

**PENGARUH TINDAKAN SUPERVISI, MOTIVASI DAN
KERJASAMA TERHADAP KINERJA AUDITOR PT. BANK
NEGARA INDONESIA Tbk PALEMBANG**

Poppy Indriani¹

Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Bina Darma Palembang
poppy_ucat@yahoo.com

Jaka Darmawan²

Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Bina Darma Palembang
jakadarmawan@gmail.co.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh tindakan supervisi, motivasi dan kerjasama terhadap kinerja auditor PT Bank Negara Indonesia Tbk Palembang dan untuk mengetahui variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja auditor PT Bank Negara Indonesia Tbk Palembang. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Auditor Internal di bagian Satuan Pengendalian Intern pada Divisi Kepatuhan PT Bank Negara Indonesia Tbk Palembang. Jumlah auditor yang terdapat pada Divisi Kepatuhan adalah 13 orang. Karena sedikit jumlah populasinya, maka peneliti menggunakan metode sensus yaitu seluruh auditor dijadikan sampel dalam penelitian. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda dengan menggunakan software SPSS.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara bersama – sama variabel tindakan supervisi, motivasi dan kerjasama berpengaruh terhadap kinerja auditor PT Bank Negara Indonesia Tbk Palembang dimana besarnya pengaruh ketiga variabel independent tersebut sebesar 93,6%. Namun secara parsial (sendiri – sendiri) hanya variabel supervisi yang berpengaruh terhadap kinerja auditor PT Bank Negara Indonesia Tbk Palembang. Sehingga variabel independent yang paling berpengaruh terhadap kinerja auditor PT Bank Negara Indonesia Tbk Palembang adalah variabel tindakan supervisi yaitu sebesar 98%.

Kata Kunci: Tindakan Supervisi, Motivasi, Kerjasama dan Kinerja Auditor

ABSTRACT

This paper describes the influence of supervision measures, motivation and cooperation on auditor performance at PT Bank Negara Indonesia Tbk Palembang and to find out the most influential variables on the performance of the auditors at PT Bank Negara Indonesia Tbk Palembang. The population in this research is the

Internal Auditors at the internal control unit of Compliance Division at PT Bank Negara Indonesia Tbk Palembang. The number of auditors in this unit is 13 people. Due to the size of the population is small enough, the researchers used census methods in which all auditors were included in the data collection process. The technique used for analysis is multiple regression analysis using SPSS software. The results showed that together –supervision measures, motivation and cooperation of auditors performance at PT Bank Negara Indonesia Tbk Palembang with 93,6%. However, partially only supervision has influence on the performance of the Auditors at PT Bank Negara Indonesia Tbk Palembang. It can be concluded that the most influential independent variables on the performance auditors at PT Bank Negara Indonesia Tbk Palembang is a supervision which equal to 98%.

Keywords: Supervision, motivation, cooperation and performance Auditors.

PENDAHULUAN

Terselenggaranya Sistem Pengendalian Intern bank yang handal dan efektif menjadi tanggung jawab dari pengurus dan para pejabat bank. Bank Indonesia sebagai lembaga otoritas moneter mewajibkan setiap bank umum untuk memiliki system pengendalian yang intern yang baik. Sejalan dengan hal itu Bank Indonesia mengeluarkan peraturan No.8/4/PBI/1999 tanggal 20 September 1999 tentang Penerapan Standar Pelaksanaan Fungsi Audit Intern Bank Umum, bahwa bank wajib menerapkan fungsi audit intern bank sebagaimana ditetapkan dalam Standar Pelaksanaan Fungsi Audit Intern Bank (SPFAIB). Bank wajib menyusun Piagam Audit Intern (*Internal Audit Charter*), membentuk Satuan Kerja Audit Intern (SKAI) dan menyusun panduan audit intern. Pada tahun 2006 Bank Indonesia kembali mengeluarkan peraturan No.8/4/PBI/2006 tanggal 30 September 2006 yang mewajibkan setiap bank untuk menerapkan prinsip-prinsip *Good Corporate Governance*. Yang dimaksud dengan *Good Corporate Governance* adalah suatu tata kelola Bank yang menerapkan prinsip-prinsip keterbukaan (*transparency*), akuntabilitas (*accountability*), pertanggungjawaban (*responsibility*), independensi (*independency*), dan kewajaran (*fairness*) (Ferdinand, 17:2006).

