

PENGARUH INDEPENDENSI, MOTIVASI KERJA DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA PENILAI PUBLIK PADA KANTOR JASA PENILAI PUBLIK DI KOTA SEMARANG

Miftahul Haqq¹ & Mochamad Taufiq²

STIE Dharma Putra Semarang-Indonesia

¹Email: miftahulmuizz42@gmail.com

²Email: mcq_tt@yahoo.com

Abstract: *This research aims to analyze the influence of independence, work motivation, and incentives on the performance of public assessors. The population in this study were all public appraisers at the Public Appraisal Services Office in Semarang City, totaling 109 people, while the sample was taken from all members of the population using the census method. However, 102 people returned the questionnaire and could be analyzed. The data analysis method used is multiple regression. The results of the analysis show that hypothesis 1 (H1) that independence has a positive effect on appraiser performance is proven. The regression coefficient for the independence variable has a positive sign, so it can be interpreted that the higher the independence, the higher the performance of the public appraiser. Hypothesis 2 (H2) that work motivation has a positive effect on the appraiser's performance is proven. The regression coefficient for the work motivation variable has a positive sign, so it can be interpreted that the higher the work motivation, the higher the performance of the public assessor. Hypothesis 3 (H3) that incentives have a positive effect on appraiser performance is proven. The regression coefficient for the incentive variable has a positive sign, so it can be interpreted that the more satisfying the incentives the appraiser receives from the company, the higher the performance of the public appraiser.*

Keywords: *independence; incentive; performance; motivation*

Abstraksi: Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh pengaruh independensi, motivasi kerja dan insentif terhadap kinerja penilai publik. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh penilai publik pada Kantor Jasa Penilai Publik (KJPP) di Kota Semarang yang berjumlah 109 orang, sedangkan sampel yang diambil semua anggota populasi dengan metode sensus. Namun yang mengembalikan kuesioner dan yang dapat dianalisis sebanyak 102 orang. Metode analisis data yang digunakan adalah regresi ganda. Hasil analisis menunjukkan hipotesis 1 (H1) bahwa independensi berpengaruh positif terhadap kinerja penilai terbukti. Koefisien regresi variabel independensi bertanda positif sehingga dapat diartikan bahwa semakin tinggi independensi maka semakin tinggi pula kinerja penilai publik.. Hipotesis 2 (H2) bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja penilai terbukti. Koefisien regresi variabel motivasi kerja bertanda positif sehingga dapat diartikan bahwa semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi pula kinerja penilai publik. Hipotesis 3 (H3) bahwa insentif berpengaruh positif terhadap kinerja penilai terbukti. Koefisien regresi variabel insentif bertanda positif sehingga dapat diartikan bahwa semakin memuaskan insentif yang diterima penilai dari perusahaan maka semakin tinggi kinerja penilai publik

Kata kunci: independensi; insentif; kinerja; motivasi

Pendahuluan

Di Indonesia perusahaan penilai publik atau *appraiser* menggunakan nama Kantor Jasa Penilai Publik (KJPP) dan gabungan dari KJPP adalah Gabungan Perusahaan Penilai Indonesia (GAPPI). Adapun asosiasi profesi yang mewadahi profesi penilai di Indonesia disebut Masyarakat Profesi Penilai Indonesia (MAPPI). Tugas MAPPI adalah mengawasi setiap KJPP di Indonesia agar selalu memberikan jasa atau pelayanan penilaian yang profesional dan sesuai kode etik yang diterapkan. Dengan demikian maka setiap penilai yang dimiliki KJPP dituntut untuk dapat memberikan kinerja yang optimal dalam memberikan jasa atau pelayanan penilaian publik.

Menurut Robbins (2014), kinerja merupakan suatu prestasi atau tingkat keberhasilan yang dicapai oleh individu atau suatu organisasi dalam melaksanakan pekerjaan pada suatu periode tertentu. Selanjutnya Mangkunegara (2015) bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja penilai publik salah satunya adalah independensi. Definisi independensi adalah bahwa seorang penilai publik harus jujur tidak hanya terhadap manajemen dan pemilik perusahaan, tetapi terhadap kreditor dan pihak lain yang dimana

mereka meletakkan keyakinan pekerjaan mereka pada penilai publik (Christiawan, 2015). Agar kinerjanya memuaskan seorang penilai publik harus memiliki sikap yang jujur atau independen dalam melaporkan hasil penilaian properti yang telah dilakukan (Trisnaningsih, 2016). Hasil penelitian Nugraha & Ramantha (2015), Burhanudin & Rahmawati (2017) juga Ishak (2018) menunjukkan bahwa independensi berpengaruh positif terhadap kinerja penilai publik.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja penilai properti adalah motivasi kerja. Nawawi (2014) menyatakan bahwa motivasi adalah keinginan yang terdapat pada seseorang individu yang merangsang untuk melakukan tindakan-tindakan. Selanjutnya Wibowo (2015) mengemukakan bahwa karyawan yang memiliki motivasi kerja akan tekun menghadapi tugas, ulet menghadapi kesulitan, lebih senang bekerja mandiri dan memecahkan persoalan yang dialami selama bekerja. Hasil penelitian Arohman (2018), Muni, Nurhayati & Widhiastuti (2018) juga Felisa, Muin & Ilyas (2020) menyimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja penilai publik.

