5	9	47.5	10	25	8	5	2	15	40	100

Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi

1. Gaji dan tunjangan fungsional yang diterima setiap bulan merupakan

motivasi yang mendorong pegawai mengerjakan tugasnya dengan baik

Dari tabel di atas, mayoritas responden yaitu 15 orang responden (37,5%) tunjangan fungsional yang diterima setiap bulan merupakan motivasi yang mendorong pegawai mengerjakan tugasnya dengan baik, 12 orang responden (30%) menyatakan "setuju", 8 orang responden (20%) menyatakan "sangat tidak setuju", 4 orang responden (10%) menyatakan "tidak setuju", 1 orang responden (2,5%) menyatakan "sangat setuju".

2. Promosi yang dilakukan selama ini sudah dilakukan dengan adil

Dari tabel di atas, mayoritas responden yaitu 19 orang responden (47,5%) menyatakan "setuju" promosi yang dilakukan selama ini. dilakukan dengan adil, 13 orang responden (32,5%) menyatakan "ragu-ragu", 5 orang responden (12,5%) menyatakan "sangat tidak setuju. 2 orang responden (5%) menyatakan "tidak setuju", 1 orang responden (2,5%) menyatakan "sangat setuju".

3. Melaksanakan pekerjaan dengan baik mendapatkan penghargaan yang semestinya

Dari tabel di atas, mayoritas responden yaitu 18 orang responden (45%) menyatakan "ragu-ragu" melaksanakan pekerjaan dengan baik mendapatkan penghargaan yang semestinya, 9 orang responden (22,5%) menyatakan "setuju", 6 orang responden (15%) menyatakan "tidak setuju", 6 orang responden (15%) menyatakan "sangat tidak setuju", 1 orang responden (2,5%) menyatakan "sangat setuju".

4. Kenaikan golongan gaji selama ini sudah sesuai dengan beban kerja yang ada

Dari tabel di atas, mayoritas responden yaitu 21 orang responden (52,5%) menyatakan "ragu-ragu", kenaikan golongan gaji selama ini sudah sesuai dengan beban kerja yang ada, 7 orang

menyatakan "ragu-ragu" gaji dan

responden (17,5%) menyatakan "tidak setuju", 5 orang responden (12,5%) menyatakan "setuju", 4 orang responden (10%) menyatakan "sangat tidak setuju", 3 orang responden (7,5%) menyatakan "sangat setuju".

5. Merasa nyaman dengan posisi jabatan fungsional yang diemban selama ini

Dari tabel di atas mayoritas responden yaitu 15 orang responden (37,5%) menyatakan "setuju" merasa nyaman posisi/jabatan fungsional yang diemban selama ini, 15 orang responden (37,5%) menyatakan "ragu-ragu", 5 orang responden (12,5%) menyatakan "sangat tidak setuju", 4 orang responden (10%) menyatakan "tidak setuju", dan sisanya yaitu 1 orang responden (2,5%) menyatakan "sangat setuju".

6. Diberi kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan dalam menjalankan tugas

Dari tabel di atas, mayoritas responden yaitu 14 orang responden (35%) menyatakan "sangat tidak setuju" diberi kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan dalam menjalankan tugas 11 orang responden (27,5%) menyatakan "tidak setuju", 11 orang responden (27,5%) menyatakan "ragu-ragu", 4 orang responden (10%) menyatakan "setuju", sedangkan untuk pernyataan "sangat setuju" tidak ada pernyataan (0%)

7. Atasan mau mendengar opini dan pendapat bawahan

Dari tabel di atas, mayoritas responden yaitu 24 orang responden (60%) menyatakan "setuju", atasan mau mendengar opini dan pendapat bawah, 9 orang responden (22,5%) menyatakan "ragu-ragu" 4 orang responden (10%) menyatakan "tidak setuju" orang

responden (7,5%) menyatakan "sangat tidak setuju", sedangkan untuk pernyataan "sangat setuju".

8. Tugas yang diberikan dapat dimengerti

Dari tabel di atas, mayoritas responden yaitu 13 orang responden (32,5%) menyatakan "ragu-ragu", tugas yang diberikan dapat dimengerti, 12 orang responden (30%) menyatakan "tidak setuju", 11 orang responden (27,5%) menyatakan "setuju", 3 orang responden (7,5%) menyatakan "sangat tidak setuju", 1 orang responden (2,5%) menyatakan "sangat setuju"

9. Interaksi sosial di lingkungan kantor berjalan dengan baik dan rekan-rekan kerja saling menolong kepada pegawai yang mengalami kesulitan dalam bekerja

Dari tabel di atas, mayoritas responden yaitu 17 orang responden (2,5%) menyatakan "ragu-ragu", interaksi sosial di lingkungan kantor berjalan dengan baik dan rekan-rekan kerja saling menolong kepada pegawai yang mengalami kesulitan dalam bekerja, 12 orang responden (30%) menyatakan "tidak setuju", 6 orang responden (15%) menyatakan "setuju", 5 orang responden (12,5%) menyatakan "sangat tidak setuju", sedangkan untuk pernyataan "sangat setuju" tidak ada pernyataan (0%).