Agar setiap internal auditor di PT. Bank Negara Indonesia Tbk Tbk dapat melaksanakan tugas utamanya dengan baik diperlukan peranan supervisi dari lini pimpinan SPI. PT. Bank Negara Indonesia Tbk Tbk sebagai salah satu bank

pemerintah, telah memiliki SKAI yang dikenal dengan Satuan Pengawasan Intern (SPI). Ketentuan umum mengenai pelaksanaan audit internal di PT. Bank Negara Indonesia Tbk Tbk telah disempurnakan berdasarkan Peraturan Bank Indonesia No 8/4/PBI/2006 tentang pelaksanaan Good Corporate Governance bagi Bank Umum dalam pasal 50 yang berisikan :

1. Dalam rangka memastikan kepatuhan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 49, Bank wajib menunjuk seorang Direktur Kepatuhan dengan berpedoman pada persyaratan dan tata cara sebagaimana diatur dalam ketentuan Bank Indonesia tentang Penugasan Direktur Kepatuhan (*Compliance Director*) dan Penerapan Standar Pelaksanaan Fungsi Audit Intern Bank Umum.
2. Dalam rangka membantu pelaksanaan fungsi Direktur Kepatuhan secara efektif, Bank membentuk satuan kerja kepatuhan (*compliance unit*) yang independen terhadap satuan kerja operasional.
3. Satuan kerja kepatuhan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) wajib menyusun dan mengkinikan pedoman kerja, sistem dan prosedur visi, misi, motto, tujuan dan ruang lingkup kegiatan dari SPI.

Selain tindakan supervisi, hal lain yang perlu diperhatikan dalam meningkatkan kinerja adalah tindakan motivasi dan kerjasama. Motivasi dan kerja sama merupakan proses atau faktor yang mendorong orang untuk bertindak atau berperilaku dengan cara tertentu. Proses motivasi mencakup tiga hal, yaitu: pengenalan dan penilaian kebutuhan yang belum terpuaskan, penentuan tujuan yang akan menentukan kepuasan serta penentuan tindakan yang diperlukan untuk memuaskan kebutuhan (Moekijat, 1992). Motivasi penting karena dengan motivasi diharapkan setiap individu bekerja keras dan antusias untuk mencapai hasil kerja yang tinggi. Kerjasama dalam organisasi merupakan salah satu kunci keberhasilan dalam sebuah hubungan. Kerjasama juga dapat memaksimalkan kinerja antara supervisi dan auditor intern, dengan cara melakukan koordinasi yang efektif, meningkatkan pengetahuan bagi setiap anggota dan pemecahan masalah secara bersama-sama.

Perumusan Masalah

Pokok permasalahan yang akan di bahas dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah tindakan supervisi, motivasi dan kerjasama secara bersama berpengaruh terhadap kinerja auditor PT Bank Negara Indonesia Tbk Palembang?
2. Seberapa besar pengaruh tindakan supervisi, motivasi dan kerjasama terhadap kinerja auditor PT Bank Negara Indonesia Tbk Palembang?
3. Variabel manakah yang paling berpengaruh terhadap kinerja auditor PT Bank Negara Indonesia Tbk Palembang?

LANDASAN TEORI

Pengertian Audit

Menurut Arens, Elder dan Beasley dalam Wibowo (2006), “*Auditing* adalah pengumpulan dan evaluasi bukti tentang informasi untuk menentukan dan melaporkan derajat kesesuaian antara informasi itu dan kriteria yang telah ditetapkan dan dilakukan oleh orang yang kompeten dan independen”.

Tunggal (2008:9) menyatakan audit dibedakan menjadi tiga jenis yaitu:

1. Audit Laporan Keuangan (*Financial Statement Audit*)

Audit laporan keuangan adalah penilaian apakah laporan keuangan yang disusun dengan kriteria yang ditetapkan, seperti prinsip-prinsip akuntansi yang berlaku umum.

2. Audit Operasional (*Operational Audit*)

Audit operasional adalah audit yang dilakukan terhadap kegiatan operasi perusahaan untuk menilai efisiensi, efektifitas dan ekonomis operasi perusahaan. Hasil audit operasional akan digunakan oleh pihak manajemen perusahaan.

3. Audit Ketaatan (*Compliance Audit*)

Audit ketaatan adalah audit yang dimaksudkan untuk menilai apakah prosedur tertentu, aturan, regulasi yang ditetapkan oleh otorisasi lebih tinggi ditaati dan diikuti.

Berdasarkan Standar Pelaksanaan Fungsi Audit Intern Bank/SPFAIB (Bank Indonesia, 1999), tugas auditor internal adalah membantu Direktur Utama dan Dewan Komisaris dengan menjabarkan secara operasional perencanaan, pelaksanaan dan pemantauan atas hasil audit. Dalam melaksanakan hal ini mewakili pandangan dan kepentingan profesinya dengan membuat analisis dan penelitian di bidang

keuangan, akuntansi, operasional dan kegiatan lainnya melalui pemeriksaan secara *on site* dan pemantauan secara *off site*, serta memberikan saran perbaikan dan informasi yang obyektif tentang kegiatan yang direview kepada semua tingkatan manajemen.

Berdasarkan Peraturan Bank Indonesia No.1/6/PBI/1999 tanggal 20 September 1999 tentang Penugasan Direktur Kepatuhan (*Compliance Director*) dan Penerapan Standar Pelaksanaan Fungsi Audit Intern Bank Umum, bahwa bank wajib menerapkan fungsi audit intern bank sebagaimana ditetapkan dalam Standar Pelaksanaan Fungsi Audit Intern Bank (SPFAIB). Hal ini bertujuan untuk dapat terciptanya kesamaan landasan semua bank umum di Indonesia mengenai tingkat pemeliharaan kepentingan dari semua pihak yang terkait dengan bank.

Tindakan Supervisi

Supervisi adalah melakukan pengamatan secara langsung dan berkala oleh atasan terhadap pekerjaan yang dilaksanakan oleh bawahan untuk kemudian apabila ditemukan masalah, segera diberikan petunjuk atau bantuan yang bersifat langsung guna mengatasinya (Azwar, 1996).

Apabila supervisi dapat dilakukan dengan baik, akan diperoleh banyak manfaat. Manfaat tersebut diantaranya adalah sebagai berikut (Suarli & Bachtiar, 2009) :

1. Supervisi dapat meningkatkan efektifitas kerja.
2. Supervisi dapat lebih meningkatkan efisiensi kerja.

Apabila kedua peningkatan ini dapat diwujudkan, sama artinya dengan telah tercapainya tujuan suatu organisasi. Tujuan pokok dari supervisi ialah menjamin pelaksanaan berbagai kegiatan yang telah direncanakan secara benar dan tepat, dalam arti lebih efektif dan efisien, sehingga tujuan yang telah ditetapkan organisasi dapat dicapai dengan memuaskan (Suarli & Bachtiar, 2008).

Menurut Bactiar dan Suarly, (2009) yang bertanggung jawab dalam melaksanakan supervisi adalah atasan yang memiliki kelebihan dalam organisasi. Idealnya kelebihan tersebut tidak hanya aspek status dan kedudukan, tetapi juga pengetahuan dan keterampilan. Berdasarkan hal tersebut serta prinsip-prinsip pokok

supervisi maka untuk dapat melaksanakan supervisi dengan baik ada beberapa syarat atau karakteristik yang harus dimiliki oleh pelaksana supervisi (*supervisor*).

Motivasi

Handoko (2003:252) mengatakan bahwa pengertian motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Sedangkan Rivai (2008:457), mengatakan bahwa Motivasi adalah sebagai “Suatu keahlian dalam mengarahkan karyawan dan perusahaan agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan karyawan dan tujuan perusahaan sekaligus tercapai.”

Motivasi adalah karakteristik psikologis manusia yang memberi kontribusi pada tingkat komitmen seseorang. Hal ini termasuk faktor-faktor yang menyebabkan, menyalurkan, dan mempertahankan tingkah laku manusia dalam arah tekad tertentu (Nursalam, 2008).

Menurut Maslow, jika ingin memotivasi seseorang kita perlu memahami ditingkat mana keberadaan orang itu dalam hierarki dan perlu berfokus pada pemuasan kebutuhan pada atau diatas tingkat itu (Robbins & Coulter, 2007).

Faktor-faktor yang merupakan penggerak motivasi (faktor- faktor intrinsik) ialah:

1. Pengakuan (*cognition*), artinya karyawan memperoleh pengakuan dari pihak perusahaan bahwa ia adalah orang, berprestasi, baik, diberi penghargaan, pujian, dimanusiakan, dan sebagainya.
2. Tanggung jawab (*responsibility*), artinya karyawan disertai tanggung jawab dalam pekerjaan yang dilaksanakannya, tidak hanya semata-mata melaksanakan pekerjaan.
3. Prestasi (*achievement*), artinya karyawan memperoleh kesempatan untuk mencapai hasil yang baik atau berprestasi.
4. Pertumbuhan dan perkembangan (*growth and development*), artinya dalam setiap pekerjaan itu ada kesempatan bagi karyawan untuk tumbuh dan berkembang.
5. Pekerjaan itu sendiri (*job it self*), artinya memang pekerjaan yang dilakukan itu sesuai dan menyenangkan bagi karyawan.

Adapun faktor-faktor pemelihara motivasi (faktor-faktor ekstrinsik) ialah:

1. Gaji (*salary*) yang diterima karyawan

2. Kedudukan (status) karyawan
3. Hubungan antar pribadi dengan teman sederajat, atasan atau bawahan
4. Penyeliaan (*supervisi*) terhadap karyawan
5. Kondisi tempat kerja (*working condition*)
6. Keselamatan kerja (*job safety*)
7. Kebijakan dan administrasi perusahaan, khususnya dalam bidang personalia

Kerjasama

Kerjasama dalam tim menjadi sebuah kebutuhan dalam mewujudkan keberhasilan kerja. Kerjasama dalam tim akan menjadi suatu daya dorong yang memiliki energi dan sinergisitas bagi individu-individu yang tergabung dalam kerjasama tim. Tanpa kerjasama yang baik tidak akan memunculkan ide-ide cemerlang. Sebagaimana yang dinyatakan Bachtiar (2004) bahwa "Kerja sama merupakan sinergisitas kekuatan dari beberapa orang dalam mencapai satu tujuan yang diinginkan. Kerjasama akan menyatukan kekuatan ide-ide yang akan mengantarkan pada kesuksesan".

Kontribusi tiap-tiap individu dapat menjadi sebuah kekuatan yang terintegrasi. Individu dikatakan bekerja sama jika upaya-upaya dari setiap individu tersebut secara sistematis terintegrasi untuk mencapai tujuan bersama. Semakin besar integrasinya semakin besar tingkat kerja samanya.

West (2002) menetapkan indikator-indikator kerja sama sebagai alat ukurnya sebagai berikut :

1. Tanggung jawab secara bersama-sama menyelesaikan pekerjaan, yaitu dengan pemberian tanggung jawab dapat tercipta kerja sama yang baik.
2. Saling berkontribusi, yaitu dengan saling berkontribusi baik tenaga maupun pikiran akan terciptanya kerja sama.
3. Pengerahan kemampuan secara maksimal, yaitu dengan mengerahkan kemampuan masing-masing anggota tim secara maksimal, kerja sama akan lebih kuat dan berkualitas.

Kinerja Auditor

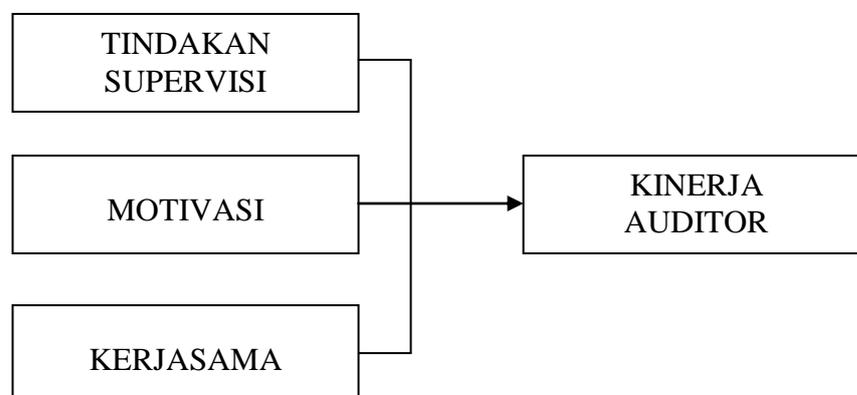
Pengertian Audit Kinerja menurut Indra Bastian (2007:47) adalah sebagai berikut : “Audit kinerja adalah pemeriksaan secara objektif dan sistematis terhadap berbagai macam bukti untuk dapat melakukan penilaian secara independen atas kinerja entitas atau program atau kegiatan pemerintah yang diaudit.”

Menurut Abdul Halim dan Theresia Damayanti (2007:71) pengertian Audit Kinerja adalah sebagai berikut : “Audit kinerja merupakan proses yang sistematis untuk memperoleh dan mengevaluasi bukti secara objektif agar dapat melakukan penilaian secara independen atas ekonomi dan efisiensi operasi, efektivitas dalam pencapaian hasil yang diinginkan dan kepatuhan terhadap kebijakan, peraturan dan hukum yang berlaku, menentukan kesesuaian antara kinerja yang telah dicapai dengan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya serta mengkomunikasikan hasilnya kepada pihak-pihak pengguna laporan tersebut.”

Selanjutnya, pengertian Audit Kinerja menurut UU No.15 Tahun 2004 tentang Pemeriksaan Pengelolaan dan Tanggung Jawab Keuangan Negara Pasal 4 ayat 3 adalah : “Pemeriksaan Kinerja adalah pemeriksaan dan pengelolaan keuangan negara yang terdiri atas pemeriksaan aspek ekonomi dan efisiensi serta pemeriksaan aspek efektivitas.”

Kerangka Berpikir

Untuk menggambarkan secara jelas mengenai penelitian ini dapat di lihat pada gambar kerangka berpikir di bawah ini:



Gambar 1: Menyajikan kerangka pemikiran mengenai pengaruh tindakan supervisi, motivasi dan kerjasama terhadap kinerja auditor internal pada PT Bank Negara Indonesia Tbk Palembang

Hipotesis

- Ho : Tindakan supervisi, motivasi dan kerjasama tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor internal PT Bank Negara Indonesia Tbk Palembang
- H1 : Tindakan supervisi, motivasi dan kerjasama tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor internal PT Bank Negara Indonesia Tbk Palembang

METODE

Desain Penelitian

Sifat dari penelitian ini dikategorikan penelitian penjelasan atau *eksplanatory*, dimana menjelaskan pengaruh tindakan supervisi, motivasi dan kerjasama terhadap kinerja auditor internal PT Bank Negara Indonesia Tbk Palembang melalui pengujian hipotesis.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Auditor Internal di bagian Satuan Pengendalian Intern pada Divisi Kepatuhan. Jumlah auditor yang terdapat pada Divisi Kepatuhan adalah 13 orang. Karena sedikit jumlah populasinya, maka peneliti menggunakan metode sensus yaitu seluruh auditor dijadikan data dalam penelitian.

Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi dalam penelitian ini adalah Divisi Audit Intern PT. Bank Negara Indonesia Tbk. Untuk auditor internal yang berada pada sub Divisi Audit Kepatuhan yang berada di Palembang. Waktu penelitian yang dilakukan oleh penulis selama 6 bulan pada tahun 2013.

Teknik Analisis

Untuk menganalisis masalah penelitian ini akan menggunakan metode regresi berganda dengan bantuan program *software* SPSS versi 17.0. dengan ketentuan pengujian sebagai berikut:

Ho diterima bila $\text{sig } F \geq \alpha = 0,05$

Ho ditolak bila $\text{sig } F < \alpha = 0,05$

atau

Ho diterima bila $F \text{ hitung} \leq F \text{ tabel}$

Ho ditolak bila $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Statistik Deskriptif

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh distribusi frekuensi masing – masing variabel sebagai berikut:

Tabel 1
Descriptif Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Tindakan Supervisi	13	3.36	5.00	4.0946	.49154
Motivasi Kerja	13	3.40	5.00	4.1385	.53157
Kerjasama	13	3.00	5.00	4.1692	.57065
Kinerja Auditor Internal	13	3.38	5.00	4.0015	.49435
Valid N (listwise)	13				

Sumber: penelitian lapangan data di olah

1. Variabel Tindakan Supervisi

Data variabel Tindakan Supervisi dikumpulkan melalui penyebaran kuisioner kepada responden. Berdasarkan hasil pengolahan data, diketahui bahwa distribusi nilai jawaban responden sebagai berikut: interval nilai (*range*) sebesar 1,64 yang diperoleh dari selisih nilai tertinggi jawaban responden sebesar 5 dengan nilai terendah jawaban responden sebesar 3,36. Kemudian diperoleh nilai rata-rata jawaban responden sebesar 4,09 dengan simpangan baku (standar deviasi) sebesar 0,49.

2. Variabel Motivasi Kerja

Data variabel Motivasi Kerja dikumpulkan melalui penyebaran kuisisioner kepada responden. Berdasarkan hasil pengolahan data, diketahui bahwa distribusi nilai jawaban responden sebagai berikut: interval nilai (*range*) sebesar 1,60 yang diperoleh dari selisih nilai tertinggi jawaban responden sebesar 5 dengan nilai terendah jawaban responden sebesar 3,40. Kemudian diperoleh nilai rata-rata jawaban responden sebesar 4,14 dengan simpangan baku (standar deviasi) sebesar 0,53.

3. Variabel Kerjasama

Data variabel Kerjasama dikumpulkan melalui penyebaran kuisisioner kepada responden. Berdasarkan hasil pengolahan data, diketahui bahwa distribusi nilai jawaban responden sebagai berikut: interval nilai (*range*) sebesar 2 yang diperoleh dari selisih nilai tertinggi jawaban responden sebesar 5 dengan nilai terendah jawaban responden sebesar 3. Kemudian diperoleh nilai rata-rata jawaban responden sebesar 4,17 dengan simpangan baku (standar deviasi) sebesar 0,57.

4. Variabel Kinerja Audit Internal

Data variabel Tindakan Supervisi dikumpulkan melalui penyebaran kuisisioner kepada responden. Berdasarkan hasil pengolahan data, diketahui bahwa distribusi nilai jawaban responden sebagai berikut: interval nilai (*range*) sebesar 1,62 yang diperoleh dari selisih nilai tertinggi jawaban responden sebesar 5 dengan nilai terendah jawaban responden sebesar 3,38. Kemudian diperoleh nilai rata-rata jawaban responden sebesar 4 dengan simpangan baku (standar deviasi) sebesar 0,49.

Hasil Uji Hipotesis

Berdasarkan perhitungan menggunakan program SPSS diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 2
Hasil Pengujian Hipotesis

Variabel Independen	B	Beta	R ²	Sig F	F Hitung	F Tabel
Constanta	0,112					
Tindakan Supervisi	0,986	0,980	0,936	0,000	43,774	
Motivasi	0,039	0,042				

Kerjasama	0,074	0,085				
-----------	-------	-------	--	--	--	--

Variabel dependent: Kinerja Auditor

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa persamaan garis regresinya adalah:

$$Y = 0,112 + 0,986 X^1 + 0,039 X^2 + 0,074 X^3$$

Hal ini berarti bahwa:

1. Nilai Konstanta sebesar 0,112 berarti tanpa adanya tindakan supervisi, motivasi dan kerjasama, maka nilai kinerja auditor internal PT Bank Negara Indonesia Tbk Palembang hanya sebesar 0,112 dalam kata lain tidak berkinerja dengan baik.
2. Nilai koefisien regresi tindakan supervisi sebesar 0,986, motivasi sebesar 0,039 dan kerjasama sebesar 0,074 semua bertanda positif berarti bila tindakan supervisi, motivasi dan kerjasama lebih tingkatkan, maka kinerja auditor internal PT Bank Negara Indonesia Tbk Palembang akan meningkat.

Lebih lanjut dari tabel tersebut diketahui bahwa nilai sig F sebesar 0,000 atau lebih kecil dari $\alpha = 5\%$ yang berarti bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga diketahui bahwa tindakan supervisi, motivasi dan kerjasama secara bersama – sama berpengaruh terhadap kinerja auditor internal PT Bank Negara Indonesia Tbk Palembang.

Selanjutnya diketahui nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,936 yang berarti bahwa variabel tindakan supervisi, motivasi dan kerjasama mempengaruhi variabel kinerja auditor internal PT Bank Negara Indonesia Tbk sebesar 93,6% sedangkan sisanya sebesar 6,4% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini seperti kepemimpinan, imbalan, kepuasan kerja, budaya organisasi dan lain sebagainya.

Kemudian diketahui pula nilai beta untuk variabel tindakan supervisi, motivasi dan kerjasama masing – masing sebesar 0,980; 0,042 dan 0,085. Hal ini berarti bahwa variabel tindakan supervisi lebih besar pengaruhnya terhadap kinerja auditor internal PT Bank Negara Indonesia Tbk Palembang dibanding variabel bebas lainnya.

PEMBAHASAN

Tindakan supervisi, motivasi dan kerjasama secara bersama – sama berpengaruh terhadap kinerja auditor internal PT Bank Negara Indonesia Tbk Palembang, dimana variabel tindakan supervisi, motivasi dan kerjasama mempengaruhi variabel kinerja auditor internal PT Bank Negara Indonesia Tbk sebesar 93,6% sedangkan sisanya sebesar 6,4% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini seperti kepemimpinan, imbalan, kepuasan kerja, budaya organisasi dan lain sebagainya. Selanjutnya diketahui bahwa variabel tindakan supervisi lebih besar pengaruhnya terhadap kinerja auditor internal PT Bank Negara Indonesia Tbk Palembang dibanding variabel bebas lainnya yaitu sebesar 0,980.

Comstock (1994) dalam Aris (2001) mengatakan supervisi merupakan tindakan mengawasi atau mengarahkan penyelesaian pekerjaan. Seiring dengan perjalanan waktu, supervisi dikatakan sebagai proses yang dinamis. Pada awalnya supervisi bersifat kaku atau otoriter. Bilamana seorang tidak bekerja sebagaimana yang diperintahkan, maka ia akan dihukum. Pada saat ini, supervisi diwarnai dengan gaya manajemen partisipatif. Parker et al (1989) mengatakan bahwa kebutuhan yang paling penting bagi akuntan yang berkaitan dengan kerja adalah evaluasi secara *fair* (adil) terhadap dirinya. Kemudian kebutuhan lainnya yang penting adalah supervisi yang kompeten dan adil.

Selain tindakan supervisi hal lain yang penting adalah motivasi kerja. Motivasi kerja adalah sesuatu yang memulai gerakan, sesuatu yang membuat orang bertindak atau berperilaku dalam cara-cara tertentu. Memotivasi orang adalah menunjukkan arah tertentu kepada mereka dan mengambil langkah-langkah yang perlu untuk memastikan bahwa mereka sampai ke suatu tujuan. Bermotivasi adalah keinginan pergi ke suatu tempat berdasarkan keinginan sendiri atau terdorong oleh apa saja yang ada agar dapat pergi dengan sengaja dan untuk mencapai keberhasilan setelah tiba disana (Michael Armstrong, 1994 dalam Sri, 2001).

Para ahli berpendapat keberadaan dari kerjasama tidak kalah pentingnya dengan tindakan supervisi dan motivasi, dimana kerjasama tidak ditentukan oleh keberadaan atas sebuah aktivitas secara bersama-sama, tetapi oleh interaksi yang dinamis di dalam sebuah organisasi. Kerjasama timbul bukan hanya tujuan yang sama dari para anggota, tetapi juga dikarenakan mereka bekerja bersama-sama karena dikoordinasikan untuk mencapai berbagai tujuan.

Kerjasama merupakan sebuah konstruk sosial yang digunakan secara luas tetapi memiliki berbagai definisi. Beberapa ahli mendefinisikan kerjasama sebagai proses interaksi yang dilakukan oleh individu, kelompok dan organisasi untuk mendapatkan manfaat.

Perilaku kinerja individu dapat ditelusuri hingga ke faktor-faktor spesifik seperti kemampuan, upaya dan kesulitan tugas (Timpe, 1988 dalam Sumardi, 2001). Kemampuan dan upaya merupakan penyebab yang bersifat internal, sementara faktor-faktor lainnya lebih bersifat eksternal. Kinerja seringkali identik dengan kemampuan (*ability*) seorang auditor bahkan berhubungan dengan komitmen terhadap profesi. Kinerja adalah sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan atau *ability* (A), motivasi atau *motivation* (M) dan kesempatan atau *opportunity* (O); yaitu $kinerja = f(A \times M \times O)$; (Robbins, 1999 dalam Dewi, 2004). Artinya kinerja merupakan fungsi dari kemampuan, motivasi dan kesempatan. Dengan kata lain, kinerja ditentukan oleh factor-faktor kemampuan, motivasi dan kesempatan.

Kesempatan kinerja adalah tingkat-tingkat kinerja yang tinggi sebagian merupakan fungsi dari tiadanya rintangan-rintangan pengendali karyawan itu. Menurut Johnson dan Lewin (2005), pengukuran kinerja dapat dipahami dari dua model normatif, yaitu *political performance* dan *services delivery*. *Political performance* merujuk pada pilihan kolektif dan keadilan yang dapat digunakan untuk membuat desain pilihan institusi politik. Sedangkan model kedua merujuk pada upaya untuk memperbaiki tingkat efektifitas dan efisiensi. Bagi auditor internal, maka model kedua sangat relevan sebagai struktur mediasi untuk mengukur kinerjanya.

Pengukuran kinerja dalam suatu jabatan fungsional sama pentingnya dengan pengukuran kinerja organisasi Kemampuan Motivasi Kesempatan secara keseluruhan. Sedangkan menurut Nasir (2005), pengukuran kinerja aktifitas difokuskan pada tiga dimensi yang utama yaitu efisiensi, kualitas dan waktu. Dalam hubungannya dengan kinerja, para profesional umumnya mempunyai tingkat kompetensi yang tinggi terhadap pekerjaan mereka. Adapun profesionalisme itu sendiri menjadi elemen motivasi dalam memberikan kontribusi terhadap kinerja

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis penelitian ini menunjukkan bahwa tindakan supervisi, motivasi dan kerjasama memacu kinerja auditor internal dalam melakukan tugas dan fungsinya sehari-hari. Berdasarkan hal tersebut maka dapat dijelaskan bahwa tindakan supervisi akan lebih bermanfaat guna meningkatkan kinerja auditor internal jika dilakukan dengan melakukan motivasi dan kerjasama yang baik.

Saran-saran

Penelitian yang akan datang diharapkan dapat mengembangkan model yang sudah ada dengan menambahkan variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja kerja internal auditor, misalnya kepuasan kerja dan budaya organisasi serta loyalitas. Penelitian mendatang juga diharapkan dapat mencari strategi untuk meningkatkan jumlah besaran sampel yang ada. Selain itu diharapkan dapat memperluas populasi penelitian. Populasi penelitian tidak hanya diambil dari kondisi pada bank pemerintah namun bisa dikembangkan dengan membandingkan dengan beberapa bank yang berstatus swasta nasional maupun swasta asing.

DAFTAR PUSTAKA

- Baridwan, 2004, *Intermediate Accounting*, Edisi kedelapan, BPFE Yogyakarta, Yogyakarta.
- Hery, 2008, *Pengantar Akuntansi 1*, Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, Jakarta.
- Mulyadi, 2001, *Sistem Akuntansi*, Salemba Empat, Jakarta.
- PDAM, 2011, *Petunjuk Teknis Penerapan SAK ETAP pada PDAM, Tim Penyusun PDAM, Palembang*.
- Sawyer, Edisi 5, 2005, *Audit Internal I*, Salemba Empat, Jakarta
- Soemarso S.R, 2005, *Akuntansi Suatu Pengantar*, buku 2, (Edisi 5 Revisi), Salemba Empat, Jakarta.
- Sony Warsono, 2011, *Adopsi Standar Akuntansi IFRS Fakta, Dilema, dan Matematika*, AB PUBLISHER, Yogyakarta.

Tim IAI Sumsel, 2012, *Pengantar Akuntansi (Berbasis SAK-ETAP)*, buku 2, IAI Sumsel, Palembang.

Tantan, 2011, *IAS Nomor 16 Tentang Akt5a Tetap*, <http://asil4dworld.wordpress.com/2009/06/07/psak-16-revisi-2007-tentang-aset-tetap/>.

Warren Reeve Fess, 2006, *Accounting*, Salemba Empat, Jakarta.