Selain independensi dan motivasi kerja, faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja penilai properti adalah insentif. Nawawi (2014) menyatakan bahwa insentif adalah penghargaan yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu. Selanjutnya Husnan (2015) menjelaskan bahwa insentif adalah imbalan yang diberikan perusahaan untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan dan untuk mempertahankan karyawan yang berprestasi agar tetap bekerja pada perusahaan. Oleh karena itu insentif sebagai bagian dari keuntungan, terutama sekali akan diberikan kepada pekerja yang bekerja secara baik atau yang berprestasi. Hasil penelitian Muntoha (2017), Tanjung (2019) juga Waskito & Sari (2022) bahwa insentif berpengaruh positif terhadap kinerja penilai publik.

Obyek penelitian ini adalah penilai publik pada Kantor Jasa Penilai Publik (KJPP) yang tergabung pada Gabungan Perusahaan Penilai Indonesia (GAPPI) di Kota Semarang. Selama ini KJPP tersebut telah berupaya untuk meningkatkan kinerjanya namun masih ada beberapa keluhan yang disampaikan oleh pengguna jasa. Berikut ini ditampilkan tabel data mengenai perkembangan keluhan dari pengguna jasa KJPP tersebut.

Tabel 1. Perkembangan Keluhan Pengguna Jasa KJPP Di Kota Semarang (Tahun 2018-2022)

Tahun	Jumlah Pengguna Jasa KJPP	Jumlah Keluhan	Persentase
2018	1.320	190	3,15 %
2019	1.386	210	3,48 %
2020	1.254	256	4,24 %
2021	1.023	266	4,33 %
2022	1.155	279	4,55 %

Sumber : GAPPI Kota Semarang, 2022

Berdasarkan tabel 1 di atas diketahui bahwa perkembangan keluhan pengguna jasa KJPP di Kota Semarang dari tahun 2018 sampai dengan 2022 cenderung meningkat. Jenis keluhan atau komplain diantaranya waktu yang terlalu lama dalam proses pengerjaan; biaya jasa yang tidak sesuai dengan aset yang dinilai; dokumen atau surat menyurat yang terlalu banyak, ketidaksesuaian nilai yang diharapkan, sering terjadi kesalahpahaman dalam komunikasi atau diskusi antara pengguna jasa dan KJPP karena ketidaktahuan pengguna jasa dalam peraturan-peraturan yang berlaku dalam proses penilaian.

Kajian Teori

Kinerja

Menurut Robbins (2014), kinerja merupakan suatu prestasi atau tingkat keberhasilan yang dicapai oleh individu atau suatu organisasi dalam melaksanakan pekerjaan pada suatu periode tertentu. Selanjutnya Mangkunegara (2015) bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan penampilan individu maupun kelompok kerja profesional. Penampilan hasil karya tidak terbatas kepada personel yang memegang jabatan struktural maupun fungsional tetapi juga kepada keseluruhan jajaran personel dalam organisasi. Kinerja karyawan (*employee performance*) adalah tingkat terhadap mana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan. Penilaian kinerja (*performance assessment*) adalah proses yang mengukur kinerja karyawan. Penilaian kinerja pada umumnya mencakup baik aspek kualitatif maupun kuantitatif dari pelaksanaan pekerjaan (Simamora, 2014).

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi penilaian kinerja yaitu karakteristik situasi ; deskripsi pekerjaan, spesifikasi pekerjaan, dan standar pekerjaan; tujuan-tujuan penilaian kinerja; sikap para karyawan dan manajer terhadap evaluasi. Berkaitan dengan kinerja penilai publik (Tanjung, 2019). Lebih lanjut Tanjung (2019) menyatakan ada beberapa indikator dari kinerja penilai publik yaitu pemahaman yang baik dalam melaksanakan penilaian publik, ketrampilan yang memadai dalam melaksanakan penilaian publik, sikap kooperatif dalam melaksanakan penilaian publik, ketepatan waktu dalam melaksanakan penilaian publik dan hasil kerja penilaian publik yang memuaskan.

Independensi

Beberapa definisi tentang independensi telah banyak dikemukakan oleh para ahli, diantaranya oleh Bakar *et al.* (2015) yang mendefinisikan independensi adalah penggunaan sudut pandang tanpa bias dalam melakukan evaluasi terhadap hasil dan dalam penerbitan laporan penilaian. Independensi juga berarti adanya kejujuran dalam mempertimbangkan fakta dan adanya pertimbangan yang obyektif tidak memihak dalam diri penilai publik dalam menyatakan pendapatnya (Trisnaningih, 2016).