10. Kesempatan promosi jabatan dapat menjadi motivasi lebih berprestasi

Dari tabel di atas, mayoritas responden yaitu 16 orang responden menyatakan "ragu-ragu" kesempatan promosi jabatan menjadi motivasi untuk lebih berprestasi, 15 orang responden (37,5%) menyatakan "setuju", 6 orang responden (15%) menyatakan "tidak setuju", 3 orang responden (7,5%) menyatakan "sangat tidak setuju", sedangkan untuk

pernyataan "sangat setuju" tidak ada pernyataan (0%).

11. Atasan dan rekan kerja jarang memberikan umpan balik (komentar, pujian) tentang hasil pekerjaan

Dari tabel di atas mayoritas responden, yaitu 17 orang responden (42,5%) menyatakan "setuju" atasan dan rekan kerja jarang memberikan umpan balik (komentar. pujian) tentang hasil pekerjaan, 10 orang responden (25%) menyatakan "kurang setuju", 8 orang responden (20%) menyatakan "tidak setuju", 3 orang responden (7,5%) menyatakan "sangat setuju", 2 orang responden (5%) menyatakan "sangat tidak setuju".

Analisis Korelasi

Setelah penulis atau peneliti menganalisis data melalui tabel distribusi frekuensi, maka selanjutnya penulis menganalisis data dengan menggunakan analisa korelasi untuk melihat hubungan antara:

1. Variabel jabatan fungsional auditor dan variabel kinerja pegawai
2. Variabel motivasi pegawai dengan variabel kinerja pegawai.

Dalam hal ini penulis akan menggunakan "analisis korelasi Product Moment" dengan rumus

$$r_{xy} = \frac{\sum x_1 y}{\sqrt{(\sum x^2)(\sum y^2)}}$$

Analisis korelasi variabel jabatan fungsional auditor dan variabel kinerja pegawai.

$$\begin{aligned} r_{xy} &= \frac{\sum x_1 y}{\sqrt{(\sum x^2)(\sum y^2)}} \\ r_{x_1 y} &= \frac{661}{\sqrt{(934)(1523)}} \\ r_{x_1 y} &= \frac{661}{\sqrt{1422482}} \\ r_{x_1 y} &= \frac{661}{1192.678498} \\ r &= 0.554 \end{aligned}$$

Pengaruh Jabatan Fungsional Auditor dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Auditor Inspektorat Jenderal Kementerian Perhubungan

Bila dikonsultasikan dengan pedoman untuk memberikan interpretasi terhadap koefisien korelasi, maka tingkat hubungan antara jabatan fungsional auditor dengan kinerja pegawai tergolong "sedang".

Pedoman untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval	Tingkat Hubungan
0.00 - 0.199	Sangat rendah
0.20 - 0.399	Rendah
0.40 - 0.599	Sedang
0.60 - 0.799	Kuat
0.80 - 1.000	Sangat kuat

(Sumber: Metode Penelitian Administrasi, Dr. Sugiono, 2002: 149)

Analisis korelasi variabel motivasi pegawai dan variabel kinerja pegawai.

$$r_{x_2y} = \frac{\sum x_2Y}{\sqrt{(\sum x_2^2)(\sum Y^2)}}$$

$$r_{x_2y} = \frac{270}{\sqrt{(2211)(1523)}}$$

$$r_{x_2y} = \frac{1835.034877}{270}$$

$$r = \mathbf{0.445}$$

Bila dikonsultasikan dengan pedoman untuk memberikan interpretasi terhadap koefisien korelasi, maka tingkat hubungan antara motivasi dengan kinerja pegawai tergolong "sangat rendah".

