

Pengaruh Tindakan Supervisi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Auditor Internal

Raineza Silviana Suryaputri, Pupung Purnamasari, Mey Maemunah

Prodi Akuntansi, FakuItas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Islam Bandung

Jl. Tamansari No.1 Bandung, Indonesia

rainezaas@gmail.com, pupung@unisba.ac.id, mey.maemunah620@gmail.com

Abstract—This study aims to determine the effect of supervision and work motivation on the performance of internal auditors. The research conducted by the author is a quantitative type of research that uses a descriptive verification method. The sample in this research is the internal auditor at eight commercial banks in Bandung with a total of 47 respondents. This study uses primary data which collects data using a questionnaire and uses non-probability sampling as a sampling technique. The results of the study show that supervisory actions carried out by supervisors have a positive and significant effect on the performance of internal auditors where the company has taken supervisory action that can be used as the key to the success of an internal auditor in carrying out their duties, as well as work motivation which also had a positive and significant effect on performance. Internal auditors where the higher the motivation of an internal auditor, the easier it is to improve the performance of internal auditors. Effective and efficient supervisory actions, as well as high work motivation, will greatly help to produce a good performance.

Keywords—Supervisors, Internal Auditor, Supervision Action, Work Motivation, Internal Auditor Performance

Abstrak—Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh tindakan supervisi dan motivasi kerja terhadap kinerja auditor internal. Penelitian yang dilakukan oleh peneliti ini adalah penelitian dengan jenis kuantitatif yang menggunakan metode deskriptif verifikatif. Sampel dalam penelitian ini adalah auditor internal pada 8 Bank Umum di Kota Bandung sebanyak 47 responden. Penelitian ini menggunakan data primer yang mana mengumpulkan data menggunakan kuesioner, dan menggunakan teknik pengambilan sampel yaitu non probability sampling. Hasil penelitian menunjukkan tindakan supervisi yang dilakukan supervisor berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja auditor internal dimana perusahaan telah melakukan tindakan supervisi dapat digunakan sebagai kunci dari keberhasilan seorang auditor internal dalam melaksanakan tugasnya, sama seperti motivasi kerja yang memiliki berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja auditor internal dimana semakin tinggi sebuah motivasi yang dimiliki seorang auditor internal, semakin mudah juga untuk mampu meningkatkan kinerja auditor internal. Tindakan supervisi yang efektif dan efisien serta motivasi kerja yang tinggi akan sangat membantu menghasilkan kinerja yang baik.

Kata Kunci—Supervisi, Auditor Internal, Tindakan Supervisi, Motivasi Kerja, Kinerja Auditor Internal

I. PENDAHULUAN

Kinerja auditor internal merupakan suatu kegiatan dimana penilaian independen dibentuk untuk mengevaluasi dan menguji aktivitas perusahaan dengan tujuan untuk membantu anggota perusahaan atau bawahan supaya mampu menyelesaikan kewajibannya secara optimal (Warren, 2013). Kinerja auditor internal dipergunakan untuk suatu tingkat keberhasilan atau prestasi seseorang atau sekelompok orang (Wati, Lismawati & Aprilla, 2010). Keberhasilan seorang auditor internal dalam pekerjaannya dapat ditentukan dengan apabila ia dapat menghasilkan kinerja yang berkualitas dan baik (Dedik et al, 2014).

Standar Kinerja pasal 2340 tentang Supervisi Penugasan dalam Standar Internasional Praktik Profesional Audit Internal (2016) yang dinyatakan oleh *The Institute Auditor Internal* menyatakan jika: “Setiap penugasan harus dapat disupervisi dengan tepat untuk memastikan bahwa sasaran atau tujuan tercapai, kualitas terjamin, dan staf dapat berkembang”. Kemampuan dan pengalaman yang dimiliki oleh auditor internal berpengaruh terhadap bagaimana supervisor melakukan supervisi. Supervisor pun harus bertanggung jawab secara penuh untuk melakukan supervisi penugasan, baik dalam kegiatan audit internal maupun bukan dalam kegiatan audit internal.

Adapun motivasi bekerja juga yang mempunyai peran penting bagi para karyawan yang selalu mempunyai keinginan untuk mengoptimalkan kinerja. Seorang auditor yang memiliki motivasi kerja yang menyebabkan pribadinya terdorong agar dapat melakukan aktivitas-aktivitas yang menjadi tanggung jawabnya untuk mencapai suatu *goals* yaitu kinerja yang baik dan optimal (Cahyani, 2015).

Masalah yang muncul terkait dengan tindakan supervisi yaitu kasus pada Bank BNI 46, dikatakan bahwa hasil audit kerugian dari Bank BNI 46 ini berubah-ubah dan tidak konsisten, sehingga hal itu menimbulkan kebingungan dan kecurigaan pada masyarakat sekitarnya. Jika terdapat kejanggalan atau adanya petunjuk suatu aktivitas yang dianggap tidak sesuai dengan aturan perbankan, seperti yang terjadi pada Bank BNI 46 ini, maka sudah pasti terdapat kesalahan dalam kinerja auditor internal, sehingga auditor perlu mengaudit kerugian lebih dalam lagi. Kasus ini terjadi karena tidak efektifnya sistem pengendalian

internal serta motivasi kerja terhadap auditor internal juga kurangnya tindakan supervisi.

Masalah lain yang berkaitan dengan tindakan supervisi dan kinerja auditor internal yaitu kasus pembobolan kas yang terjadi pada Bank BRI Bekasi, yang mana diduga ada keterlibatan internal. Dugaan ini disebabkan oleh adanya sistem prosedural keluar masuknya uang, yang mana pastinya pihak bank setiap hari melakukan pemeriksaan guna memastikan pelayanan dan pencatatan neraca selesai dalam sehari, tetapi kemudian ada beberapa hal yang janggal sehingga diduga bahwa proses ini direncanakan bersama dan telah berjalan sejak lama. Disisi lain, hasil audit pun dinyatakan belum pasti. Pembobolan yang terjadi pada suatu bank dapat terjadi karena buruknya pengawasan pengendalian, serta adanya kekurangan dalam pengaplikasian prosedur dan kebijakan sistem serta SDM yang kurang menggambarkan prinsip Know Your Employee, sehingga hal tersebut membuat kinerja karyawan menunjukkan hasil yang kurang optimal.

Tindakan supervisi dapat berupa pengarahan terhadap apa yang akan dijalani bawahan atau asisten dalam mencapai tujuan audit. Sementara itu, tindakan supervisi merupakan suatu faktor yang dapat mengatasi berbagai permasalahan yang kompleks dalam perusahaan. Peran supervisi adalah memeriksa pekerjaan, memberi saran serta bimbingan sebagai feedback, dan memberikan dukungan secara penuh untuk karyawan. (Putri & Badera, 2019). Tindakan supervisi dianggap sebagai kunci keberhasilan seorang auditor internal dalam mengerjakan tanggung jawabnya secara maksimal (Ernaldo, 2016).

Siapun yang memiliki kinerja yang baik dan optimal pasti didorong oleh motivasi kerja yang tinggi, sehingga penerapan dan pemberian dukungan dan motivasi kepada karyawan itu sangatlah penting untuk meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri (Mangkunegara, 2014:104). Adapun hasil penelitian mili Putri & Badera (2019) yang menyatakan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh secara positif terhadap kinerja auditor, dan ini dapat menunjukkan bahwa kinerja auditor dapat ditingkatkan dengan tingginya motivasi. Sementara itu, pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja auditor juga didorong oleh tindakan supervisi. Sebuah tindakan supervisi dan motivasi kerja yang tumbuh dengan tinggi sangat menentukan prestasi kerja (kinerja) seseorang dalam pekerjaannya.

Identifikasi masalah penelitian ini, dengan melihat latar belakang di atas, yaitu :

1. Apakah tindakan supervisi berpengaruh terhadap kinerja auditor internal?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja auditor internal?