Independensi penilai publik merupakan dasar utama kepercayaan masyarakat terhadap profesi penilai publik dan merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk menilai mutu jasa penilaian publik. Terdapat dua aspek independensi, yaitu (Trisnaningih, 2016):

1. Independensi dalam sikap mental (*independence in mind*)

Independensi dalam sikap mental berarti adanya kejujuran di dalam diri penilai untuk mempertimbangkan fakta-fakta dan adanya pertimbangan yang obyektif tidak memihak di dalam diri penilai dalam menyatakan pendapatnya.

2. Independensi dalam penampilan (*independence in appearance*)

Independensi dalam penampilan berarti adanya kesan dari masyarakat bahwa penilai publik bertindak independen, sehingga penilai publik harus menghindari faktor-faktor yang dapat mengakibatkan masyarakat meragukan kebebasannya. Independensi dalam penampilan berhubungan dengan persepsi masyarakat terhadap independensi penilai publik, untuk memperjelas pengertian ini akan diberikan contoh seperti seorang penilai yang kompeten dan independen akan melakukan audit pada sebuah perusahaan yang dewan direksi dan para manajernya adalah saudara atau kerabat dekatnya.

Dalam penelitian ini independensi diukur menggunakan indikator Burhanudin & Rahmawati (2017) yaitu melaksanakan tugas penilaian publik tanpa tekanan dari klien, menolak pemberian fee di luar jasa penilaian publik dan review / telaah yang wajar dari sesama penilai publik.

Motivasi

Nawawi (2014) menyatakan bahwa motivasi mengandung pengertian yaitu keinginan yang terdapat pada seseorang individu yang merangsang untuk melakukan tindakan-tindakan. Semakin tinggi motivasi pegawai pada umumnya mereka akan lebih bersemangat dan mendapatkan kepuasan dalam bekerja dan selanjutnya dapat meningkatkan kinerjanya. Semiawan (2014) mengemukakan bahwa pegawai yang memiliki motivasi akan tekun menghadapi tugas, ulet menghadapi kesulitan, tidak memerlukan dorongan dari luar untuk berprestasi, lebih senang bekerja mandiri, dan memecahkan persoalan yang dialami selama bekerja. Menurut Robbins (2014), ada beberapa indikator untuk mengukur motivasi kerja individu yaitu keinginan untuk bekerja lebih baik, berorientasi pada pencapaian tujuan, kesediaan menerima tugas tambahan, memperhatikan umpan balik dan keinginan untuk maju.

Insentif

Salah satu bentuk kompensasi khusus adalah pemberian insentif kepada karyawan. Menurut Nawawi (2014), insentif adalah penghargaan yang diberikan untuk memotivasi parapekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu – waktu. Insentif adalah tambahan-tambahan kompensasi di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh perusahaan. Oleh karena itu insentif sebagai bagian dari keuntungan, terutama sekali diberikan kepada pekerja yang bekerja secara baik atau yang berprestasi, misalnya dalam bentuk pemberian bonus. Di samping itu berarti insentif dapat pula diberikan dalam bentuk barang. Program-program insentif disesuaikan dengan memberikan bayaran tambahan berdasarkan produktivitas, penjualan, keuntungan-keuntungan, atau upaya-upaya pemangkasan biaya. Tujuan utama program insentif adalah mendorong dan mengimbali produktivitas karyawan dan efektivitas biaya. Program-program insentif terdiri atas dua jenis (Nawawi, 2014) :

1. Program insentif individu yang memberikan kompensasi berdasarkan penjualan-penjualan, produktivitas, atau penghematan-penghematan biaya yang dapat dihubungkan dengan karyawan tertentu.
2. Program insentif kelompok mengalokasikan yang kompensasi kepada sebuah kelompok karyawan (berdasarkan departemen, divisi atau kelompok kerja) karena melampaui standar-standar profitabilitas, produktivitas, atau penghematan biaya yang sudah ditentukan.

Variabel insentif dalam penelitian ini diukur dengan indikator (Husnan, 2015) yaitu keadilan, kelayakan, ketepatan waktu dalam pemberian insentif dan kesesuaian insentif dengan harapan karyawan.

Perumusan Hipotesis

1. Pengaruh independensi terhadap kinerja penilai publik

Independensi adalah penggunaan sudut pandang tanpa bias dalam melakukan evaluasi terhadap hasil dan dalam penerbitan laporan penilaian (Bakar *et al*, 2015). Independensi berarti sikap mental yang bebas dari pengaruh, tidak dikendalikan oleh pihak lain, dan tidak tergantung pada orang lain. Independensi juga berarti adanya kejujuran dalam mempertimbangkan fakta dan adanya pertimbangan yang obyektif tidak memihak dalam diri penilai publik dalam merumuskan dan menyatakan pendapatnya (Trisnainingsih, 2016). Hasil penelitian Nugraha & Ramantha (2015), Burhanudin & Rahmawati (2017) juga Ishak (2018) menunjukkan bahwa motivasi independensi berpengaruh positif terhadap kinerja penilai publik.

Berdasarkan uraian di atas maka hipotesis 1 (H1) yang diajukan dalam penelitian ini adalah :
H1 : Independensi berpengaruh positif terhadap kinerja penilai publik

2. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja penilai publik

Motivasi mengandung pengertian yaitu keinginan yang terdapat pada seseorang individu yang merangsang untuk melakukan tindakan-tindakan (Nawawi, 2011). Semakin tinggi motivasi pegawai pada umumnya mereka akan lebih bersemangat dan mendapatkan kepuasan dalam bekerja dan selanjutnya dapat meningkatkan kinerjanya. Penerapan motivasi kerja yang tepat akan mampu memajukan dan mengembangkan organisasi karena individu dengan penuh semangat akan melaksanakan tugas sesuai dengan bidangnya atas dasar kesadaran. Sebaliknya bila tidak ada motivasi kerja khususnya dari diri individu, maka pekerjaan tidak akan berjalan dengan lancar dan hal ini akan menghambat kemajuan organisasi. Hasil penelitian Muntoha (2017), Waskito & Sari (2022) juga Tanjung (2019) yang menyimpulkan bahwa insentif berpengaruh positif terhadap kinerja penilai publik.

Berdasarkan uraian di atas maka hipotesis 2 (H2) yang diajukan dalam penelitian ini adalah :
H2 : Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja penilai publik

3. Pengaruh insentif terhadap kinerja penilai publik

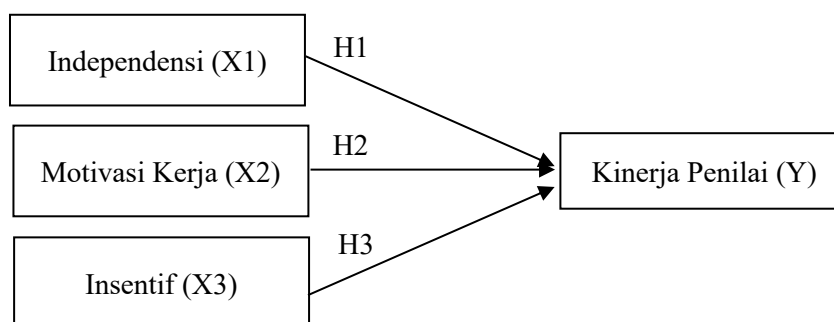
Salah satu bentuk kompensasi khusus adalah pemberian insentif kepada karyawan. Menurut Nawawi (2014), insentif adalah penghargaan yang diberikan untuk memotivasi parapekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu – waktu. Insentif adalah tambahan-tambahan kompensasi di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh perusahaan. Oleh karena itu insentif sebagai bagian dari keuntungan, terutama sekali diberikan kepada pekerja yang bekerja secara baik atau yang berprestasi, misalnya dalam bentuk pemberian bonus. Hasil penelitian Arohman (2018), Muni, Nurhayati & Widhiastuti (2018) juga Felisa, Muin & Ilyas (2020) menemukan bahwa insentif berpengaruh positif terhadap kinerja penilai publik.

Berdasarkan uraian di atas maka hipotesis 3 (H3) yang diajukan dalam penelitian ini adalah :
H3 : Insentif berpengaruh positif terhadap kinerja penilai publik

Kerangka Pikir Penelitian

Berdasarkan perumusan hipotesis yang telah diuraikan sebelumnya maka kerangka pikir dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :

Gambar 1. Kerangka Pikir Penelitian



Metode Penelitian

Populasi dan Sampel

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh penilai publik KJPP di Kota Semarang sebanyak 109 orang. Pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan metode sensus, namun yang mengisi dan mengembalikan kuesioner sebanyak 102 orang responden.

Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut (Ghozali, 2016):

1. Uji Validitas dan Reliabilitas
 - a. Uji Validitas
Bila koefisien korelasi atau r hitung $>$ r tabel maka dinyatakan valid.
 - b. Uji Reliabilitas
Bila nilai alfa $>$ 0,70 (r standar) maka dinyatakan reliabel.
2. Uji Asumsi Klasik
 - a. Uji Normalitas
 - b. Uji Multikolonieritas
 - c. Uji Heteroskedastisitas
 - d. Uji Autokorelasi
3. Uji Kelayakan Model
 - a. Koefisien Determinasi
Koefisien determinasi (*adjusted* R^2) digunakan untuk mengukur seberapa besar kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat.
 - b. Uji F
Kriteria yang digunakan :
 - Jika nilai F hitung $>$ F tabel dan angka signifikansi $<$ $\alpha = 0,05$, maka signifikan
 - Jika nilai F hitung $<$ F tabel dan angka signifikansi $>$ 0,05, maka tidak signifikan
4. Uji Hipotesis (Uji t)
Kriteria yang digunakan :
 - a. Jika t hitung $>$ t tabel dan angka signifikansi $<$ $\alpha = 0,05$ maka signifikan
 - b. Jika t hitung \leq t tabel dan angka signifikansi $>$ 0,05 maka tidak signifikan
5. Analisis Regresi Berganda
Model persamaan regresi berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :
$$Y = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Dimana :

 - Y : Kinerja Pegawai
 - X_1 : Motivasi Kerja
 - X_2 : Disiplin Kerja
 - X_3 : Lingkungan Kerja
 - β : Koefisien regresi
 - e : Error / residu

Hasil Penelitian

Deskripsi karakteristik responden dalam penelitian ini dapat dijelaskan berdasarkan tabel berikut ini.

Tabel 2. Deskripsi Karakteristik Responden

Karakteristik Responden	Keterangan	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki - laki	61	56,9
	Perempuan	48	43,1
Umur (tahun)	20 – 30	49	48,0
	31 – 40	34	33,3
	41 – 50	16	15,8
	>50	3	2,9
Pendidikan	SLTA	35	34,4
	D3	3	2,9
	S1	54	52,9
	S2	10	9,8
Masa Kerja (tahun)	≤ 5	43	42,2
	6 – 10	30	29,4
	11 – 15	14	13,7
	16 – 25	15	6,9

Sumber: Data primer, 2023

Tabel di atas menunjukkan bahwa :

1. Jenis kelamin responden sebanyak 56,9 % adalah laki-laki dan sebanyak 43,1% adalah perempuan. Hal tersebut menunjukkan bahwa responden lebih banyak laki-laki dibandingkan perempuan.
2. Responden yang berumur di bawah atau sama dengan 30 tahun sebanyak 48,0 %, yang berumur 31 sampai 40 tahun sebanyak 33,3 %. Selanjutnya yang berumur 41 sampai 50 tahun sebanyak 15,8 % dan yang berumur 50 tahun atau lebih 2,9 %. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki usia yang relatif muda.
3. Tingkat pendidikan responden lulusan SLTA sebanyak 34 %, lulusan D3 sebanyak 3 %, lulusan S1 sebanyak 53 %, dan lulusan S2 sebanyak 10 %. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki tingkat pendidikan yang cukup tinggi.
4. Masa kerja responden dengan masa kerja kurang dari atau sama 5 tahun yaitu sebanyak 42 %, masa kerja antara 6 sampai 10 tahun sebanyak 29 %, masa kerja antara 11 sampai 15 tahun sebanyak 14 % dan masa kerja 16 sampai 25 tahun sebanyak 15 %. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki pengalaman kerja yang cukup lama.

Pembahasan

Uji Instrumen

Berdasarkan *print out* komputer dapat disusun tabel 2. berikut ini. tabel tersebut dapat diketahui bahwa semua item valid, karena masing-masing item memenuhi syarat yaitu nilai *Corrected Item Total Correlation* atau r hitung $>$ r tabel = 0,195 ($N = 102$, $\alpha = 0,05$)

1. Uji Validitas

Tabel 2. Hasil Pengujian Validitas Kuesioner

Variabel	Indikator	r hitung (Corrected Item Total Correlation)	>/<	r tabel ($\alpha=0,05$)	Keterangan
Independensi (X1)	X1.1	0,552	>	0,195	Valid
	X1.2	0,733	>	0,195	Valid
	X1.3	0,602	>	0,195	Valid
Motivasi Kerja (X2)	X2.1	0,529	>	0,195	Valid
	X2.2	0,635	>	0,195	Valid
	X2.3	0,615	>	0,195	Valid
	X2.4	0,767	>	0,195	Valid
	X2.5	0,318	>	0,195	Valid
Insentif (X3)	X3.1	0,474	>	0,195	Valid
	X3.2	0,486	>	0,195	Valid
	X3.3	0,614	>	0,195	Valid
	X3.4	0,703	>	0,195	Valid
Kinerja Penilai (Y)	Y1	0,772	>	0,195	Valid
	Y2	0,650	>	0,195	Valid
	Y3	0,747	>	0,195	Valid
	Y4	0,695	>	0,195	Valid
	Y5	0,577	>	0,195	Valid

Sumber: Data primer yang diolah , 2023

2. Uji Reliabilitas

Berdasarkan *print out* komputer juga dapat disusun tabel 3 di bawah ini. Tabel tersebut menunjukkan bahwa nilai *Cronbach Alpha* atau r hitung untuk ketiga variabel yaitu independensi (X1), motivasi kerja (X2), insentif (X3) dan kinerja penilai (Y) semuanya lebih besar dari 0,70 (r standar) maka dapat disimpulkan bahwa hasil pengujian kuesioner reliabel.

Tabel 3. Hasil Pengujian Reliabilitas Kuesioner

Variabel	r hitung (Cronbach Alpha)	r standar	Keterangan
Independensi (X1)	0,784	0,70	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0,789	0,70	Reliabel
Insentif (X3)	0,764	0,70	Reliabel
Kinerja Penilai (Y)	0,862	0,70	Reliabel

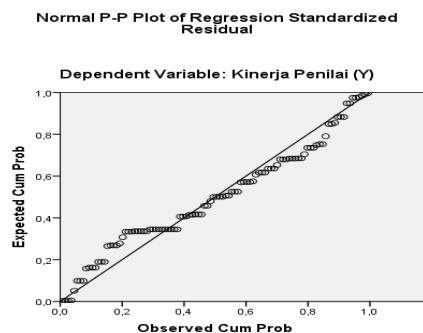
Sumber: Data primer yang diolah , 2023

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Hasil pengujian normalitas dapat dilihat pada gambar 2. Sebagai berikut :

Gambar 2. Hasil Uji Normal Probability Plot



Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Pada gambar2. terlihat bahwa titik-titik yang ada mendekati garis diagonal. Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model dapat dinyatakan distribusi data residual normal.

2. Uji Multikolinieritas

Hasil uji multikolinieritas pada tabel 4. menunjukkan nilai VIF < 10 dan nilai Tolerance > 0,10 , hal ini berarti bahwa diantara variabel independen didalam penelitian ini tidak terjadi hubungan atau tidak memiliki hubungan satu sama lainnya sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terdapat multikolinieritas.

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Independensi (X1)	.814	1.229
Motivasi Kerja (X2)	.890	1.123
Insentif (X3)	.748	1.337

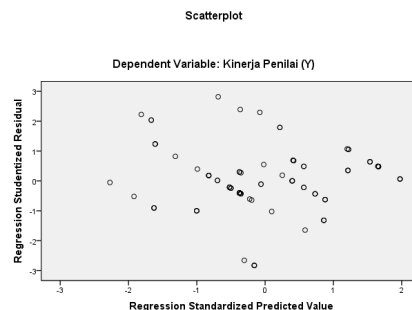
a. Dependent Variable: Kinerja Penilai (Y)

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas menggunakan grafik plot atau scatter. Pada gambar 3 terlihat bahwa tidak ada pola tertentu karena titik meyebar tidak beraturan di atas dan di bawah sumbu 0 pada sumbu Y. Maka dapat disimpulkan model regresi tidak terdapat gejala heteroskedastisitas

Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data primer yang diolah, 2023

4. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi dilakukan dengan menggunakan uji Durbin-Watson (DW) yang dapat dilihat pada tabel berikut ini yang disajikan pada tabel 5 berikut ini.

Tabel 5. Hasil Uji Autokorelasi

Model	Durbin-Watson
1	1.863

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan uji yang telah dilakukan maka didapat nilai DW sebesar 1,863. Nilai nilai $du = 1,736$. Nilai DW berada diantara du dan $4-du$, yakni $1,736 < 1,863 < 4-1,736 = 2,264$ sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi autokorelasi pada model regresi.

Uji Kelayakan Model

1. Koefisien Determinasi

Tabel 6. Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.772 ^a	.596	.584	1.49939

a. Predictors: (Constant), Insentif (X3), Motivasi Kerja (X2), Independensi (X1)

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa angka *Adjusted R Square* sebesar 0,584. Hal ini berarti bahwa ketiga variabel independen yaitu independensi, motivasi kerja dan insentif mempunyai kontribusi pengaruh terhadap kinerja penilai sebesar 58,4% sedangkan yang 41,6 % dipengaruhi variabel lain.

2. Uji F

Hasil Uji F dapat dijelaskan berdasarkan tabel di bawah ini.

Tabel 7. Hasil Uji F

ANOVA ^b						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	325.533	3	108.511	48.267	.000 ^a
	Residual	220.320	98	2.248		
	Total	545.853	101			

a. Predictors: (Constant), Insentif (X3), Motivasi Kerja (X2), Independensi (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Penilai (Y)

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai F hitung = 48,267 > F tabel = 2,68 dengan angka signifikansi = 0,000 < $\alpha = 0,05$ sehingga signifikan.

Berdasarkan pengujian *adjusted R²* dan F di atas dapat disimpulkan model penelitian ini layak untuk digunakan.

Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis secara parsial dapat dijelaskan berdasarkan tabel berikut ini:

Tabel 8. Hasil Pengujian Hipotesis

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
		B	Std. Error	Beta	t	
1	(Constant)	4.036	1.577		2.560	.012
	Independensi (X1)	.182	.083	.174	2.193	.008
	Motivasi Kerja (X2)	.282	.077	.271	3.662	.000
	Insentif (X3)	.438	.096	.427	4.563	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Penilai (Y)

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai t hitung untuk masing-masing variabel yang akan dibandingkan dengan t tabel pada lampiran- 8 sebagai berikut:

1. Uji hipotesis pengaruh independensi terhadap kinerja penilai

Nilai t hitung = 2,193 > t tabel = 1,658 dengan angka signifikansi = 0,008 < $\alpha = 0,05$ sehingga maka H_0 ditolak dan H_a diterima (signifikan). Dengan demikian hipotesis 1 (H_1) bahwa independensi berpengaruh positif terhadap kinerja penilai terbukti.

2. Uji hipotesis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja penilai
Nilai t hitung = 3,662 > t tabel = 1,658 dengan angka signifikansi = 0,000 < $\alpha = 0,05$ sehingga maka H_0 ditolak dan H_a diterima (signifikan). Dengan demikian hipotesis 2 (H_2) bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja penilai terbukti.
3. Uji hipotesis pengaruh insentif terhadap kinerja penilai
Nilai t hitung = 4,563 > t tabel = 1,658 dengan angka signifikansi = 0,000 < $\alpha = 0,05$ sehingga maka H_0 ditolak dan H_a diterima (signifikan). Dengan demikian hipotesis 3 (H_3) bahwa insentif berpengaruh positif terhadap kinerja penilai terbukti.

Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda dalam penelitian ini dapat dijelaskan berdasarkan tabel 4.13. Tabel tersebut menunjukkan bahwa koefisien regresi variabel independensi (X_1) atau $\beta_1 = 0,174$, motivasi kerja (X_2) atau $\beta_2 = 0,271$ dan insentif (X_3) atau $\beta_3 = 0,427$. Berdasarkan angka-angka tersebut dapat disusun model persamaan regresi sebagai berikut : $Y = 0,174 X_1 + 0,271 X_2 + 0,427 X_3 + e$

Dari persamaan di atas dapat dilakukan interpretasi sebagai berikut :

1. Koefisien regresi variabel independensi atau $\beta_1 = 0,174$ karena bertanda positif (+) sehingga independensi berpengaruh positif terhadap kinerja penilai dan dapat diartikan bahwa semakin tinggi independensi penilai maka semakin tinggi pula kinerja penilai publik pada KJPP di Kota Semarang.
2. Koefisien regresi variabel motivasi kerja atau $\beta_2 = 0,271$ karena bertanda positif (+) sehingga motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja penilai dan dapat diartikan bahwa semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi pula kinerja penilai publik pada KJPP di Kota Semarang.
3. Koefisien regresi variabel insentif $\beta_3 = 0,427$ karena bertanda positif (+) sehingga insentif berpengaruh positif terhadap kinerja penilai dan dapat diartikan bahwa semakin memuaskan insentif yang diterima penilai dari perusahaan maka semakin tinggi pula kinerja penilai publik pada KJPP di Kota Semarang.

Hasil analisis menunjukkan bahwa independensi berpengaruh positif $\beta_1 = 0,204$ dan signifikan (sig. = 0,003) terhadap kinerja penilai. Sehingga hipotesis 1 (H_1) terbukti dan dapat diinterpretasikan bahwa semakin tinggi pula kinerja penilai publik. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Nugraha & Ramantha (2015), Burhanudin & Rahmawati (2017) juga Ishak (2018) yang menunjukkan bahwa motivasi independensi berpengaruh positif terhadap kinerja penilai publik.

Hasil analisis menunjukkan bahwa menunjukkan bahwa motivasi kerja juga berpengaruh positif ($\beta_2 = 0,306$) dan signifikan (sig. = 0,000) terhadap kinerja penilai. Sehingga hipotesis 2 (H_2) terbukti dan dapat diinterpretasikan bahwa semakin tinggi motivasi kerja semakin tinggi pula kinerja penilai publik. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Muntoha (2017), Waskito & Sari (2022) juga Tanjung (2019) yang menyimpulkan bahwa insentif berpengaruh positif terhadap kinerja penilai publik.

Hasil analisis juga menunjukkan bahwa menunjukkan bahwa insentif berpengaruh positif ($\beta_3 = 0,524$) dan signifikan (sig. = 0,000) terhadap kinerja penilai. Sehingga hipotesis 3 (H_3) terbukti dan dapat diinterpretasikan bahwa semakin memuaskan insentif yang diterima penilai dari perusahaan maka semakin tinggi kinerja penilai publik. Hal ini mendukung hasil penelitian Arohman (2018), Muni, Nurhayati & Widhiastuti (2018) juga Felisa, Muin & Ilyas (2020) yang menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja penilai publik.

Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil analisis menunjukkan hipotesis 1 (H_1) bahwa independensi berpengaruh positif terhadap kinerja penilai terbukti. Koefisien regresi variabel independensi bertanda positif sehingga dapat diartikan bahwa semakin tinggi independensi maka semakin tinggi pula kinerja penilai publik pada KJPP di Kota Semarang.
2. Hipotesis 2 (H_2) bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja penilai terbukti. Koefisien regresi variabel motivasi kerja bertanda positif sehingga dapat diartikan bahwa semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi pula kinerja penilai publik pada KJPP di Kota Semarang.

3. Hipotesis 3 (H3) bahwa insentif berpengaruh positif terhadap kinerja penilai terbukti. Koefisien regresi variabel insentif bertanda positif sehingga dapat diartikan bahwa semakin memuaskan insentif yang diterima penilai dari perusahaan maka semakin tinggi kinerja penilai publik pada KJPP di Kota Semarang.

Saran

Saran yang dapat diberikan berdasarkan hasil penelitian adalah sebagai berikut:

1. Pimpinan KJPP di Kota Semarang perlu meningkatkan insentif para penilai. Hal ini dapat dilakukan dengan menaikkan persentase insentif yang diterima penilai agar semakin sesuai dengan harapan penilai. Meningkatnya insenti yang diterima penilai diharapkan dapat mendorong akan penilai untuk lebih bersemangat meningkatkan kinerjanya.
2. Perlu meningkatkan motivasi kerja para penilai. Hal ini dapat dilakukan dengan menyediakan lingkungan kerja yang memadai seperti penyediaan alat tulis kantor yang menunjang kegiatan penilai, serta menciptakan kompetisi yang sehat antar penilai dengan cara pembagian pekerjaan yang sama rata.
3. Selain itu perlu meningkatkan sikap independensi para penilai. Hal ini dapat dilakukan dengan memberikan pendidikan atau pelatihan Kode Etik Penilai Indonesia (KEPI) dan Standar Penilaian Indonesia (SPI) kepada setiap penilai yang diadakan oleh MAPPI maupun internal KJPP. Dengan ini mereka dapat mempelajari dan menerapkan sikap independensi yang wajib dimiliki oleh setiap penilai publik.

Daftar Referensi

- Arohman, M. (2018). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Jasa Penilai Publik (KJPP) Agus, Firdaus & Rekan. *Jurnal Ilmiah Akuntansi*, 3(2), 185-198.
- Bakar, Abu , Nur Barizah, Abdul, Rahman, Abdul Rahim & Abdul Rashid . (2015). Factors Influencing Auditor Independence: Malaysian Loan Officers' Perceptions. *Managerial Auditing Journal*.
- Burhanudin, M. A., & Rahmawati, D. (2017). Pengaruh Akuntabilitas dan Independensi Terhadap Kineja Pada Kantor Penilai Publik di Yogyakarta. *Jurnal Profita: Kajian Ilmu Akuntansi*, 5(6).
- Christiawan, Yulius Jogi. (2016). "Kompetensi dan Independensi Akuntan Publik. Refleksi Hasil Penelitian Empiris". *Jurnal Akuntansi dan Keuangan* Vol. 4 No. 2 (Nov) Hal. 79-92
- Dessler Gary, (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia* Jilid 2. Jakarta: Gramedia.
- Felisa, F., Muin, A. N., & Ilyas, M. I. F. (2020). Dampak Kinerja Karyawan Pada Kantor Jasa Penilai Publik Jimmy Prasetyo & Rekan Dengan Adanya Motivasi Kerja. *Macakka Journal*, 1(1), 228-235.
- Ghozali, Imam. 2016. *Analisis Multivariat SPSS*, Edisi Ketiga. Semarang : BP – UNDIP
- Husnan, S. (2015). *Dasar-Dasar Manajemen Keuangan*, Edisi Ketujuh. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Ishak, P. (2018). Pengaruh Independensi Auditor, Emotional Intelligence, Spiritual Intelligence Terhadap Perilaku Etis Auditor Dan Kinerja Auditor. *Jurnal Ilmiah Akuntansi*, 1(1), 85-98.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Perabu. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Ketujuh. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Muni, A., Nurhayati, T., & Widhiastuti, H. (2018). Analisa Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Ekstrinsik, Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja SDM Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 11(3), 261-281.
- Muntoha, H. (2017) . Pengaruh Servant Leadership, Kompensasi, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Jasa Penilai Publik (KJPP) Kota Banjarmasin. *Jurnal Profita: Kajian Ilmu Akuntansi*, 3(4).
- Nawawi, Hadari. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Nugraha, I. B. S. A., & Ramantha, I. W. (2015). Pengaruh Profesionalisme, Etika Profesi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Auditor Pada Kantor Penilai Publik Di Bali. *E-Jurnal Universitas Udayana*, 13(3), 916-943.

- Robbins, Stephen P. 2014. *Perilaku Organisasi*, Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta: Prenhalindo
- Semiawan, Cony. 2014. *Perspektif Pendidikan*. Jakarta : Grasindo.
- Simamora, Henri. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Yogyakarta : BP. STIE YKPN
- Tanjung, F. (2019). Pengaruh Tingkat Pendidikan Penilaian dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Jasa Penilai Publik KJPP - MBPRU Cabang Medan. *Doctoral Dissertation- Universitas Sumatera Utara*.
- Trisnarningsih, Sri. 2016. Independensi Auditor dan Komitmen Organisasi Sebagai Mediasi Pengaruh Pemahaman Good Governance, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Auditor. *Simposium Akuntansi Nasional X*.
- Waskito, M., & Sari, N. K. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Waskito Karyawan (Studi Kasus Pada Kantor Jasa Penilai Publik (KJPP) Agus, Firdaus & Rekan). *Kinerja*, 4(02), 123-136.
- Wibowo, Hian Ayu Oceani. 2013. Profesionalisme, Komitmen Organisasi, Gaya Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Auditor (Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik di Daerah Istimewa Yogyakarta). *Tesis*. Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia