

PENGARUH KOMUNIKASI DAN KEPUASAN KERJA PEGAWAI TERHADAP KINERJA AUDITOR PADA KANTOR INSPEKTORAT PROVINSI SULAWESI TENGGARA

Wiwin Sultraeni¹⁾, Ahmad Hamid²⁾

^{1&2}Fakultas Ekonomi, Universitas Nahdlatul Ulama Sulawesi Tenggara
 email: ¹wiwinsultraeniunusra@gmail.com, ²ahmadunusra@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui (1) pengaruh secara bersama – sama antara komunikasi organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja auditor inspektorat Provinsi Sulawesi Tenggara. (2) pengaruh secara parsial antara komunikasi organisasi terhadap kinerja auditor inspektorat Provinsi Sulawesi Tenggara. (3) pengaruh secara parsial antara kepuasan kerja terhadap kinerja auditor inspektorat Provinsi Sulawesi Tenggara. Data yang digunakan dalam penelitian adalah data auditor sebanyak 52 dan dianalisis dengan menggunakan analisis regresi linear berganda.

Hasil penelitian diperoleh beberapa kesimpulan, antara lain (1) Komunikasi organisasi dan kepuasan kerja secara bersama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor pada Inspektorat Provinsi Sulawesi Tenggara. Komunikasi yang baik dalam iklim organisasi dan rasa puas dalam melaksanakan pekerjaan audit akan meningkatkan kinerja auditor. (2) Komunikasi organisasi yang diukur dengan subvariabel kepercayaan, pengambilan keputusan partisipatif dan keterbukaan dalam komunikasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor pada Inspektorat Provinsi Sulawesi Tenggara. (3) Kepuasan kerja yang diukur dengan subvariabel kepuasan terhadap gaji, kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, kepuasan terhadap sikap atasan dan kepuasan terhadap rekan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor pada Inspektorat Provinsi Sulawesi Tenggara.

Kata Kunci: Komunikasi Organisasi; Kepuasan Kerja; Kinerja Auditor

Abstract

This research was conducted with the aim of finding out (1) the joint influence of organizational communication and job satisfaction on the performance of Southeast Sulawesi Province inspectorate auditors. (2) partial influence of organizational communication on the performance of Southeast Sulawesi Province inspectorate auditors. (3) partial influence of job satisfaction on the performance of Southeast Sulawesi Province inspectorate auditors. The data used in the research were 52 auditor data and analyzed using multiple linear regression analysis.

The results of the research obtained several conclusions, including (1) Organizational communication and job satisfaction together (simultaneously) have a positive and significant effect on the performance of auditors at the Southeast Sulawesi Provincial Inspectorate. Good communication in the organizational climate and a sense of satisfaction in carrying out audit work will improve auditor performance. (2) Organizational communication as measured by the subvariables of trust, participatory decision making and openness in communication partially has a positive and significant effect on the performance of auditors at the Southeast Sulawesi Provincial Inspectorate. (3) Job satisfaction as measured by the subvariables satisfaction with salary, satisfaction with the job itself, satisfaction with the attitude of superiors and satisfaction with colleagues partially have a positive

and significant effect on the performance of auditors at the Southeast Sulawesi Provincial Inspectorate.

Keywords: *Organizational Communication; Job Satisfaction; Auditor Performance*

PENDAHULUAN

Dalam sebuah organisasi, komunikasi organisasi akan menggambarkan suasana kerja organisasi atau sejumlah perasaan dan sikap -sikap orang yang bekerja dalam organisasi. Dalam penelitian ini yang dimaksud iklim komunikasi organisasi merupakan suatu citra makro, abstrak dan gabungan dari suatu fenomena global yang disebut komunikasi organisasi (Muhammad 2007: 86-87). Penelitian yang dilakukan *Reeding* (2010) menunjukkan bahwa iklim komunikasi lebih luas dari persepsi pegawai terhadap kualitas hubungan dan komunikasi dalam organisasi serta tingkat pengaruh dan keterlibatan. *Reeding* juga mengatakan bahwa komunikasi organisasi jauh lebih penting daripada keterampilan atau teknik - teknik komunikasi semata - mata dalam menciptakan suatu organisasi yang efektif (Kriyantono 2009 : 316). Hal ini sama seperti yang terjadi pada Inspektorat Daerah yang menggunakan komunikasi untuk berbagai tujuan sesuai dengan lingkup kerja Inspektorat Daerah.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja menurut Kriyantono (2009 : 416) adalah kepuasan kerja para pegawai yang berada dalam organisasi tersebut. Kepuasan kerja merupakan respon yang berbeda dari setiap pegawai, kepuasan menjadi respon atau tanggapan seseorang terhadap beragam lingkungan kerja yang dihadapinya. Kepuasan kerja dan komunikasi yang positif akan menciptakan kinerja pegawai dalam suatu organisasi dengan baik. Organisasi merupakan kualitas yang relatif abadi dari lingkungan internal organisasi yang dialami oleh anggota - anggotanya, mempengaruhi tingkah laku mereka serta dapat diuraikan dalam istilah nilai-nilai suatu set karakteristik tertentu dari lingkungan. Pada inspektorat, sebagian pegawai diberikan jabatan auditor untuk mengawasi dan mengevaluasi kinerja keuangan pada pemerintahan daerah. Komunikasi yang terjadi pada para auditor komunikasi berdasarkan jenis pekerjaan yang dilaksanakan.

Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang muncul dari kombinasi berbagai faktor, diantaranya kepuasan dengan pekerjaan yang dikerjakan, gaji yang diterima, sikap atasan dan perilaku rekan sekerja. Hal ini diyakini banyak organisasi sebagai faktor utama kepuasan kerja auditor pada inspektorat, karena ada sebagian pegawai yang merasa bahwa kepuasan dari sebuah pekerjaan diperoleh ketika mereka telah menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya sebagai tugas pokoknya. Terdapat berbagai faktor yang juga berpengaruh cukup kuat dalam kepuasan kerja pegawai seperti adanya kepuasan dengan ketepatan informasi, kepuasan dengan kemampuan seseorang yang menyarankan penyempurnaan, kepuasan dengan efisiensi bermacam - macam saluran komunikasi, kepuasan dengan kualitas media, kepuasan dengan cara komunikasi teman sekerja, kepuasan dengan keterlibatan dalam komunikasi organisasi sebagai suatu kesatuan. (Muhammad : 2007). Indikator yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja menurut Robbins (2007 : 342) adalah kepuasan terhadap gaji, kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, kepuasan terhadap sikap atasan dan kepuasan terhadap rekan kerja.

Obyek penelitian ini adalah auditor inspektorat Provinsi Sulawesi Tenggara, karena selain kompetensi yang dimiliki, integritas dan akuntabilitas yang harus dimiliki oleh auditor, maka iklim komunikasi sebagaimana ini penting pada setiap organisasi, sangatlah penting mengingat iklim komunikasi organisasi menjelaskan tentang keterlibatan pegawai dalam pengambilan keputusan, bagaimana cara melibatkan bawahan dalam pengambilan keputusan, kepercayaan yang terbangun dalam organisasi merupakan hal yang sangat penting dalam mendukung kinerja Bastian (2006 : 149).

Sehubungan kinerja auditor, maka kepuasan kerja dalam bekerja merupakan faktor penting yang selalu menjadi perhatian untuk mewujudkan hasil kerja yang diharapkan, karena terkadang seorang auditor merasa puas dengan terselesaikannya pekerjaan yang merupakan tugas pokoknya. Demikian pula dengan auditor inspektorat Provinsi Sulawesi Tenggara, faktor yang membuat auditor yang merasa puas dengan pekerjaannya adalah ketika mereka mampu menyelesaikan tugas pemeriksaan yang dibebankan pada mereka dan mampu mencapai target pelaporan tahunan yang menjadi tugas penting mereka dalam melakukan pemeriksaan Bastian (2006 : 219).

Pelaksanaan penyelenggaraan pemerintah daerah Inspektorat Provinsi Sulawesi Tenggara saat ini terdiri dari auditor ahli, auditor fungsional dengan berbagai latar belakang pendidikan dan tingkat pengalaman kerja. Hal ini patut untuk di perhatikan bahwa pada Inspektorat Provinsi Sulawesi Tenggara perlu pengkaderisasian tenaga pemeriksa atau auditor internal yang handal di bidangnya. Kinerja yang di laksanakan oleh auditor Inspektorat Provinsi Sulawesi Tenggara saat ini masih menjadi perhatian utama, karena masih banyaknya temuan audit yang tidak terdeteksi oleh aparat inspektorat sebagai auditor internal.

Pengukuran terhadap kinerja auditor perlu dilakukan agar dapat diketahui sejauh mana tingkat pencapaian hasil kinerja ataupun tingkat kegagalan yang di alami sehingga dengan kondisi yang di ketahui kita dapat melakukan perbaikan-perbaikan pada masa mendatang. Untuk mengukur kinerja auditor maka indikator yang di gunakan adalah sejauhmana kemampuan para auditor dalam menemukan dan kemampuan dalam melaporkan hasil pemeriksaan (Morgan, 1999 : 24).

Kinerja merupakan gambaran pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program / kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, visi organisasi. Kinerja merupakan kondisi yang harus di ketahui dan di informasikan kepada pihak-pihak tertentu sehingga dapat di peroleh informasi tentang tingkat pencapaian hasil suatu instansi di hubungkan dengan visi yang di emban suatu organisasi serta mengetahui dampak positif dan negatif suatu kebijakan operasional yang diambil (Mangkunegara, 2005 : 77).

Berdasarkan tugas auditor sebagai audit internal pemerintah, maka inspektorat Provinsi Sulawesi Tenggara perlu di dukung oleh kinerja yaitu kemampuan dalam menemukan dan kemampuan dalam melaporkan hasil temuan auditornya. Auditor memiliki peran penting dalam menjalankan fungsi pemeriksaan. Oleh karena itu menurut Mahmudi. (2007 : 102) seorang auditor harus mampu mengembangkan iklim komunikasi yang baik dengan atasannya dan unit tempat ia akan memeriksa dan harus memiliki kepuasan terhadap pekerjaan itu dengan tidak ada tekanan dari manapun.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini akan meneliti tentang pengaruh komunikasi organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja auditor pada kantor inspektorat Provinsi Sulawesi Tenggara. Untuk mengetahui hal tersebut, maka digunakan metode deskriptif dalam bentuk studi pengaruh (*correlation studies*) dengan menggunakan pendekatan kuantitatif.

Danim Sudarwan, (2010 : 15) menjelaskan mengenai metode deskriptif sebagai prosedur pemecahan masalah yang di selidiki dengan menggambarkan keadaan subyek atau obyek penelitian pada saat sekarang berdasarkan fakta - fakta itu pada tahap permulaan tertuju pada usaha mengemukakan gejala - gejala secara lengkap dalam aspek yang diselidiki, agar jelas keadaan atau kondisinya. Penemuan gejala - gejala itu berarti juga tidak sekedar menunjukan distribusinya, akan tetapi termasuk usaha mengemukakan hubungannya satu dengan lain dalam aspek - aspek yang diselidiki.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh auditor Inspektorat Provinsi Sulawesi Tenggara yang berjumlah 52 orang.

Dengan sedikitnya jumlah populasi yang ada, maka sampel dalam penelitian ini adalah keseluruhan dari jumlah populasi, yaitu sebanyak 52 orang auditor dengan teknik penentuan sampelnya menggunakan metode sensus. atau dikenal juga dengan istilah *sampling* jenuh adalah teknik pengambilan sampel yang menjadikan semua populasi digunakan sebagai sampel.

Data primer adalah data atau informasi yang berkaitan dengan penelitian ini dan diperoleh secara langsung tanpa melalui perantara dari sumber asli/utama untuk menjawab pertanyaan penelitian, yang kemudian dikembangkan dengan pemahaman sendiri oleh penulis di dalam mengambil kesimpulan. Data sekunder adalah data yang dikumpulkan dengan sumber lain dengan pendekatan studi kepustakaan melalui literatur - literatur, buku - buku, catatan dan laporan historis yang telah tersusun dalam arsip (data dokumenter) yang dipublikasikan maupun data instansi atau badan yang berhubungan dengan obyek penelitian.

Adapun metode pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara :

- a) Wawancara, yaitu pengumpulan data dengan melakukan interaksi atau hubungan langsung dengan responden. Data wawancara dalam penelitian ini berupa interaksi kepada responden yang berkaitan dengan kajian berdasarkan hasil – hasil penelitian.
- b) Dokumentasi, yaitu pengambilan data yang telah di dokumentasikan oleh pihak inspektorat Provinsi Sulawesi Tenggara yang relevan dengan penelitian ini.
- c) Kuisioner, yaitu kumpulan pertanyaan yang di susun berdasarkan indikator penelitian terdahulu dan di sesuaikan dengan keadaan obyek penelitian saat ini. Pernyataan dalam kuisioner untuk masing - masing variabel dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan skala Likert, yaitu suatu skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

Model regresi linear berganda menurut Sugiyono (2009 : 92) dalam bukunya ekonometrika suatu pendekatan aplikatif adalah sebagai berikut :

$$\hat{Y} = a + \beta_1 x_1 + \beta_2 x_2 + \dots + \beta_i x_i + \epsilon$$

Keterangan:

Y = variabel terikat

a = konstanta

$\beta_1 x_1 \dots \beta_2 x_2 \dots$ = koefisien regresi

X1, dan X2 = variabel bebas

ϵ = eror

Dari persamaan tersebut di aplikasikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$\hat{Y} = a + \beta_1 x_1 + \beta_2 x_2 + \epsilon$$

Dimana:

$\hat{Y}$ = Kinerja Auditor

a = Konstanta

X1 = Komunikasi organisasi

X2 = Kepuasan Kerja

$\beta_1 \dots \beta_2 \dots$ = Koefisien regresi

ϵ = Faktor kesalahan atau eror.

HASIL PENELITIAN

Deskripsi Statistik

Hasil analisis deskripsi statistik tentang pengaruh komunikasi organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja auditor pada kantor Inspektorat Provinsi Sulawesi Tenggara dengan menggunakan data yang dikumpulkan melalui kuisioner yang diukur dengan skala likert

berdasarkan skor yang ditetapkan. Penetapan skor rata-rata diberikan batasan nilai yang diinterpretasi sebagai berikut :

Tabel 1 Dasar Interpretasi Skor

No.	Nilai Skor	Interpretasi
1.	$X \leq 1,5$	Berada pada daerah sangat negatif/sangat rendah
2.	$1,5 < X \leq 2,5$	Berada pada daerah negatif/ rendah
3.	$2,5 < X \leq 3,5$	Berada pada daerah tengah-tengah/cukup rendah
4.	$3,5 < X \leq 4,5$	Berada pada daerah positif/ tinggi
5.	$X \geq 4,5$	Berada pada daerah sangat positif/ sangat tinggi

Sumber : Arikunto (dimodifikasi) 1998.

Tabel 5.3 menunjukkan batasan skor dari tanggapan responden berada pada nilai skor $3,5 < X \leq 4,5$ yaitu kriteria positif dan tinggi dan bermakna bahwa semua tanggapan responden dalam penelitian ini adalah positif dan tinggi.

Hasil Analisis

Penggunaan model regresi untuk menguji pengaruh komunikasi organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja auditor pada kantor Inspektorat Provinsi Sulawesi Tenggara dianalisis dengan menggunakan analisis regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel. Berdasarkan hasil analisis dengan program SPSS 19 diperoleh data sebagai berikut :

Tabel 2. Hasil Perhitungan Koefisien Regresi

Variabel Bebas	Standardized Coefficient Regresi	t-hitung	t-signifikan
X_1	0,781	4,619	0,025
X_2	0,883	6,737	0,000
R-Square	= 0,923		
R	= 0,961		
F-hitung	= 293,181		
F-Signifikan	= 0,000		
a (Constanta)	= 1,851		
N	= 52		
α	= 0,05		

Sumber : Hasil olahan data primer (Lampiran 4)

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda yang disajikan pada tabel 5.19 diperoleh persamaan regresi linear berganda Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap kinerja auditor pada kantor Inspektorat Provinsi Sulawesi Tenggara adalah :

$$Y = 0,781X_1 + 0,883X_2$$

Persamaan tersebut menggambarkan pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dimana setiap perubahan yang terjadi terhadap nilai X_1 , dan X_2 , yang disebabkan oleh naik atau turunnya nilai koefisien regresi (β) akan memberikan pengaruh terhadap nilai Y. Untuk jelasnya dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- Nilai koefisien variabel X_1 adalah positif. Hal ini berarti semakin baik iklim komunikasi organisasi, maka kinerja auditor akan meningkat.

Nilai koefisien (b) dari komunikasi organisasi yang positif bermakna bahwa komunikasi organisasi yang terdiri dari indikator kepercayaan, pengambilan keputusan partisipatif dan keterbukaan dalam komunikasi memberi pengaruh yang signifikan yaitu 0,781 terhadap kualitas kinerja auditor auditor Inspektorat Provinsil Sulawesi Tenggara. Masing-masing indikator dari variabel komunikasi organisasi dalam penelitian ini memiliki makna sebagai berikut :

- a) Kepercayaan sebagai indikator dari komunikasi organisasi membentuk rasa saling percaya di antara auditor untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik.
 - b) pengambilan keputusan partisipatif sebagai indikator dari iklim komunikasi organisasi mendukung kegiatan auditor dalam pengambilan keputusan bersama (partisipatif) untuk menentukan hasil kerja atau tujuan hasil yang akan dicapai.
 - c) Keterbukaan dalam komunikasi sebagai indikator dari komunikasi organisasi membentuk sikap terbuka dalam berkomunikasi di antara auditor yang ada pada Inspektorat Provinsil Sulawesi Tenggara.
- b. Nilai X_2 adalah kepuasan kerja yang bernilai positif yang berarti bahwa semakin baik pelaksanaan pekerjaan auditor, maka akan semakin puas dengan hasil kerja yang dicapai.

Nilai koefisien regresi (b) dari kepuasan kerja adalah positif bermakna bahwa kepuasan kerja auditor yang didukung dengan indikator kepuasan terhadap gaji, kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, kepuasan terhadap sikap atasan dan kepuasan terhadap rekan kerja, mempunyai pengaruh yang signifikan yaitu 0,883 terhadap kualitas kinerja auditor Inspektorat Provinsil Sulawesi Tenggara. Maksudnya adalah apabila semakin puas auditor dalam bekerja maka semakin baik kinerja auditor tersebut dalam melaksanakan pekerjaan. Pengaruh dari kepuasan kerja terhadap kinerja auditor yang menunjukkan pengaruh positif, bermakna bahwa perubahan kinerja ditentukan oleh adanya peningkatan kepuasan kerja auditor.

c. Pengujian Hipotesis

Hasil analisis regresi pada lampiran hasil analisis statistik SPSS yang diringkas pada tabel 4.20 dapat diinterpretasikan Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap kinerja auditor pada kantor Inspektorat Provinsi Sulawesi Tenggara yang dijelaskan sebagai berikut :

- 1) Komunikasi organisasi (X_1) memiliki nilai $p\text{-value} = 0,025 < 0,050$, artinya komunikasi organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor Inspektorat Provinsi Sulawesi Tenggara.
- 2) Kepuasan Kerja (X_2) memiliki nilai $p\text{-value} = 0,000 < 0,05$ artinya signifikan, artinya kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor Inspektorat Provinsi Sulawesi Tenggara.

Nilai R (angka koefisien korelasi) sebesar 0,961 menunjukkan korelasi hubungan antara variabel komunikasi organisasi (X_1), dan kepuasan kerja (X_2) terhadap kinerja auditor (Y) pada Inspektorat Provinsi Sulawesi Tenggara adalah sangat kuat berada di atas 0,5. Hasil analisis korelasi (R) menunjukkan bahwa komunikasi organisasi (X_1), dan kepuasan kerja (X_2) berhubungan dengan kinerja auditor dalam membuat oritensi hasil yang akan dicapai dalam pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai kualitas hasil kerja yang diinginkan dengan menyelesaikan kuantitas pekerjaan yang dihadapi dengan teliti, dan melakukan pekerjaan secara efektif dan mandiri untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab.

Pengujian simultan (Anova Test) bertujuan untuk mengetahui pengaruh bersama-sama variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil uji F dari variabel komunikasi organisasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor Inspektorat Provinsi Sulawesi Tenggara. Hasil uji F menunjukkan nilai $p\text{-value} 0,000 < 0,005$, Disini berarti komunikasi organisasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja auditor Inspektorat Provinsi Sulawesi Tenggara.

Nilai R^2 (R-Square) atau koefisien Determinasi sebesar 0,923 menunjukkan bahwa 92,3 % variasi dari kinerja auditor pada Inspektorat Provinsi Sulawesi Tenggara dijelaskan oleh variabel iklim komunikasi organisasi dan kepuasan kerja sedangkan sisanya 7,7% dijelaskan oleh variabel lain diluar model. Nilai koefisien determinasi (R^2)

yang mencapai 92,3% menunjukkan bahwa secara keseluruhan perubahan peningkatan kinerja auditor dipengaruhi oleh iklim komunikasi organisasi dan kepuasan kerja.

a. Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Auditor

Komunikasi organisasi dan kepuasan kerja dalam penelitian ini variabel independen yang diduga berpengaruh secara simultan terhadap kinerja auditor Inspektorat Provinsi Sulawesi Tenggara. Pengaruh yang simultan atau uji Anova dalam Regresi Linear Berganda seperti yang digunakan dalam penelitian ini menunjukkan adanya gabungan dari dua atau lebih variabel independen berbeda yang dapat memberikan perubahan meningkat atau menurun kepada variabel dependen. Hasil analisis dalam penelitian ini ditemukan bahwa komunikasi organisasi dan kepuasan kerja secara bersama atau secara simultan memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja auditor Inspektorat Provinsi Sulawesi Tenggara.

Pengaruh ini menunjukkan bahwa terjadi perubahan yang meningkat pada kedua variabel. Peningkatan komunikasi organisasi, akan membuat kinerja auditor meningkat karena adanya kepercayaan, pengambilan keputusan partisipatif dan keterbukaan dalam berkomunikasi.

Pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan oleh auditor pada Inspektorat Provinsi Sulawesi Tenggara membutuhkan kepercayaan, pengambilan keputusan partisipatif dan keterbukaan dalam berkomunikasi untuk dapat melaksanakan tugas pemeriksaan sesuai dengan pedoman kerja dan jabatan auditor yang telah ditetapkan berdasarkan Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor:PER/220/M.PAN/2008 tentang jabatan fungsional auditor dan angka kreditnya. Pelaksanaan tugas secara profesional dari seorang auditor adalah kombinasi dari kompetensi, sikap dan tindakan. Auditor adalah Jabatan yang mempunyai ruang lingkup, tugas, tanggungjawab, dan wewenang untuk melakukan pengawasan intern pada instansi pemerintah, lembaga dan/atau pihak lain yang didalamnya terdapat kepentingan negara sesuai dengan peraturan perundang-undangan, yang diduduki oleh Pegawai Negeri Sipil dengan hak dan kewajiban yang diberikan secara penuh oleh pejabat yang berwenang.

Pelaksanaan pekerjaan auditing membutuhkan komunikasi yang baik dan terbuka sehingga pekerjaan dapat diselenggarakan dengan baik. Para auditor memiliki tanggung jawab dan wewenang untuk melakukan pemeriksaan terhadap unit kerja di dalam Inspektorat maupun di luar termasuk pada satuan kerja perangkat daerah. Tugas dan wewenang ini juga membuat para auditor membutuhkan lingkungan kerja yang dapat mendukung pelaksanaan pekerjaan mereka dengan kepercayaan yang diberikan untuk bekerja, kemampuan untuk melakukan pengambilan keputusan partisipatif dan keterbukaan dalam berkomunikasi untuk memperoleh informasi yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan kerja.

Proses komunikasi dalam organisasi kerja seperti pada Inspektorat secara primer adalah proses penyampaian pikiran atau perasaan para auditor kepada rekan sekerja dan atasan dengan menggunakan komunikasi langsung maupun dalam bentuk laporan hasil kerja. Kemampuan kerja yang ditunjukkan oleh seorang auditor didukung oleh jabatan yang didelegasikan kepadanya sehingga komunikasinya organisasi yang terbangun adalah kepercayaan, kemampuan melakukan pengambilan keputusan dan keterbukaan dalam berkomunikasi.

Perubahan yang terjadi pada pengaruh pada perubahan pengaruh positif ditandai dengan koefisien regresi (b) yang bernilai positif dan signifikansi $\alpha < 0,005$ yang mengindikasikan bahwa perubahan yang terjadi pada kinerja auditor disebabkan oleh peningkatan komunikasi organisasi dan kepuasan kerja auditor. Variabel independen

yang terdiri dari iklim komunikasi organisasi dan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang dapat mengubah kinerja auditor.

Hasil penelitian dari Antony Akhmad Z.A (2013) menunjukkan bahwa komunikasi organisasi dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai pada Badan Ketahanan Pangan.

Berdasarkan hasil penelitian, konsep teori dan hasil terdahulu, maka dapat dikemukakan bahwa komunikasi organisasi dan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja auditor. Dengan demikian diperoleh bahwa hipotesis pertama dapat dibuktikan.

b. Pengaruh Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Auditor

Auditor Inspektorat Provinsi Sulawesi Tenggara melakukan komunikasi dengan sesama rekan kerja, atas dan pihak lain yang diperiksa oleh auditor. Komunikasi yang terbangun dalam kegiatan organisasi adalah komunikasi langsung berupa diskusi, dan wawancara sedangkan komunikasi tidak langsung disajikan melalui laporan hasil kerja (LHK) sebagai bagian dari laporan hasil pemeriksaan (LHP). Pengukuran variabel komunikasi organisasi dilakukan melalui subvariabel kepercayaan, pengambilan keputusan partisipatif dan keterbukaan dalam berkomunikasi.

Komunikasi organisasi dihadapkan dengan sikap dan perilaku pegawai yang pada inspektorat dalam membangun kepercayaan untuk bekerja dengan baik, melakukan pengambilan keputusan dengan baik, dan bersikap terbuka dalam berkomunikasi karena tidak semua pegawai memiliki kompetensi yang sama sehingga perlu ada peningkatan komunikasi organisasi dari waktu kerja.

Deskripsi variabel komunikasi organisasi menunjukkan bahwa butir pernyataan dari subvariabel komunikasi organisasi yang dikaji memiliki nilai skor 3,50 – 4,5 yang berada pada kategori tinggi dengan nilai validitas lebih besar dari 0,30 dan nilai reliabilitas lebih besar dari 0,60. Sementara itu hasil uji regresi menunjukkan bahwa variabel iklim komunikasi organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor Inspektorat. Dengan demikian diperoleh bahwa hipotesis kedua dapat dibuktikan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Menurut Wayne Pace (2005 : 163) dalam buku komunikasi organisasi menjelaskan bahwa indikator yang perlu di teliti dalam sistem komunikasi pada sebuah organisasi, adalah sebagai berikut :

1. Kepercayaan (*trust*)

Komunikasi dengan mengutamakan kepercayaan akan dapat membangun kerja sama yang baik dalam bekerja. Indikator kepercayaan dalam berkomunikasi ini mencakup kejujuran, kepastian, ketepatan dan kecepatan.

2. Pengambilan keputusan partisipatif

Komunikasi dengan tujuan pengambilan keputusan merupakan komunikasi pertanggung jawaban atas hasil pekerjaan yang dikerjakan untuk diperoleh keputusan atas hasil kerja.

3. Keterbukaan dalam komunikasi

Komunikasi yang terbuka membuat para komunikan dan komunikator saling mengetahui dan memahami pesan yang terbentuk untuk melaksanakan perbaikan, revisi atau inovasi pada masa mendatang.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mia Aulia Hasan (2011) bahwa komunikasi organisasi mempunyai hubungan yang erat dengan kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian, konsep teori dan penelitian relevan yang dikemukakan tersebut, maka dapat diperoleh bahwa iklim komunikasi organisasi merupakan variabel yang berpengaruh terhadap kinerja auditor. Untuk itu diperlukan adalah peningkatan komunikasi organisasi melalui peningkatan kepercayaan dalam

bekerja, kemampuan melakukan pengambilan keputusan partisipatif dan keterbukaan dalam berkomunikasi dengan baik pada masa mendatang.

c. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Auditor

Kepuasan kerja yang menjadi salah satu variabel yang berpengaruh terhadap kinerja auditor menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan. Kedua variabel tersebut saling meningkat artinya ketika kepuasan kerja auditor meningkat, maka kinerja mereka meningkat. Hal terlihat dari kepuasan terhadap gaji, kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, kepuasan terhadap atasan dan kepuasan terhadap rekan kerja.

Kepuasan kerja pada auditor akan mendorong mereka untuk bekerja secara efektif dan efisien. Gaji yang lancar diterima setiap bulan ditambah dengan tunjangan kerja auditor, pedoman kerja mereka jelas dalam melaksanakan pemeriksaan, adanya perintah kerja yang jelas, dan kerja sama dengan rekan sekerja membuat para auditor akan termotivasi untuk bekerja dengan baik tetapi ada kalanya auditor tidak mendapat tunjangan dan hanya perintah kerja tanpa ada pedoman kerja yang mengakibatkan hasil kerja menjadi tidak efektif dan efisien.

Deskripsi variabel kepuasan kerja menunjukkan bahwa butir pernyataan dari subvariabel kepuasan kerja yang meliputi kepuasan terhadap gaji, kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, kepuasan terhadap sikap atasan dan kepuasan terhadap rekan kerja, memiliki nilai skor 3,50 – 4,5 yang berada pada kategori tinggi dengan nilai validitas lebih besar dari 0,30 dan nilai reliabilitas lebih besar dari 0,60. Sementara itu hasil uji regresi menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor Inspektorat. Dengan demikian diperoleh bahwa hipotesis kedua dapat dibuktikan.

Hasil penelitian ini didukung pendapat Luthan (2006) yang mendefinisikan kepuasan kerja sebagai keadaan yang menyenangkan atau emosi positif yang dihasilkan dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Kepuasan kerja dihasilkan dari persepsi pekerja mengenai seberapa baik pekerjaan mereka kerja dan hasil yang dicapai sesuai dengan tujuan yang ditetapkan.

Hasil penelitian Dian Kristianto dkk (2011) menyebutkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening yang mendukung terbentuknya kepuasan kerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaan pada unit kerja yang ditempati.

Berdasarkan hasil penelitian, konsep teori, dan penelitian terdahulu, maka dapat dikemukakan bahwa kepuasan kerja yang diperoleh auditor melalui kesesuaian gaji, kesesuaian pekerjaan, sikap atasan dan kerja sama dengan rekan kerja dapat mendorong mereka untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik yang para gilirannya akan meningkatkan kinerja auditor. Hasil analisis menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor, dengan demikian hipotesis ketiga dapat dibuktikan.

KESIMPULAN DAN SARAN

1. Komunikasi organisasi dan kepuasan kerja secara bersama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor pada Inspektorat Provinsi Sulawesi Tenggara. Komunikasi yang baik dalam iklim organisasi dan rasa puas dalam melaksanakan pekerjaan audit akan meningkatkan kinerja auditor yang meliputi kualitas dalam bekerja, kuantitas menyelesaikan pekerjaan, ketepatan waktu dan efektivitas serta mandiri dalam bekerja.
2. Komunikasi organisasi yang diukur dengan indikator kepercayaan, pengambilan keputusan partisipatif dan keterbukaan dalam komunikasi secara parsial berpengaruh

positif dan signifikan terhadap kinerja auditor pada Inspektorat Provinsi Sulawesi Tenggara.

3. Kepuasan kerja yang diukur dengan indikator kepuasan terhadap gaji, kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, kepuasan terhadap sikap atasan dan kepuasan terhadap rekan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor pada Inspektorat Provinsi Sulawesi Tenggara.

DAFTAR PUSTAKA

- Amir, M. Taufiq, 2011, *Manajemen Strategik Kosep dan Aplikasi*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Anwar Prabu Mangkunegara, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk perusahaan.* : PT. Remaja Rosdakarya. Bandung,
- Asraf, A., Rahmatia, R., Al Imran, H., Hamid, A., & Ibnu, N. (2024). PKM PEMBERDAYAAN KOMUNITAS INDUSTRI BATAKO RAMAH LINGKUNGAN DARI LIMBAH FABA DI PLTU NII TANASA. *Community Development Journal: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 5(2), 2808-2814.
- Bastian, Indra, 2006, *Akuntansi Sektor Publik: Suatu Pengantar*, Erlangga, Jakarta.
- Bastian, Indra, 2006, *Sistem Perencanaan dan Penganggaran Pemerintahan Daerah di Indonesia*, Salemba Empat, Jakarta.
- Denny, Richard, 2006. *Kiat Komunikasi yang Efektif dan Impresif*. Gramedia, Jakarta.
- Effendy, Onong Uchjana. 2007. *Ilmu Komunikasi (Teori dan Praktek)*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Elvinaro, Ardianto. (2008). *Komunikasi Massa Suatu Penghantar*. Bandung: Simbiosis Rektama Media.
- Gibson, James L et al 2006, "Organizations (Behavior, Structure, Processes)," Twelfth Edition, McGraw Hill
- Hamidi. (2007). *Metode Penelitian dan Teori Komunikasi*. Malang: Universitas Muhammdiyah Malang.
- Hamid, A., Garusu, I. A., Rauf, D. M., Breemer, J., & Sultraeni, W. (2022). Penerapan Sistem Pengendalian Internal Pemerintah (SPIP) dalam Meningkatkan Kinerja Aparatur Sipil Negara Badan Penelitian dan Pembangunan Kabupaten Kolaka Utara. *Jurnal Mirai Management*, 7(2), 239-254.
- Hamid, A., Sultraeni, W., Syahrudin, S., Menungsa, A. S., & Cahyanti, W. S. (2022). Pengaruh Norma Subjektif Dan Kontrol Perilaku Terhadap Minat Kepatuhan Wajib Pajak. *Jurnal Mirai Management*, 7(3), 722-730.
- Hamid, A., Sultraeni, W., & Amalia, R. R. (2023). Analisis Pengelolaan Anggaran Tunjangan Profesi Guru Dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan*, 1(1), 58-69.
- Hamid, A., Sultraeni, W., Fitriadi, F., Murwani, R., Rahmah, P., Minarti, A., & Surianti, S. (2023). ANALISIS PENGELOLAAN DANA ZAKAT UNTUK PENINGKATAN EKONOMI MASYARAKAT. *Jurnal Bisnis dan Kewirausahaan*, 12(2), 202-209.
- Hamid, A., Sultraeni, W., & Breemer, J. (2024). Peran Produk Pembiayaan Bank Syariah Terhadap Perkembangan Dunia Usaha UMKM Di Kota Kendari. *Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan*, 2(1), 112-121.
- Husien Umar, 2004, *Metodologi Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*; Bandung: Alfabeta.
- Husein Umar, 2002, *Petunjuk Lengkap Membuat Skripsi dan Tesis*; Rajawali Pers.
- Instruksi Presiden Nomor 3 Tahun 2003 tentang Kebijakan dan Strategi Nasional Pengembangan *e-Government* di Lingkungan Pemerintah.

- Junaedi Edi, 2006. *Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. KHI Industries Cigading-Cilegon Banten*, UNIKOM, Bandung.
- Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 63 Tahun 2003 tentang Pedoman Penyelenggaraan Pelayanan.
- Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 81 Tahun 1993 tentang Pedoman Tata Laksana Pelayanan Umum.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*, (Alih Bahasa V.A Yuwono, dkk), Edisi Bahasa Indonesia, Yogyakarta: ANDI.
- Marihot Tua Efendi Hariandja, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Grasindo. Jakarta.
- Mathis, Robert L & John H. Jackson (Terjemahan Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira), 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, jilid 1, Penerbit Salemba, Jakarta.
- Moh, As'ad, 2004, "Psikologi Industri", Liberti, Yogyakarta.
- Muhammad, Arni, 2007. *Komunikasi Organisasi*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Nurudin. (2007). *Sistem Komunikasi Indonesia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Pace, F. Wayne dan Don F. Faules. (2005). *Komunikasi organisasi : Strategi meningkatkan kinerja perusahaan*. Jakarta : Penerbit Erlangga.
- R. Wayne Pace, Don F. Faulos, *Komunikasi Organisasi: Strategi meningkatkan kinerja perusahaan* (editor Deddy Mulyana, MA, Ph.D.), PT Remaja Rosdakarya Bandung 2006.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Teori Organisasi Struktur; Desain & Aplikasi*. Jakarta, Arcen
- Robbins, Stephen P. 2007. *Perilaku Organisasi*. Alih Bahasa Hadyana Pujaatmaka, dkk. Penerbit Prenhallindo : Jakarta
- Sedarmayanti, 2007, *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. CV. Mandar Maju. Bandung.
- Sihotang, A, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Pradnya Paramita. Jakarta.
- Sultraeni, W., & Breemer, J. (2022). Pengaruh Pengetahuan, Kualitas Pelayanan dan Tingkat Kepuasan terhadap Kepatuhan Wajib Pajak. *Restitusi: Jurnal Riset Perpajakan*, 1(01), 21-33.
- T. Handoko, 2001. *Manajemen Personalia Manajemen Sumber Daya Manusia*, BPSE, Yogyakarta
- Umi Nariamawati, 2007, *Riset Manajemen Sumber Daya Manusia*; Jakarta: Agung Media.
- Umi Narimawati, 2006, *Jurnal Trikonomika Fakultas Ekonomi Unpas*: Bandung
- Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah.
- Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2001 tentang Pembentukan Kota Cimahi.
- Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1985 tentang Pengadilan Tata Usaha Negara
- Veithzal Rivai, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari teori ke praktik*. PT. RajaGrafindo Persada. Jakarta.
- Wiryanto. (2000). *Pengantar Ilmu Komunikasi* . Jakarta: Grasindo.
- Werner dan James, 2009. *Teori Komunikasi*. Prenada Media, Jakarta.
- Wibowo, 2007, *Manajemen Kinerja*; PT. Raja Grafindo Persada: Jakarta.
- Yusuf, M. F. M., Sari, I. M., Hamid, A., & Garusu, I. A. (2023). Integrasi Teknologi Artificial Intelligence Dalam Sistem Akuntansi Modern. *Journal of Trends Economics and Accounting Research*, 4(1), 230-234.
- Yusuf, M. F. M., Garusu, I. A., & Hamid, A. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan Se-Kecamatan Rumbia Kabupaten Bombana. *Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan*, 1(2), 153-165.