Tujuan penelitian ini berdasarkan uraian identifikasi masalah penelitian tersebut yaitu sebagai berikut :

1. Mengetahui pengaruh tindakan supervisi terhadap kinerja auditor internal.
2. Mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja auditor internal.

II. METODOLOGI

Objek penelitian yang digunakan adalah tindakan supervisi, motivasi kerja, dan kinerja auditor internal. Metode penelitian menggunakan deskriptif verifikatif dengan pendekatan kuantitatif. Sumber data yang digunakan adalah data primer dengan teknik pengumpulan data kuesioner yang diperoleh langsung dari responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling*.

III. PEMBAHASAN DAN DISKUSI

A. Analisis Regresi Berganda

Tabel 1 Analisis Regresi Berganda

Hasil Analisis Regresi

	Koefisien
Konstanta	1.259
Tindakan Supervisi (X1)	0.721
Motivasi Kerja (X2)	0.683

Sumber: Hasil Output SPSS

Dari hasil analisis regresi berganda disimpulkan persamaan sebagai berikut:

$$KAI = 1,259 + 0,721X_1 + 0,683X_2$$

persamaan regresi linier berganda di atas terdapat koefisien-koefisien yang dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Konstanta (a) sebesar 1,259 maka Tindakan Supervisi (X1) dan Motivasi Kerja (X2) sama dengan nol atau tidak ada kenaikan, maka Kinerja Auditor Internal (Y) akan bernilai positif sebesar 1,259.
2. Koefisien regresi Tindakan Supervisi (X1) sebesar 0,721 maka setiap penambahan satu skor pada variabel tindakan supervisi (X1) dapat memberikan kenaikan skor pada sebesar 0,721.
3. Koefisien regresi Motivasi Kerja (X2) sebesar 0,683, maka setiap penambahan satu skor pada variabel motivasi kerja (X2) dapat memberikan kenaikan skor pada sebesar 0,683.

B. Uji Simultan (Uji F)

Dengan menggunakan bantuan SPSS, didapat hasil uji F sebagai berikut:

Tabel 2 Uji Simultan

Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	976.572	2	488.286	27.647	.000 ^b
	Residual	777.112	44	17.662		
	Total	1753.684	46			
a. Dependent Variable: Kinerja Auditor Internal						
b. Predictors: (Constant), Tindakan Supervisi, Motivasi Kerja						

Sumber: Hasil Output SPSS

Pada tabel di atas dapat diketahui bahwa hasil dari uji simultan diperoleh dengan nilai signifikansi sebesar 0,000, maka dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi lebih kecil daripada 0,05, yang artinya semua variabel independen tindakan supervisi dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen kinerja auditor internal.

C. Uji Parsial (Uji t)

Hasil uji t dengan menggunakan bantuan SPSS, didapatkan sebagai berikut :

Tabel 3 Uji Parsial

Hasil Uji Parsial (Uji t)

Variabel	t hitung	Signifikansi	Keterangan
Tindakan Supervisi	5.309	0.000	Ho ditolak
Motivasi Kerja	3.716	0.001	Ho ditolak

Sumber: Hasil Output SPSS

Pada tabel di atas dapat disimpulkan bahwa:

1. Hasil uji t untuk Tindakan Supervisi (X1) memperoleh nilai signifikansi sebesar 0.000, sehingga Ho ditolak. Hal ini karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat diketahui hasil uji t ini menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan dari Tindakan Supervisi

(X1) terhadap Kinerja Auditor Internal (Y).

2. Hasil uji t untuk Motivasi Kerja (X2) memperoleh nilai signifikansi sebesar 0.001, sehingga Ho ditolak. Hal ini dikarenakan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat diketahui hasil uji t ini menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan dari Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Auditor Internal (Y).

D. Pengujian Koefisien Determinasi (R-Squares)

Hasil koefisien determinasi dengan menggunakan bantuan SPSS, didapatkan sebagai berikut :

Tabel 4 Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.746 ^a	.557	.537	4.20258

Sumber: Hasil Output SPSS

Tabel di atas menunjukkan hasil koefisien korelasi yang diperoleh adalah 0.746, dan nilai R² sebesar 0.557. Di mana koefisien determinasi didapat dengan hasil korelasi dikuadratkan lalu dikali dengan 100%. Maka nilai koefisien determinasi diperoleh 0.557 x 100%, yaitu sebesar 55.7%. Nilai koefisien determinasi diketahui sebesar 55,7% yang menunjukkan bahwa tindakan supervisi serta motivasi kerja telah memberikan pengaruh secara bersama-sama sebesar 55,7% terhadap kinerja auditor internal, dari hasil tersebut dapat diartikan bahwa faktor lain yang tidak diamati dalam penelitian ini telah mempengaruhi sebesar 44,3%.

E. Pengaruh Tindakan Supervisi Terhadap Kinerja Auditor Internal

Berdasarkan hasil uji t yang menunjukkan bahwa variabel tindakan supervisi mempunyai nilai signifikansi sebesar 0,000, nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05 (0,000 < 0,05) dapat disimpulkan bahwa variabel tindakan supervisi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja auditor internal pada Bank Umum di Kota Bandung, sehingga hipotesis dalam penelitian ini dapat diterima.

Menurut tabel analisis deskriptif mengenai rekapitulasi hasil nilai skor responden menunjukkan bahwa skor dari tindakan supervisi adalah sebanyak 1609 yang mana termasuk pada kategori sangat baik, dapat dilihat juga dalam analisis regresi linear berganda bahwa nilai koefisien regresi tindakan supervisi adalah sebesar 0,721, dimana setiap penambahan satu nilai pada variabel tindakan supervisi akan meningkat sebesar 0,721. Hal ini menunjukkan bahwa tindakan supervisi yang dilakukan oleh supervisor terhadap kinerja auditor internal sudah sangat baik. Hal ini juga

didukung oleh dua indikator dari dimensi kepemimpinan dan monitoring, dan dimensi kondisi kerja yang sama-sama mendapatkan skor 206, indikator yang pertama adalah supervisor menerima konseling dengan terbuka dan senantiasa membantu jika ada auditor internal yang merasa kesulitan, dan indikator kedua adalah supervisor selalu mengawasi dan memeriksa tugas yang dikerjakan oleh auditor internal.

F. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Auditor Internal

Berdasarkan hasil uji t yang menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja mempunyai nilai signifikansi sebesar 0,001, nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05 ($0,001 < 0,05$) bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja auditor internal pada Bank Umum di Kota Bandung, sehingga hipotesis dalam penelitian dapat diterima.

Menurut tabel analisis deskriptif mengenai rekapitulasi hasil nilai skor responden menunjukkan bahwa skor dari motivasi kerja adalah sebanyak 2108 yang mana termasuk pada kategori sangat baik, dapat dilihat juga dalam analisis regresi linear berganda bahwa nilai koefisien regresi motivasi kerja adalah sebesar 0,683, dimana setiap penambahan satu nilai pada variabel motivasi kerja akan meningkat sebesar 0,683. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja yang didapatkan auditor internal sudah sangat baik. Hal ini juga didukung oleh salah satu indikator pada dimensi motivasi internal dengan skor sebesar 221 yaitu bahwa auditor internal yang ada pada Bank Umum di Kota Bandung merasa bertanggung jawab pada tugas yang diberikan.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian serta pembahasan yang sudah diuraikan di atas, maka disimpulkan sebagai berikut :

1. Tindakan Supervisi (X1) memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Auditor Internal (Y), artinya semakin tingginya tindakan supervisi yang diberikan kepada auditor internal, dengan itu kinerja auditor internal juga akan menjadi lebih baik. Maka dari itu, penelitian ini dapat dikatakan telah sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Prabhawa, Herawati, dan Putra (2014), Ernaldo (2016), Putri dan Badera (2019) sebelumnya, dengan hasil bahwa tindakan supervisi berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja auditor internal.
2. Motivasi Kerja (X2) memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Auditor Internal (Y), artinya semakin tingginya motivasi yang didapatkan auditor internal, baik itu motivasi internal atau motivasi eksternal, dengan itu kinerja auditor internal juga akan menjadi lebih baik. Maka dari itu, penelitian ini telah sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Marita dan Yossy Purnama Sari Gultom (2018), Hery Kurniawan,

Tettet Fitrijanti, Cahya Irawady (2020), dan Marta Hapsari Oktavia (2018) sebelumnya, dengan hasil bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja auditor internal.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Akbar, M. A. 2015. *Pengaruh Profesionalisme, Lingkungan Kerja, Kecerdasan Emosional, Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pengelola Keuangan (Studi Kasus Pada SKPD Kota Pekanbaru)*. Jom FEKON Universitas Riau.
- [2] Cahyani, Dwi. 2015. *Pengaruh Etika Profesi Auditor, Profesionalisme, Motivasi, Budaya Kerja, dan Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Auditor Junior*. E-Journal S1 Ak Universitas Pendidikan Ganesha. Vol. 3 No. 1.
- [3] Ernaldo, Yogie. 2016. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Tindakan Supervisi terhadap Kinerja Auditor Internal*. E-Journal Akuntansi Universitas Negeri Padang. Vol. 4 No. 1.
- [4] IIA. 2016. *Standar International Praktik Profesional Audit Internal (Standar)*. The Institute of Internal Auditors.
- [5] Mangkunegara, Anwar Prabu. 2014. *Evaluasi Kinerja SDM*. Edisi 6. Bandung.
- [6] Membedungkan, Hasil Audit Internal BNI 46, tersedia di www.tribun-maluku.com. [29/10/19]
- [7] Miftahun dan Sugiyanto. 2010. *Pengaruh Dukungan Sosial dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen Organisasi dengan Mediator Motivasi Kerja*. Jurnal Psikologi. Vol. 37, No. 1, 94 – 109.
- [8] Pembobolan Kas BRI Bekasi, Diduga Ada Keterlibatan Internal, tersedia di www.ayobandung.com. [13/11/19]
- [9] Putri, Ida Ayu Mirah Kusuma., & I. D. N. B., 2019. *Pengaruh Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Auditor Dengan Tindakan Supervisi Sebagai Variabel Moderasi*. E-Journal Akuntansi Universitas Udayana.
- [10] Sawyer, Lawrence B. (2009). *Internal Auditing*. Buku Satu. Edisi Lima. Jakarta: Salemba Empat
- [11] Siagian, Sondang P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [12] SPKN, B. P. K. R. I. 2017. SPKN (Standar Pemeriksaan Keuangan Negara). https://www.bpk.go.id/assets/files/storage/2017/01/file_storage_1484641204.pdf
- [13] Suariana, Ketut Dedik., et al. 2014. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Independensi Terhadap Kinerja Auditor Eksternal*. E-Journal S1 Akuntansi Universitas Pendidikan Ganesha, Vol. 2, No: 1.
- [14] Uno, Hamzah. 2011. *Teori motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta : Bumi Aksara
- [15] Warren D, Carl., dkk. 2013. *Pengantar Akuntansi*, Buku I. Jakarta: Salemba Empat.
- [16] Wati, Elya., Lismawati, & Aprilla, Nila., 2010. *Pengaruh Independensi, Gaya Kepemimpinan, dan Pemahaman Good Governance terhadap Kinerja Auditor*. Jurnal Simposium Nasional Akuntansi. Purwokerto.
- [17] Wiguna, I Made Angga., dan Suputra, IDG. Dharma. 2016. *Pengaruh Tindakan Supervisi, Pengalaman Kerja, Komitmen Organisasi, dan Komitmen Profesional Terhadap Kepuasan Kerja Auditor*. E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
- [18] Tsani Aulia Rabiun, Nurleli. (2021). *Analisis Penerapan Total Quality Management dan Komitmen Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Perusahaan*. Prosiding Jurnal Riset Akuntansi. 1(1). Hal 30-37.