Pedoman untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval	Tingkat Hubungan
0.00 - 0.199	Sangat rendah
0.20 - 0.399	Rendah
0.40 - 0.599	Sedang
0.60 - 0.799	Kuat
0.80 - 1.000	Sangat kuat

(Sumber: Metode Penelitian Administrasi, Dr. Sugiono, 2002: 149)

Analisis Pengaruh Jabatan Fungsional Auditor dan Motivasi Bersama-sama terhadap Kinerja
Analisis Korelasi

Untuk mengetahui pengaruh antara jabatan fungsional auditor dan motivasi bersama-sama terhadap Kinerja terlebih dahulu harus diketahui: pengaruh korelasi antara jabatan fungsional auditor (X_1) dengan Motivasi Kerja (X_2), selain pengaruh korelasi peranan masing-masing terhadap Kepuasan Kerja seperti dihitung dimuka.

$$r_{x_1x_2} = \frac{\sum x_1x_2}{\sqrt{(\sum x_1^2)(\sum x_2^2)}}$$

$$r_{x_1x_2} = \frac{753}{\sqrt{(934)(2211)}}$$

$$r_{x_1x_2} = \frac{753}{\sqrt{2065074}}$$

$$r_{x_1x_2} = \frac{1437.036534}{753}$$

$$r_{x_1x_2} = \mathbf{0.524}$$

Dengan demikian, telah diketahui
 $rx_1y = 0.554$; $rx_2y = 0.147$;
 $rx_1x_2 = 0.524$.

$$R_{x_1x_2y} = \frac{\sqrt{\{(rx_1y)^2 + (rx_2y)^2\} - 2(rx_1y)(rx_2y)(rx_1x_2)}}{\sqrt{1 - r^2_{x_1x_2}}}$$

$$R_{x_1x_2y} = \frac{\sqrt{\{(0.554)^2 + (0.147)^2\} - 2(0.554)(0.147)(0.524)}}{\sqrt{1 - (0.524)^2}}$$

$$R_{x_1x_2y} = \frac{\sqrt{\{0.306916 + 0.021609\} - 2(0.042673512)}}{\sqrt{1 - 0.274576}}$$

$$R_{x_1x_2y} = \frac{\sqrt{0.328525 - 0.085347024}}{\sqrt{0.725424}}$$

$$R_{x_1x_2y} = \frac{0.243177976}{0.851718263}$$

$$R_{x_1x_2y} = \mathbf{0.286}$$

Pedoman untuk Memberikan Interpretasi
Koefisien Korelasi

Interval	Tingkat Hubungan
0.00 - 0.199	Sangat rendah
0.20 - 0.399	Rendah
0.40 - 0.599	Sedang
0.60 - 0.799	Kuat
0.80 - 1.000	Sangat kuat

(Sumber: Metode Penelitian Administrasi, Dr. Sugiono, 2002: 149)

Pembahasan

Dari perhitungan analisis koefisien korelasi antara variabel jabatan fungsional auditor dengan variable jabatan fungsional auditor dengan variabel kinerja auditor maka didapat hasil $r = 0.554$ sehingga dapat dikatakan bahwa tingkat hubungan "sedang" sehingga hipotesis pertama yang mengatakan H_a yaitu ada pengaruh yang positif/signifikan antara jabatan fungsional auditor dan kinerja auditor dapat diterima. Sedangkan dari perhitungan analisis koefisien korelasi antara variabel motivasi dengan variabel kinerja pegawai, maka di dapat hasil $r = 0.445$ sehingga dapat dikatakan bahwa tingkat hubungan tergolong sedang sehingga hipotesis kedua yang mengatakan ada pengaruh yang positif/signifikan antar jabatan fungsional auditor dan kinerja auditor menjadi dapat diterima (Rachmasari, 2021). Untuk perhitungan analisis koefisien korelasi antara variable jabatan fungsional auditor dan motivasi bersama-sama terhadap kinerja, didapat hasil $R_{x_1x_2y} = 0.286$. Perhitungan tersebut secara kualitatif dapat dikatakan sebagai pengaruh yang rendah atau kecil sehingga hipotesis ketiga yang mengatakan ada pengaruh signifikan jabatan fungsional

auditor dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja auditor menjadi tidak dapat diterima. Hal ini bisa dimengerti mengingat terdapat 24 responden berpendapat mereka mengalami kesulitan di dalam kenaikan pangkat mengingat terlalu kecilnya besaran angka kredit untuk setiap kegiatan audit dibandingkan pada saat masih berstatus struktural. Inilah yang menjadi kurang termotivasinya responden tersebut di dalam menghadapi jabatan fungsional auditor. Selanjutnya kita akan membahas hasil penelitian terhadap masing-masing variable tersebut (Ariza, 2021).

Pengaruh Jabatan Fungsional terhadap Kinerja Auditor

Dari hasil penelitian tersebut nampak bahwa hasil korelasi jabatan fungsional auditor berada pada tingkat "sedang" sehingga dapat dikatakan ada hubungan yang positif antara jabatan fungsional auditor terhadap kinerja auditor (Saputra, 2014).

Sehingga hasil penelitian tersebut menguatkan pernyataan seperti di dalam Peraturan Pemerintah (PP) No.16 tahun 1994 yang tercantum tentang jabatan fungsional Bab I mengenai pengangkatan dalam jabatan fungsional Pasal 2 menyebutkan: guna

meningkatkan mutu pegawai di instansi pemerintah dan untuk mendorong kinerja pegawai pemerintah maka dipandang perlu menetapkan pegawai sesuai kebutuhan menjadi tenaga fungsional, untuk melaksanakan tugas di instansi pemerintah secara profesional (Zuhdi, 2012).

Dari ketentuan itu, maka sebenarnya hasil penelitian semakin menguatkan pernyataan tersebut.

Lebih lanjut Keputusan Menteri Keuangan No. 23/KEU/0-8/II/2001 tanggal 12 Februari tahun 2002 mengenai tunjangan fungsional auditor. Pasal 1 menyatakan: untuk menunjang peningkatan penghasilan auditor perlu ditetapkan tunjangan yang disesuaikan dengan jabatan.

Ditambah Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara No. 19 tahun 1996 tentang Jabatan Fungsional Auditor menyatakan untuk menjamin pembinaan profesi dan karier kepangkatan dan jabatan perlu menetapkan Jabatan fungsional bagi auditor dan angka kreditnya.

Demikian juga seperti yang diutarakan oleh Nadler and Lawler dalam Mukaran Maunsyah (1987:88) menyatakan pemberian jabatan secara khusus merupakan salah satu bentuk meningkatkan kinerja seorang pegawai.

Jadi jelas menurut penulis bahwa pengujian hasil penelitian membuktikan ada hubungan yang positif antara jabatan fungsional auditor terhadap kinerja auditor dapat dikuatkan.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Auditor

Dari hasil perhitungan nampak bahwa hasil korelasi motivasi hubungan antara pada tingkat "sedang" maka dapat dikatakan berada ada motivasi terhadap kinerja auditor. Sehingga hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Gibson (Fatmawati, 2017) (terjemahan Sadiman 1992:52) yang mengatakan: Terdapat tiga perangkat variabel

yang mempengaruhi perilaku dan kinerja, yaitu:

1. Variabel individu, terdiri dari:
 - 1) Kemampuan dan ketrampilan (mental dan fisik)
 - 2) Latar belakang (keluarga, tingkat sosial, pengalaman)
 - 3) Demografis (umur, asal usul, jenis kelamin)
2. Variabel organisasi, terdiri dari:
 - 1) Sumber daya
 - 2) Kepemimpinan
 - 3) Imbalan
 - 4) Struktur
 - 5) Desain pekerjaan
3. Variabel motivasi, terdiri dari:
 - 1) Persepsi
 - 2) Sikap
 - 3) Kepribadian
 - 4) Belajar

Demikian juga pendapat Sutermeister (1969:7-8) mengemukakan bahwa kinerja seseorang dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu:

1. Faktor kemampuan, terdiri dari:
 - 1) Pengetahuan/knowledge (pendidikan, pengalaman, latihan, dan minat)
 - 2) Ketrampilan/skill (kecakapan dan kepribadian)
2. Faktor motivasi, terdiri dari:
 - 1) Kondisi sosial (organisasi formal, organisasi informal. Kepemimpinan, dan serikat kerja)
 - 2) Kebutuhan individu (fisiologi, sosial, dan egoistik)
 - 3) Kondisi fisik (lingkungan kerja)

Setelah membaca pendapat dari para pakar tersebut maka penulis dapat simpulkan variabel motivasi, merupakan faktor yang penting terhadap kinerja auditor.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Auditor

Dari hasil penelitian, nampak bahwa hasil korelasi jabatan fungsional auditor dan motivasi kerja berada pada tingkat "kecil/rendah" sehingga dapat dikatakan ada

tidak ada hubungan antara jabatan fungsional auditor dan motivasi kerja terhadap kinerja auditor.

Kesimpulan

Terdapat pengaruh positif jabatan fungsional auditor terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Jenderal Kementerian Perhubungan, karena hasil analisis korelasi menunjukkan koefisien hasil perhitungan sebesar 0,554 termasuk kategori sedang. Jadi terdapat pengaruh yang "sedang" jabatan fungsional auditor terhadap kinerja pegawai Inspektorat Jenderal Kementerian Perhubungan.

Terdapat pengaruh yang positif motivasi terhadap kinerja pegawai Inspektorat Jenderal Kementerian Perhubungan karena hasil analisis korelasi menunjukkan hasil perhitungan sebesar 0,445 termasuk "sedang", Jadi terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Inspektorat Jenderal Kementerian Perhubungan.

Terdapat pengaruh yang rendah jabatan fungsional auditor dan motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai Inspektorat Jenderal Kementerian Perhubungan karena hasil analisis korelasi menunjukkan hasil perhitungan sebesar 0,286 yang termasuk kategori "rendah". Jadi terdapat pengaruh yang kecil jabatan fungsional auditor dan motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai Inspektorat Jenderal Kementerian Perhubungan.

BIBLIOGRAFI

Adha, M. M., Parikesit, H., Perdana, D. R., Hartino, A. T., & Ulpa, E. P. (2021). *Pendidikan Karakter Melalui Pembelajaran PKn di Masa Pandemi Covid-19 demi Masyarakat Taat PSBB*. [Google Scholar](#)

Ariza, R. (2021). Penguatan Fungsi Organisasi Melalui Jabatan Fungsional

Studi Kasus Sekretariat Daerah Provinsi Kepulauan Riau. *Jurnal Ilmu Administrasi Negara (JUAN)*, 9(2), 125–140. [Google Scholar](#)

Arumsari, N. R. (2017). Penerapan planning, organizing, actuating, dan controlling di UPTD DIKPORA Kecamatan Jepara. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Kontemporer*, 3(2). [Google Scholar](#)

AUDITOR, E. U. H. P. D. (2020). Jurnal Anggaran dan Keuangan Negara Indonesia (AKURASI). *Jurnal Anggaran Dan Keuangan Negara Indonesia (AKURASI) Vol*, 2(1), 57. [Google Scholar](#)

Ekawati, F. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di SMPIT. *Jurnal ISEMA: Islamic Educational Management*, 3(2), 118–139. [Google Scholar](#)

Fatmawati, F. (2017). Analisis Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasional (Studi Pada Tenaga Pemasar Mikro Pt Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk, Cabang Praya). *Jmm Unram-Master of Management Journal*, 6(1). [Google Scholar](#)

Indrawan, M. I. (2019). Pengaruh Etika Kerja, Pengalaman Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kecamatan Binjai Selatan. *Jurnal Abdi Ilmu*, 10(2), 1851–1857. [Google Scholar](#)

Mayasari, R., Hastarina, M., & Apriyani, E. (2019). Analisis Turbidity Terhadap Dosis Koagulan Dengan Metode Regresi Linear (Studi Kasus Di Pdam Tirta Musi Palembang). *JISI: Jurnal Integrasi Sistem Industri*, 6(2), 117–125. [Google Scholar](#)

Primasari, N. H. (2017). Keterkaitan Antara Profesi Akuntan Publik Dengan Kecurangan Dan Regulasi (Studi Literatur). *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan*, 3(1). [Google Scholar](#)

Pengaruh Jabatan Fungsional Auditor dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Auditor
Inspektorat Jenderal Kementerian Perhubungan

- Rachmasari, P. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Kinerja*, 3(02), 213–229. [Google Scholar](#)
- Saputra, K. A. K. (2014). Pengaruh Locus of Control terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja Internal Auditor dengan Kultur Lokal Tri Hita Karana sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Akuntansi Multiparadigma*, 3(1), 86–100. [Google Scholar](#)
- Sudrajat, A. R. (2021). Akuntabilitas dan Transparansi Publik: Bagaimana pengaruh Terhadap Kinerja Satuan Perangkat Daerah di Kabupaten Sumedang. *Jurnal Education And Development*, 9(4), 395–402. [Google Scholar](#)
- Sugiharto, S. A., Ramadhana, M. R., Psi, S., & Psi, M. (2018). Pengaruh kredibilitas influencer terhadap sikap pada merek (studi pada mahasiswa Fakultas Komunikasi dan Bisnis Universitas Telkom). *Jurnal Ilmu Politik Dan Komunikasi*, 7(2). [Google Scholar](#)
- Utamy, R., Ahmad, S., & Eddy, S. (2020). Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia. *Journal of Education Research*, 1(3), 225–236. [Google Scholar](#)
- Zuhdi, R. (2012). Dilema Etis dalam Satuan Pengawasan Intern (SPI)(Studi Kasus pada Universitas Trunojoyo Madura). *InFestasi*, 8(2), 179–194. [Google Scholar](#)

Copyright holder :

Teguh Pribadi (2022)

First publication right :

Jurnal Syntax Transformation

This article is licensed under:

