

PENDAHULUAN**1.1 Latar Belakang Penelitian**

Menurut Moehariono (2014: 96), pengukuran kinerja (*performance measurement*) mempunyai pengertian suatu proses penilaian tentang kemajuan pekerjaan terhadap tujuan dan sasaran dalam pengelolaan sumber daya manusia untuk menghasilkan barang dan jasa, termasuk informasi dan atas efisiensi serta efektivitas tindakan dalam mencapai tujuan organisasi.

Kinerja auditor pemerintah di atur sesuai dengan peraturan pemerintah No.60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah, pelaksanaan pengendalian intern tersebut dilaksanakan oleh Aparat Pengawas Intern Pemerintah (APIP), yaitu Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP), Inspektorat Jendral, Inspektorat Provinsi, dan Inspektorat Kota. BPKP sebagai salah satu pelaksanaan tugas pengendalian internal pemerintah yang mempunyai tugas melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan keuangan dan pembangunan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Auditor BPKP dalam melakukan tugasnya tentu harus melakukan pemeriksaan berdasarkan kode etik dan standar audit. Kode etik dimaksudkan untuk menjaga perilaku auditor dalam melaksanakan tugasnya, sedangkan standar audit dimaksudkan untuk menjaga mutu hasil audit yang dilaksanakan auditor.

Tindakan supervisi adalah tindakan pengawasan yang bertujuan untuk mengawasi suatu hal agar mencapai tujuan dengan baik. Tindakan supervisi yang diterapkan dapat memberikan kesempatan kepada auditor junior untuk berpartisipasi dan meningkatkan keterampilannya. Supervisi merupakan kegiatan pengendalian yang dilaksanakan oleh seseorang yang disebut supervisor. Konsep supervisi tidak dapat dilepas dari peran penting seorang supervisor. Oleh karena itu, pemahaman atas fungsi dan peran penting seorang supervisor akan memberikan pemahaman yang jelas atas makna dari supervisi.

Peningkatan kualitas penugasan audit oleh aparat pengawasan instansi pemerintah (APIP) sangat dipengaruhi oleh proses kendali mutu (*quality control process*) pada setiap tahapan audit. Salah satu proses kendali mutu yang sangat berpengaruh dalam manajemen penugasan audit tersebut adalah kegiatan supervisi audit yang dilaksanakan oleh seorang supervisor, atau dalam istilah jabatan fungsional auditor, dikenal dengan istilah pengendali teknis. Dalam penugasan audit, kegiatan supervisi audit sebenarnya dilaksanakan secara berjenjang mulai dari ketua tim, pengendali teknis sampai dengan pengendali mutu tim audit.

Supervisi yang berorientasi pada pekerjaan, ikut menentukan tujuan yang akan dicapai, membantu mengatasi masalah, menyediakan dukungan sosial dan material, serta memberikan umpan balik atas kinerja bawahan, akan membantu mengurangi kebingungan peran dan ketidakpastian yang dialami bawahan sehingga kinerja bawahannya akan meningkat.

Kemampuan supervisor dalam memberikan bantuan teknis dan dukungan pada perilaku karyawan sangat diperlukan agar supervisi dapat berhasil dengan baik. Salah satu bentuk dari supervisi adalah pendamping (pelatihan) yang didefinisikan sebagai proses membentuk dan mempertahankan hubungan yang berkembang dan berlangsung secara intensif dari karyawan senior (pendamping) dan karyawan junior.

Selain tindakan supervisi, dorongan kerja sangat mempengaruhi hasil kerja. Motivasi merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja, karena dengan motivasi auditor memiliki perhatian terhadap pekerjaan, semangat kerja, tanggung jawab, senang dan loyal terhadap pekerjaannya. Dorongan terbentuk dari sikap auditor dalam menghadapi situasi kerja di lingkungan organisasi tempatnya bekerja. Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri bawahan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi. Sikap mental bawahan yang positif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan dorongan kerja tinggi. Sedangkan jika mereka bersikap negatif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan dorongan kerja yang rendah.

Menurut Robbins dan Judge (2013), motivasi kerja adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi kearah tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya tersebut untuk memenuhi suatu kebutuhan individu. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja dapat dibedakan atas faktor intern dan esktern berasal dari karyawan, yaitu;

yang merupakan faktor intern adalah keinginan untuk dapat hidup, keinginan untuk dapat memiliki, keinginan untuk memperoleh penghargaan, dan keinginan untuk berkuasa. Sementara faktor eskternnya adalah kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang memadai, supervise yang baik, dan adanya jaminan pekerjaan.

Perwakilan BPKP Provinsi Sumatera Utara sebagai unit pelaksana BPKP Pusat di daerah merupakan Lembaga Pemerintah Non Departemen (LPND) yang bertugas melakukan pengawasan, baik terhadap pelaksanaan keuangan dan pembangunan maupun terhadap penyelenggaraan pemerintahan. Namun, perubahan-perubahan lingkungan strategik yang terjadi, telah mendorong BPKP untuk melakukan reposisi dan redefinisi terhadap tugas, fungsi, dan perannya di bidang pengawasan fungsional. Sebagai aparat pengawasan intern pemerintah, perwakilan BPKP Provinsi Sumatera Utara juga memfokuskan kegiatannya dalam mendorong terselenggaranya otonomi daerah, akuntabilitas kinerja instansi pemerintah dalam rangka mewujudkan *good governance* dan *good corporate governance*, optimalisasi penerimaan negara/daerah, dan berperan aktif dalam pemberantasan KKN. Lebih jauh lagi, sesuai dengan kemampuan sumber daya manusia yang dimiliki, Perwakilan BPKP Provinsi Sumatera Utara berusaha berperan membantu mempercepat perbaikan manajemen pemerintahan daerah. Sesuai dengan Kebijakan Pengawasan BPKP, audit yang dilaksanakan Perwakilan BPKP Provinsi Sumatera Utara diharapkan mampu mendukung Platform Pemerintah yang diarahkan pada:

1. Pemberantasan Korupsi, Kolusi dan Nepotisme
2. Penciptaan aparatur yang bersih, berkualitas, dan bertanggung jawab
3. Pembentukan sistem pemerintahan dan penyelenggaraan pemerintahan yang efektif, efisien, transparan, auditabel dan akuntabel.

Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) provinsi Sumatera Utara yang telah berhasil mengungkap banyak kasus korupsi diberbagai instansi pemerintah (<https://www.bpkp.go.id/sumut.bpkp>). Oleh sebab itu penulis tertarik melakukan penelitian. Hasil penelitian ini akan dibahas dalam bentuk tulisan skripsi yang berjudul Pengaruh Tindakan Supervisi dan Motivasi Terhadap Kinerja Auditor di lingkungan Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) Provinsi Sumatera Utara.

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam proposal penelitian ini dinyatakan dalam bentuk pertanyaan sebagai berikut:

1. Apakah tindakan supervisi berpengaruh terhadap kinerja auditor Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) Provinsi Sumatera Utara?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja auditor Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) Provinsi Sumatera Utara?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan yang hendak dicapai pada penelitian ini adalah:

1. Untuk membuktikan secara empiris pengaruh supervisi terhadap kinerja auditor Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) Provinsi Sumatera Utara.
2. Untuk membuktikan pengaruh motivasi terhadap kinerja auditor Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) Provinsi Sumatera Utara.

1.4 Batasan Penelitian

Agar permasalahan penelitian tetap terfokus pada permasalahan dan tujuan yang ingin dicapai. Penelitian ini hanya dibatasi pada permasalahan keterkaitan pengaruh tindakan supervisi dan motivasi kerja terhadap kinerja auditor Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) Provinsi Sumatera Utara.

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini di harapkan dapat memperluas literatur mengenai pengaruh tindakan supervisi dan motivasi terhadap kinerja auditor pemerintah yang telah ada dan dapat memberikan kontribusi maupun rujukan bagi para peneliti berikutnya yang ingin melakukan penelitian yang lebih mendalam di bidang ini.

1.5.2 Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini berguna untuk menambah pengetahuan dan menjadi wahana dalam menerapkan ilmu yang telah dipelajari khususnya mengenai akuntansi.

b. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi sekaligus umpan balik mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi tindakan supervisi dan motivasi terhadap kinerja auditor pemerintah pada kantor Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) Provinsi Sumatera Utara.

c. Bagi Universitas

Bagi universitas untuk menambah kepustakaan Universitas HKBP Nommensen dan hasil penelitian ini diharapkan bisa menjadi bahan kajian ilmu dan menambah referensi dalam dunia ilmu pengetahuan dengan akuntansi khususnya mengenai analisis keuangan.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Konsep Kinerja

2.1.1 Pengertian dan Pengukuran Kinerja

1. Pengertian Kinerja

Menurut Rivai (2013) kinerja merupakan perbuatan nyata yang dilakukan setiap orang sebagai prestasi dari hasil kerja karyawan sesuai dengan tugasnya di dalam perusahaan. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2015:67) kinerja berasal dari kata *job performance* yang artinya prestasi kerja yang sesungguhnya yang dicapai seseorang. Secara umum diartikan sebagai pencapaian seseorang dalam menjalankan tugasnya. Menurut Seymour dalam Yetti (2015:18) kinerja merupakan pelaksanaan, dan kegiatan-kegiatan yang dapat diukur. Menurut Sandy (2015:11) kinerja merupakan sebuah prestasi yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan pekerjaan yang telah diberikan.

Menurut Mangkunegara (2016:9) yang berpendapat kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas maupun secara kuantitas yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Sedangkan menurut Sutrisno (2016:151) kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang berdasarkan tingkah laku kerjanya dalam menjalankan aktivitas dalam bekerja. Keberhasilan ataupun kegagalan dalam suatu organisasi dalam melaksanakan tugas sangat

berhubungan dengan kinerja karyawan, pencapaian kinerja dalam organisasi merupakan faktor yang harus diperhatikan untuk mewujudkan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Robbin (2016:260) mendefinisikan kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan.

Berdasarkan pengertian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan pencapaian hasil karyawan dalam suatu proses melaksanakan tugasnya dengan sesuai tanggung jawab yang diberikan. Dengan meningkatkan kinerja karyawan akan membawa dampak yang positif bagi perusahaan, sehingga karyawan memiliki tingkat kinerja yang baik dan optimal untuk membantu mewujudkan tujuan perusahaan.

2. Pengukuran Kinerja

Menurut Moehariono (2014: 96), pengukuran kinerja (*performance measurement*) mempunyai pengertian suatu proses penilaian tentang kemajuan pekerjaan terhadap tujuan dan sasaran dalam pengelolaan sumber daya manusia untuk menghasilkan barang dan jasa, termasuk informasi dan atas efisiensi serta efektivitas tindakan dalam mencapai tujuan organisasi.

Pengukuran kinerja dimulai dengan proses penetapan indikator kinerja yang memberikan informasi sedemikian rupa sehingga memungkinkan unit kerja perusahaan untuk memonitor kinerjanya dalam menghasilkan *output* dan *outcome* terhadap konsumen. Pengukuran kinerja dalam sebuah perusahaan merupakan suatu proses umpan balik dari akuntan kepada manajemen yang menyediakan

informasi tentang seberapa baik kesesuaian suatu tindakan dengan rencana yang dibuat sebelumnya.

2.1.2 Indikator – Indikator Kinerja

Menurut Wahidi et al., (2020:219) terdapat 3 (tiga) indikator untuk mengukur kinerja auditor, yaitu:

1. Kualitas Kerja

Mutu penyelesaian dengan bekerja berdasarkan pada seluruh kemampuan dan keterampilan, serta pengetahuan yang dimiliki oleh seorang auditor.

2. Kuantitas Kerja

Jumlah hasil yang dapat diselesaikan dengan target yang menjadi tanggung jawab pekerjaan auditor, serta kemampuan untuk memanfaatkan sarana dan prasarana penunjang pekerjaan.

3. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu yaitu ketepatan dalam penyelesaian pekerjaan sesuai dengan waktu yang tersedia.

2.1.3 Kinerja Auditor Pemerintah

Secara umum, definisi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai pegawai sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan atau diberikan kepadanya. Kinerja pada dasarnya dapat dilihat dari dua segi, yaitu kinerja pegawai (perindividu) dan kinerja organisasi. Kinerja pegawai adalah hasil kerja perseorangan dalam suatu organisasi. Sedangkan

kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang dicapai suatu organisasi. Istilah kinerja berasal dari *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi yang sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Dalam kamus besar bahasa Indonesia dinyatakan bahwa kinerja berarti:

1. Sesuatu yang dicapai.
2. Prestasi yang diperlihatkan.
3. Kemampuan kerja.

Pengertian kinerja auditor adalah kinerja atau prestasi kerja diukur dengan kriteria seperti kuantitas, ketepatan waktu dalam melaksanakan tugas, kehadiran, kualitas dan tanggung jawab memegang jabatan. Kinerja auditor adalah perbuatan atau pelaksanaan tugas dan tanggung jawab pemeriksaan yang telah diselesaikan oleh auditor dalam waktu yang ditentukan. Definisi kinerja auditor adalah perilaku kerja auditor dalam menjalankan tugasnya untuk mencapai hasil kerja yang berkualitas dan secara obyektif terhadap laporan keuangan suatu organisasi atau perusahaan, bertujuan untuk menentukan laporan keuangan yang diperiksa menyajikan secara wajar sesuai atau tidak sesuai dengan standar akuntansi yang berlaku. Menurut (Anwar Prabu Mangkunegara 2014:9) kinerja Auditor adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Menurut Rosally dan Yulius (2015) mengatakan bahwa kinerja auditor adalah hasil dari pekerjaan dalam pelaksanaan kegiatan audit atas laporan keuangan organisasi atau perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas dapat dikatakan bahwa kinerja auditor merupakan hasil yang dicapai oleh auditor didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan waktu dalam menjalankan tugas perusahaan guna memenuhi kebutuhan pimpinan yang dibebankan kepadanya dalam kurun waktu tertentu.

Konsep kinerja berdasarkan Instruksi Presiden Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, yang dalam pelaksanaannya ditindak lanjuti dengan Keputusan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor 589/IX/6/Y/1999 tentang Pedoman Penyusunan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kegiatan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan perencanaan strategis (*strategic planning*) suatu organisasi. Maksud definisi tersebut adalah dengan kinerja terdapat gambaran tingkat pencapaian dari pelaksanaan visi, misi, dan tujuan organisasi yang telah dirumuskan dalam *strategic planning*. Dengan kata lain, kinerja dapat dilihat dari tingkat pencapaian pelaksanaan program-program dari visi, misi, dan tujuan organisasi.

Kesimpulan konsep kinerja berdasarkan pendapat para ahli tersebut di atas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan pengukuran tingkat pencapaian atas tujuan organisasi sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan, motivasi, dan keinginan pegawai. Dalam penelitian ini kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh pegawai yang dalam pelaksanaan tugas pekerjaan

berdasarkan pada ukuran dan waktu yang telah ditentukan guna mewujudkan tujuan organisasi.

2.2 Konsep Supervisi

2.2.1 Pengertian, Manfaat dan Tujuan Supervisi

1. Pengertian Supervisi

Supervisi adalah pengawasan utama, pengontrolan tertinggi (Kamus Besar bahasa Indonesia). Dari pengertian tersebut dapat diartikan bahwa supervisi merupakan kegiatan pengawasan, pengontrolan atau pengendalian yang dilaksanakan oleh seorang yang disebut Supervisor. Pengertian supervisi tidak dapat dilepaskan dengan pengertian serta peran penting seorang supervisor. Oleh karena itu, pemahaman atas fungsi dan peran penting seorang supervisor akan memberikan pemahaman yang jelas atas makna dari supervisi.

Supervisor adalah seorang manajer yang bertanggung jawab kepada manajer yang lebih tinggi dengan tugas utama memimpin para pelaksana operasional. Ikatan Akuntan Indonesia (IAI) dalam SA Seksi 311, PSA No.05 mendefinisikan supervisi mencakup pengarahan usaha asisten dalam mencapai tujuan audit dan penentuan apakah tujuan tersebut tercapai.

Tindakan supervisi merupakan proses yang berkesinambungan dalam mengawasi atau mengarahkan pekerjaan yang dimulai dengan perencanaan dan diakhiri dengan penyimpulan atas jalannya tugas. Tindakan supervisi yang memang memiliki tujuan baik agar para auditor tetap pada jalurnya dan dapat dimanfaatkan sebaik-baiknya oleh auditor, tentu hal ini akan dapat membuat

auditor meningkat kinerjanya. Oleh karena itu, tindakan supervisi merupakan tindakan yang tepat dalam mengawasi dan mengarahkan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang kompleks dan rumit. Apabila auditor yang menjalankan tugasnya tanpa adanya tindakan supervisi apalagi auditor tersebut tidak memiliki kemampuan yang baik, maka sudah bisa dipastikan bahwa auditor tersebut tidak dapat menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya. Hal ini tentu saja berpengaruh terhadap kinerjanya.

Dalam jenjang organisasi, kedudukan seorang supervisor secara hirarkis dapat ditunjukkan sebagai berikut:

- a. Pelaksana: merupakan tingkatan terendah dalam organisasi yang bertanggungjawab atas hasil kerjanya sendiri atau kelompoknya.
- b. Supervisor: merupakan manajer garis terdepan yang mengupayakan agar para pelaksana mampu melaksanakan tugas dengan baik.
- c. Manajer: merupakan atasan langsung dari para supervisor yang bertugas melakukan pengawasan atas pelaksanaan kegiatan yang dilakukan oleh supervisor.
- d. Eksekutif: merupakan pimpinan organisasi tingkat puncak yang bertanggung jawab atas pencapaian tujuan organisasi dan dalam praktiknya menghadapi.

Sama halnya dengan para manajer lainnya, supervisor melaksanakan tugastugas manajerial suatu organisasi, yang meliputi perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), pelaksanaan (*actuating*) dan pengendalian

(*controlling*). Namun demikian, ruang lingkup manajerial seorang supervisor berbeda dari para manajer lainnya, sebagai berikut:

- a. Supervisor, melaksanakan aktivitas manajerial dalam tataran teknis/taktis operasional sehari-hari.
- b. Manajer, melaksanakan aktivitas manajerial dalam tataran program yang bersifat jangka pendek dan menengah.
- c. Eksekutif, melaksanakan aktivitas manajerial strategis yang bersifat berjangka panjang.

Kedudukan seorang supervisor dalam sebuah organisasi sangat penting dan strategis (*vital*). Mereka merupakan batu utama (*keystone*) dalam bangunan organisasi. Batu utama (*keystone*) merupakan batu pengikat atau batu kunci yang menghubungkan antar dua sisi yaitu sisi manajer tingkat atas dan sisi para pelaksana. Kedua sisi tersebut diikat dan disatukan oleh sebuah batu kunci yang di dalam organisasi diperankan oleh seorang supervisor. Oleh karena itu, selain kompetensi di bidang manajerial, seorang supervisor dituntut mempunyai kompetensi menjalin hubungan antar personal (*interpersonal skill*) yang memadai.

Dalam bidang manajerial, seorang supervisor yang efektif harus mampu mengawasi, mengarahkan serta mengendalikan bawahannya untuk mencapai hasil-hasil yang diharapkan. Sementara dalam bidang interpersonal, seorang supervisor harus mampu menjalin komunikasi serta memberikan inspirasi kepada anak buah untuk bersama-sama menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan dengan

jumlah lebih banyak, waktu lebih cepat, cara lebih mudah, dan hasil yang lebih baik daripada jika dikerjakan sendiri.

Untuk mendukung peran sebagaimana diuraikan diatas, maka seorang supervisor harus mempunyai kompetensi dasar antara lain :

- a. Kompetensi konseptual, yaitu pemahaman atas konsep terhadap tugas pokok serta bidang usaha organisasi yang dikerjakannya.
- b. Kompetensi manajerial, yaitu untuk kemampuan untuk melaksanakan pengelolaan sumber daya dalam rangka mencapai untuk mencapai tujuan organisasi.
- c. Kompetensi teknis, yaitu kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan secara teknis sehari-hari dengan menggunakan sarana dan prasaranayang tersedia.
- d. Kompetensi interpersonal kemampuan untuk menjalin hubungan manusia (personal) baik personal dalam organisasi maupun di luar organisasi.

Namun demikian, kadar kompetensi yang harus dimiliki seorang supervisor berbeda dengan tingkatan manajer lainnya. Seorang supervisor, harus lebih banyak memiliki kompetensi teknis dan interpersonal serta memerlukan lebih sedikit kemampuan konseptual dibandingkan manajer tingkat diatasnya.

2.2.2 Supervisi Dalam Penugasan Audit

Penugasan audit merupakan suatu aktivitas manajemen yang meliputi unsur perencanaan penugasan audit (*planning*), pengorganisasian sumber daya audit, baik sumber daya manusia, keuangan , sarana dan prasarana (*organizing*),

pelaksanaan audit (*actuating*) dan pengendalian (*controlling*), yang bertujuan untuk memberikan rekomendasi perbaikan kinerja kepada obyek yang dilakukan audit (audit). Supervisi audit merupakan bagian dari upaya manajemen tim audit untuk memberikan jaminan dan keyakinan agar penugasan audit dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Supervisi audit merupakan salah satu aktivitas manajerial yang berfungsi untuk melakukan pengawasan, pengontrolan atau penyeliaan atas penugasan audit agar tujuan audit dapat dicapai dengan ekonomis, efektif dan efisien untuk memberikan rekomendasi perbaikan kinerja audit.

Supervisi dalam setiap tahapan audit merupakan suatu kewajiban yang disyaratkan dalam standar audit yang berlaku dalam rangka pencapaian tujuan audit serta menjaga mutu/kualitas pekerjaan audit. Dalam penugasan audit, supervisi bukan hanya merupakan aktivitas manajerial berupa pengawasan saja, melainkan juga merupakan upaya pengendalian dan penjaminan terhadap mutu hasil audit (*quality control and quality assurance*). Standar Audit Aparat Pengawasan Fungsional Pemerintah (SA-APFP) tahun 1996 yang diterbitkan BPKP menegaskan kewajiban tersebut dalam Standar Pelaksanaan Audit, butir 1). Demikian pula halnya dengan Standar Pemeriksaan Keuangan Negara yang diterbitkan oleh BPK (Peraturan BPK Nomr 1 tahun 2007) menyatakan hal serupa dalam Pernyataan Standar Pemeriksaan 02 tentang Standar Pelaksanaan Pemeriksaan Keuangan. Standar Audit tersebut menyatakan pernyataan sebagai berikut “Pekerjaan harus direncanakan dengan sebaik-baiknya dan jika digunakan tenaga asisten harus disupervisi dengan semestinya”

Selanjutnya standar audit tersebut menjelaskan atas pengertian supervisi audit antara lain sebagai berikut :

- a. Supervisi mencakup pengarahan kegiatan pemeriksa dan pihak lain (seperti tenaga ahli yang terlibat dalam pemeriksaan) agar tujuan pemeriksaan dapat dicapai.
- b. Unsur supervisi meliputi pemberian instruksi kepada staf, pemberian informasi mutakhir tentang masalah signifikan yang dihadapi, pelaksanaan reviu atas pekerjaan yang dilakukan, dan pemberian pelatihan kerja lapangan (*on the job training*) yang efektif.
- c. Supervisor harus yakin bahwa staf benar-benar memahami mengenai pekerjaan pemeriksaan yang harus dilakukan, mengapa pekerjaan tersebut harus dilakukan, dan apa yang diharapkan akan dicapai.
- d. Bagi staf yang berpengalaman, supervisor dapat memberikan pokok-pokok mengenai lingkup pekerjaan pemeriksaan dan menyerahkan rinciannya kepada staf tersebut.
- e. Bagi staf yang kurang berpengalaman, supervisor harus memberikan pengarahan mengenai teknik menganalisis dan cara mengumpulkan data.

Dengan demikian dapat kita pahami, bahwa pengertian supervisi audit sebagaimana disyaratkan dalam standar audit mempunyai makna yang lebih luas daripada sekedar melakukan pengawasan atau pengontrolan semata sebagaimana pemahaman supervisi dalam aktivitas manajemen. Supervisi dalam audit meliputi seluruh aktivitas manajemen audit mulai dari pemberian arahan (perencanaan/*planning*), penggunaan tenaga ahli dalam audit, pelatihan/training

(pengorganisasian), memberikan instruksi (pelaksanaan/*actuating*), reviu atas pekerjaan yang telah dilakukan (*controlling*), serta upaya penjaminan mutu agar penugasan audit sesuai dengan standar audit yang meliputi pengendalian dan penjaminan kualitas (*quality control and quality assurance*).

2.2.3 Supervisi Terhadap Auditor

Supervisi terhadap auditor merupakan hal yang wajib dilakukan sesuai dengan Standar Audit APIP atau Standar Pemeriksaan Keuangan Negara yang menyatakan bahwa jika audit dilaksanakan oleh asisten, maka harus dilakukan supervisi dengan semestinya. Dalam melakukan supervisi ini, Pengendali teknis dapat melakukan langkah-langkah antara lain :

- a. Melakukan penilaian atas kompetensi dan kapasitas masing-masing auditor baik ketua tim maupun anggota tim.
- b. Melakukan pengaturan beban penugasan audit sesuai dengan kompetensi dan kapasitasnya (sebagaimana dituangkan dalam Program Kerja Audit).
- c. Melakukan pengarahan, bimbingan dan pelatihan terhadap para auditor, sehingga mampu melakukan penugasan dengan baik.
- d. Menjaga kekompakan tim audit, dengan melakukan komunikasi terbuka, diskusi secara rutin atas setiap permasalahan yang dihadapi.
- e. Memberikan motivasi kerja, menumbuhkan suasana kerja yang kondusif
- f. Memberikan teguran lisan dan tertulis jika terjadi pelanggaran oleh para auditor, dan jika perlu dikenakan sanksi, dll.

2.2.4 Tujuan dan Sasaran Supervisi

1. Tujuan supervisi audit

Tujuan pelaksanaan supervisi dalam penugasan audit adalah:

- a. Melaksanakan pengawasan dan pengendalian atas penugasan audit yang dilakukan oleh tim audit. Supervisi audit merupakan aktivitas manajerial yang bertujuan untuk melakukan pengawasan dan pengendalian atas pelaksanaan penugasan audit yang dilakukan oleh tim audit agar audit dapat terlaksana secara ekonomis dan efisien serta mencapai tujuan audit yang telah ditetapkan yaitu memberikan rekomendasi perbaikan kinerja unit kerja auditan.
- b. Melaksanakan pengendalian serta penjaminan atas kualitas/mutu hasil audit (*quality control and quality assurance*). Supervisi audit merupakan kewajiban pemenuhan salah satu standar audit yang berlaku, seperti Standar Audit Aparat Pengawasan Fungsional Pemerintah (SA-APFP) atau Standar Pemeriksaan Keuangan Negara (SPKN). Dengan dipenuhinya standar profesi auditor, hal ini berarti bahwa penugasan audit memenuhi ukuran minimal kualitas/mutu proses audit dan hasilnya berupa laporan hasil audit dapat dijamin kualitas/mutunya serta dapat dipertanggung jawabkan secara profesional.

2. Sasaran Supervisi

Sasaran supervisi audit meliputi:

- a. Supervisi atas pelaksanaan teknis penugasan audit mulai dari tahap perencanaan sampai dengan tahap penyelesaian penugasan audit. Supervisi audit mengikuti seluruh tahapan proses audit, mulai dari perencanaan sampai dengan penyelesaian audit. Oleh karena itu, seorang supervisor harus melakukan supervisi atas seluruh proses penugasan audit, yaitu:
 - Supervisi atas perencanaan audit, yang meliputi supervisi atas perumusan tujuan, sasaran dan ruang lingkup audit, supervisi atas pengelolaan sumber daya manusia seperti penyusunan tim audit, serta penyusunan program kerja audit (PKA).
 - Supervisi atas pelaksanaan audit, yang meliputi supervisi atas pelaksanaan survai pendahuluan, penilaian sistem pengendalian manajemen, pelaksanaan program kerja audit, serta pengembangan temuan audit.
 - Supervisi atas penyelesaian audit, yang meliputi supervisi atas perumusan dan pembahasan temuan hasil audit sementara, penyusunan laporan serta kelengkapan dokumentasi audit.
- b. Supervisi atas pengelolaan sumber daya penugasan audit. Supervisi tidak hanya dilakukan terhadap hal-hal yang menyangkut teknis penugasan audit, melainkan juga meliputi hal-hal diluar teknis penugasan audit terutama supervisi terhadap faktor-faktor pendukung penugasan audit, seperti :

- Supervisi terhadap pengelolaan sumber daya manusia (auditor), seperti supervisi atas kompetensi anggota tim serta penguasaan anggota tim terhadap permasalahan yang dihadapi, supervisi atas kerjasama antar tim dan komunikasi antar tim. - Supervisi terhadap pengelolaan sumber daya keuangan (dana), meliputi supervisi atas kebutuhan dana dalam penugasan audit, seperti kebutuhan untuk melakukan tugas perjalanan dinas keluar kota dalam rangka konfirmasi, cek fisik ataupun kebutuhan dana jika diperlukan tim ahli jika diperlukan dalam mendukung penugasan audit.
- Supervisi terhadap sumber daya sarana dan prasarana, meliputi supervisi atas kebutuhan sarana dan prasarana tim dalam mendukung penugasan audit seperti kendaraan, peralatan-peralatan (*tools*) yang digunakan dalam audit, metodologi audit yang sesuai dengan kondisi lapangan.

2.2.5 Indikator – Indikator Tindakan Supervisi

Menurut Robbins and Coulter dalam Satriadi (2016, p.290) terdiri dari 4 (empat) indikator yaitu :

1. Menetapkan standar (*Standards*)
penetapan patokan (*target*) atau hasil yang diinginkan, untuk dapat dilakukan sebagai perbandingan hasil ketika berlangsungnya kegiatan organisasi. Standar juga merupakan batasan tentang apa yang harus dilakukan dalam melaksanakan suatu kegiatan untuk mencapai tujuan dan target organisasi.

2. Pengukuran (*Measurement*)

proses yang berulang-ulang dilakukan dan terus menerus dan benar, baik intensitasnya dalam bentuk pengukuran harian, mingguan, atau bulanan sehingga tampak yang diukur antara mutu dan jumlah hasil.

3. Membandingkan (*Compare*)

membandingkan hasil yang dicapai dengan target atau standar yang telah ditetapkan, mungkin kinerja lebih tinggi atau lebih rendah atau sama dengan standar.

4. Melakukan tindakan (*Action*)

keputusan mengambil tindakan koreksi-koreksi atau perbaikan. Bilamana telah terjadi penyimpangan antara standar dengan realisasi perlu melakukan tindakan *follow-up* berupa mengoreksi penyimpangan yang terjadi.

2.3 Konsep Motivasi

2.3.1 Pengertian dan Tujuan Motivasi Kerja

1. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai – nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu *invisible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu dalam mencapai tujuan. Selain itu motivasi dapat diartikan sebagai dorongan individu untuk melakukan tindakan karena mereka ingin melakukannya.

Apabila individu termotivasi, mereka akan membuat pilihan yang positif untuk melakukan sesuatu karena dapat memuaskan keinginan mereka.

(Usman, 2013 : 276) Motivasi ialah dorongan yang dimiliki seseorang untuk berbuat sesuatu, sedangkan motif adalah kebutuhan (*need*), keinginan (*wish*), dorongan (*desire*) atau *impuls*. Motivasi merupakan dorongan yang dimiliki seorang individu yang dapat merangsang untuk dapat melakukan tindakan-tindakan atau sesuatu yang menjadi dasar atau alasan seseorang untuk berperilaku atau melakukan sesuatu. Motivasi kerja dapat diartikan sebagai dorongan yang terdapat pada diri seseorang sehingga ia terdorong untuk melakukan suatu kegiatan yang berkaitan dengan suatu pekerjaan. Motivasi seseorang dapat diperoleh dari kebutuhannya.

Dorongan tersebut terdiri dari dua komponen, yaitu : arah perilaku (kerja untuk mencapai tujuan), dan kekuatan perilaku (seberapa kuat usaha individu dalam bekerja) motivasi meliputi perasaan, pikiran, dan pengalaman masa lalu yang dimiliki oleh seseorang yang merupakan bagian dari hubungan dalam dan hubungan luar dari perusahaan. Selain itu motivasi diartikan sebagai dorongan yang dimiliki seorang individu untuk berperilaku atau bertindak karena mereka ingin melakukan perbuatan yang dapat mencapai tujuan atau keberhasilan. Apabila individu memiliki motivasi yang kuat mereka akan melakukan suatu tindakan yang positif untuk melakukan sesuatu, karena dapat mencapai tujuan mereka (Rivai, 2013 : 607).

Berdasarkan definisi diatas bahwa peranan motivasi sangat penting dalam organisasi yang dapat mempengaruhi karyawan dalam bekerja, dan membuat karyawan bersemangat untuk bekerja. Teori Hierarki Kebutuhan Maslow (Robbins 2015 : 128) membuat hipotesis bahwa di dalam diri manusia ada lima jenjang kebutuhan berikut :

1. Fisiologis : meliputi rasa lapar, haus, tempat perlindungan(pakaian dan rumah) yang ada pada kesesuaian kebutuhan dari manusia tersebut
2. Rasa aman : antara lain keamanan dan perlindungan dari bahaya fisik dan emosional
3. Sosial : rasa kasih sayang yang dapat diterima dengan baik misalnya hubungan dari persahabatan
4. Penghargaan : mencakup faktor rasa hormat yang dipengaruhi secara intern misalnya harga diri, prestasi ; dan faktor hormat yang dipengaruhi secara ekstren misalnya status, pengakuan dari atasan kita dan perhatian dari seseorang
5. Aktualisasi diri : dorongan yang dapat membentuk individu untuk menjadi apa yang dapat ia mampu menjadi ; mencakup pertumbuhan, mencapai potensinya, dan instropeksi diri.

Menurut Hasibuan dalam (Kurniasari, 2018) terdapat beberapa tujuan motivasi sebagai berikut:

1. Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan.
2. Meningkatkan moral dan keputusan kerja karyawan.
3. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

4. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan.
5. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan.
6. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
7. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
8. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
9. Meningkatkan kesejahteraan karyawan.
10. Meningkatkan kinerja karyawan.
11. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan bahan baku.

2.3.2 Jenis Motivasi

Ada dua jenis motivasi kerja, yaitu motivasi positif dan motivasi negatif (Hasibuan, 2017).

1. Motivasi Positif (insentif positif) maksudnya pemimpin memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar. Dengan motivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja.
2. Motivasi Negatif (insentif negatif) maksudnya pemimpin memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapat hukuman. Dengan motivasi negatif ini semangat bekerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

2.3.3 Indikator - Indikator Motivasi Kerja

Indikator motivasi kerja yang di antaranya adalah sebagai berikut.

1. Prestasi (*Achievement*)

Kebutuhan akan prestasi akan mendorong seseorang untuk mengembangkan kreativitas dan mengarahkan semua kemampuan serta energi yang dimilikinya demi mencapai prestasi kerja yang optimal.

2. Pengakuan

Pengakuan artinya karyawan memperoleh pengakuan dari pihak perusahaan bahwa ia adalah orang yang berprestasi dan diberi penghargaan. Pengakuan dapat diperoleh melalui kemampuan dan prestasi sehingga terjadi peningkatan status individu.

3. Pekerjaan itu sendiri

Untuk mencapai hasil karya yang baik, diperlukan orang-orang yang memiliki kemampuan yang tepat. Ini berarti bahwa diperlukan suatu program seleksi yang sehat dalam merekrut karyawan sesuai pada kemampuannya.

4. Tanggung jawab (*Responsibility*)

Tanggung jawab adalah keterlibatan individu dalam usaha-usaha di setiap pekerjaan, seperti kesanggupan dan penguasaan diri sendiri dalam menyelesaikan pekerjaannya.

5. Kemajuan

Untuk meningkatkan hasil kinerja karyawan maka pemimpin perlu memberikan pelatihan kepada karyawan agar karyawan terus berinisiatif

untuk mengembangkan wawasannya dalam bekerja dan bertanggung jawab atas pekerjaannya.

6. Pengembangan potensi individu (*The possibility of growth*)

Pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan.

2.4 Hasil Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu bertujuan untuk mendapatkan bahan perbandingan dan acuan. Selain itu, untuk menghindari anggapan kesamaan dengan penelitian ini. Berikut merupakan penelitian terdahulu yang masih terkait dengan judul yang penulis kaji.

Pertama, penelitian yang dilakukan oleh Anita Mayangsari dan Nia Tresnawaty, SE.,M..Ak (2016) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Tindakan Supervisi dan Pelatihan Auditor Terhadap Profesionalisme Auditor Pemula” dengan hasil penelitiannya yaitu tindakan supervisi dan pelatihan auditor berpengaruh terhadap profesionalisme auditor pemula.

Kedua, penelitian yang dilakukan oleh Kadek Candra Dwi Chayani (2015) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Komitmen Profesional dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Auditor Dengan Tindakan Supervisi Sebagai Moderating” dengan hasil penelitiannya yaitu etika profesi auditor, profesionalisme, motivasi budaya kerja, dan tingkat pendidikan memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja auditor junior.

Ketiga, penelitian yang dilakukan oleh Nadirsyah & Safri A. Razaq (2013) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Supervisi Audit Terhadap Kualitas Hasil Kerja Auditor Dengan Tekanan Pengaruh Sosial Sebagai Variabel Moderating” dengan hasil penelitiannya yaitu supervisi berpengaruh secara positif terhadap kualitas hasil kerja auditor, tekanan pengaruh sosial berpengaruh secara negatif terhadap kualitas hasil kerja auditor, dan interaksi antara supervisi dengan tekanan pengaruh sosial berpengaruh positif terhadap kualitas hasil kerja auditor.

Keempat, penelitian yang dilakukan oleh Poppy Indriani (2014) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Tindakan Supervisi, Motivasi dan Kerjasama Terhadap Kinerja Auditor PT. Bank Negara Indonesia Tbk Palembang” dengan hasil penelitiannya yaitu menunjukkan bahwa secara bersama-sama variabel tindakan supervisi, motivasi dan kerjasama berpengaruh terhadap kinerja auditor PT. Bank Negara Indonesia Tbk Palembang, yang dimana besaran pengaruh ketiga variabel independen tersebut sebesar 93,6%. Namun jika sendiri-sendiri variabel tindakan supervisi yang paling berpengaruh terhadap kinerja auditor.

Kelima, penelitian yang dilakukan oleh Ketut Ardy Prabawa, dkk (2014) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Supervisi, Profesionalisme, dan Komunikasi dalam Tim Pada Kinerja Auditor Perwakilan BPKP” dengan hasil penelitiannya yaitu menunjukkan bahwa supervisi, profesionalisme, dan komunikasi dalam tim berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.

Berikut peneliti menyimpulkan dari hasil pemaparan penelirian terdahulu dalam bentuk tabel sebagai berikut:

Tabel 2.1

Hasil Penelitian Terdahulu

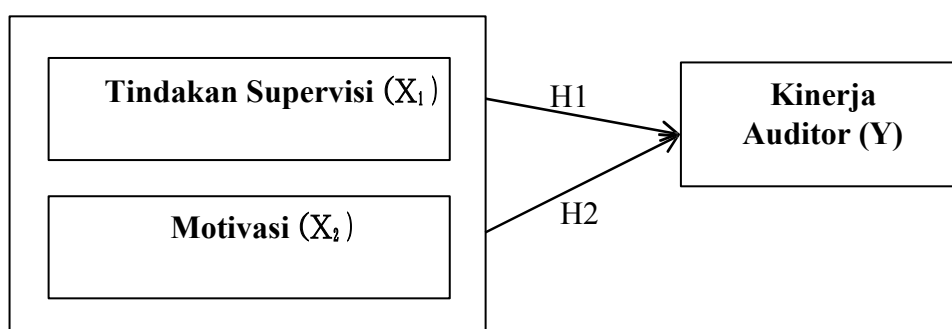
No	Peneliti dan Tahun Penelitian	Judul	Hasil Penelitian
1	Anita Mayangsari dan Nia Tresnawaty, SE.,M.Ak (2016)	Pengaruh Tindakan Supervisi dan Pelatihan Auditor Terhadap Profesionalisme Auditor Pemula.	Tindakan Supervisi dan Pelatihan Auditor Berpengaruh Terhadap Profesionalisme Auditor Pemula.
2	Kadek CandraDwi Cahyani (2015)	Pengaruh Komitmen Profesional dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Auditor Dengan Tindakan Supervisi Sebagai Moderating.	Etika Profesi Auditor, Profesionalisme, Motivasi Budaya Kerja, dan Tingkat Pendidikan memiliki pengaruh yang positif terhadap Kinerja Auditor Junior.
3	Nadirsyah & Safri A. Razaq (2013)	Pengaruh Supervisi Audit Terhadap Kualitas Hasil Kerja Auditor dengan tekanan Pengaruh Sosial sebagai Variabel Moderating.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Supervisi berpengaruh secara positif terhadap kualitas hasil kerja auditor. 2. Tekanan pengaruh sosial berpengaruh secara negatif terhadap kualitas hasil kerja auditor.

			3. Interaksi antara supervisi dengan tekanan pengaruh sosial berpengaruh positif terhadap kualitas hasil kerja auditor.
4	Poppy Indriani (2014)	Pengaruh tindakan supervisi, motivasi dan kerjasama terhadap kinerja auditor PT. Bank Negara Indonesia Tbk Palembang	Menunjukkan bahwa secara bersama-sama variabel tindakan supervisi, motivasi dan kerjasama berpengaruh terhadap kinerja auditor PT. Bank Negara Indonesia Tbk Palembang, yang dimana besaran pengaruh ketiga variabel independen tersebut sebesar 93,6 %. Namun jika sendiri-sendiri variabel tindakan supervisi yang paling berpengaruh terhadap kinerja auditor.
5	Ketut Ardy Prabawa, dkk (2014)	Pengaruh supervisi, profesionalisme, dan komunikasi dalam tim pada kinerja auditor perwakilan BPKP	Menunjukkan bahwa supervisi, profesionalisme, dan komunikasi dalam tim berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.

2.5 Kerangka Berpikir

Secara skematis, kerangka berpikir yang akan dilakukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir



2.6 Hipotesis

2.6.1 Pengaruh Tindakan Supervisi Terhadap Kinerja Auditor

Ketut Ardy Prabawa, dkk (2014) mengenai pengaruh supervisi, profesionalisme, dan komunikasi dalam tim pada kinerja auditor perwakilan BPKP. Penelitian tersebut menggunakan sampel penelitian auditor yang bekerja di kantor perwakilan BPKP dan menghasilkan kesimpulan tindakan supervisi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor pemerintah. Ini berarti semakin baik tindakan supervisi dilakukan maka semakin baik pula kinerja auditornya.

Hasil penelitian Ketut Ardy Prabawa, dkk (2014) tersebut mendukung penelitian yang dilakukan Nadirsyah & Safri A. Razaq (2013) yang menghasilkan kesimpulan tindakan supervisi berpengaruh positif terhadap kinerja para auditor. Hal ini konsisten dengan temuan penelitian yang dilakukan oleh Poppy Indriani (2014) yang respondennya adalah auditor PT. Bank Negara Indonesia Tbk

Palembang. Berdasarkan uraian hasil penelitian diatas, maka hipotesis yang diajukan adalah Tindakan Supervisi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor

2.6.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Auditor

Motivasi seorang berawal dari kebutuhan, keinginan dan dorongan untuk bertindak demi tercapainya kebutuhan atau tujuan. Hal ini menandakan seberapa kuat dorongan, usaha, intensitas, dan kesediaanya untuk berkorban demi tercapainya tujuan. Dalam hal ini semakin kuat dorongan atau motivasi dan semangat akan semakin tinggi kinerjanya. Hal ini sesuai dengan pendapat (Usman, 2013 : 276) Motivasi ialah dorongan yang dimiliki seseorang untuk berbuat sesuatu, sedangkan motif adalah kebutuhan (*need*), keinginan (*wish*), dorongan (*desire*) atau *impuls*. Kadek CandraDwi Cahyani (2015) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh komitmen profesional dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja auditor dengan tindakan supervisi sebagai moderating dengan hasil penelitian etika profesi auditor, profesionalisme, motivasi budaya kerja, dan tingkat pendidikan memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja auditor junior. Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini termasuk kategori penelitian yang bersifat deskriptif kuantitatif. Penelitian ini merupakan studi yang dilakukan berdasarkan data-data eksperimental hasil pengamatan, pengalaman, trial dan error. Setelah instrumen teruji validitas dan reliabilitas, maka dapat digunakan mengukur variabel yang telah ditetapkan untuk diteliti. Instrumen untuk mengumpulkan data dapat berbentuk test dan nontest. Untuk instrumen nontest, dapat digunakan sebagai kuesioner, pedoman observasi dan wawancara.

3.2 Metode Pengambilan Sampel

3.2.1 Populasi

Menurut Arikunto (2017:173) populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Apabila peneliti ingin meneliti semua elemennya yang ada dalam wilayah penelitian maka penelitiannya merupakan penelitian populasi. Objek pada populasi diteliti hasilnya dianalisis, disimpulkan dan kesimpulannya berlaku untuk seluruh populasi. Populasi penelitian ini yaitu seluruh auditor pemerintah yang bekerja pada Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) Provinsi Sumatera Utara yang berjumlah 62 orang.

3.2.2 Sampel

Menurut Arikunto (2017:173) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Dikarenakan jumlah keseluruhan pegawai audit tergolong sebesar 62 orang, maka dilakukan pemilihan sampel penelitian ini dengan menggunakan teknik nonprobability sampling dengan metode sampling jenuh. Sampling jenuh merupakan sampel yang mewakili jumlah populasi.

Sampel penelitian ini sama seperti populasinya sebesar 62 responden. Variabel bebasnya adalah Tindakan Supervisi, Motivasi Kerja dan variabel terikatnya adalah Kinerja Auditor.

3.3 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Adapun variabel beserta definisi operasionalnya dijelaskan dalam tabel berikut:

Tabel 3.1

Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Skala Ukuran
Kinerja Auditor	Kinerja auditor adalah perilaku kerja auditor dalam menjalankan tugasnya untuk mencapai hasil kerja yang berkualitas dan secara obyektif terhadap laporan keuangan suatu organisasi atau perusahaan, bertujuan untuk menentukan laporan keuangan yang diperiksa menyajikan secara wajar sesuai atau tidak sesuai dengan standar akuntansi yang berlaku.	a. Kualitas Kerja b. Kuantitas Kerja c. Ketepatan Waktu	<i>Likert</i>

Tindakan Supervisi	Tindakan supervisi merupakan proses yang berkesinambungan dalam mengawasi atau mengarahkan pekerjaan yang dimulai dengan perencanaan dan diakhiri dengan penyimpulan atas jalannya tugas.	<ul style="list-style-type: none"> a. Menetapkan standar (<i>Standards</i>) b. Pengukuran (<i>measuremet</i>) c. Membandingkan (<i>compare</i>) d. melakukan tindakan (<i>action</i>) 	<i>Likert</i>
Motivasi Kerja	Motivasi merupakan dorongan yang dimiliki seorang individu yang dapat merangsang untuk dapat melakukan tindakan-tindakan atau sesuatu yang menjadi dasar atau alasan seseorang untuk berperilaku atau melakukan sesuatu.	<ul style="list-style-type: none"> a. Prestasi b. Pengakuan c. Pekerjaan Itu Sendiri d. Tanggung Jawab e. Kemajuan f. Pengembangan Potensi Individu 	<i>Likert</i>

3.4 Metode Pengumpulan Data

Data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah data primer yaitu sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan (Sugiyono 2018:456). Metode yang digunakan dalam pengumpulan data yaitu dilakukan dengan metode kuesioner atau angket.

Metode kuesioner adalah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pernyataan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk di jawab. Responden penelitian ini adalah seluruh auditor di Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) Provinsi Sumatera Utara. Data yang dikumpulkan melalui kuesioner dikirim secara langsung kepada auditor pemerintah.

Cara penyebaran kuesioner kepada sampel yaitu: Pertama, peneliti mendistribusikan sendiri kuesioner tersebut langsung kepada responden. Kedua, melalui perantara yang dipercaya oleh peneliti yang dapat membantu menyebarkan kuesioner kepada responden.

3.5 Pengujian Kualitas Data

3.5.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Sebuah instrumen atau kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada instrumen atau kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2018:51). Uji signifikansi dilakukan dengan cara membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel. Di dalam menentukan layak dan tidaknya suatu item yang akan digunakan, biasanya dilakukan uji signifikansi koefisien korelasi pada taraf signifikansi 0,05 yang artinya suatu item dianggap valid jika berkorelasi signifikan terhadap skor total. Jika r hitung lebih besar dari r tabel dan nilai positif maka butir atau pertanyaan atau variabel tersebut dinyatakan valid. Sebaliknya, jika r hitung lebih kecil dari r tabel, maka butir atau pertanyaan atau variabel tersebut dinyatakan tidak valid.

3.5.2 Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2018:45) reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi hasil pengukuran dari kuesioner dalam penggunaan yang berulang. Jawaban responden terhadap pertanyaan dikatakan reliabel jika masing-masing pertanyaan dijawab secara konsisten atau jawaban tidak boleh acak.

Dalam mencari reliabilitas dalam penelitian ini penulis menggunakan teknis *Cronbach Alpha* untuk menguji reliabilitas, alat ukur yaitu kompleksitas tugas, tekanan ketaatan, pengetahuan auditor serta *audit judgment*. Dengan kriteria pengambilan keputusan sebagaimana dinyatakan oleh Ghozali (2018:46), yaitu jika koefisien *Cronbach Alpha* $> 0,70$ maka pertanyaan dinyatakan andal atau suatu konstruk maupun variabel dinyatakan reliabel. Sebaliknya, jika koefisien *Cronbach Alpha* $< 0,70$ maka pertanyaan dinyatakan tidak andal. Perhitungan reliabilitas formulasi *Cronbach Alpha* ini dilakukan dengan bantuan program IBM SPSS 27.

3.5.3 Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2016;154) uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel independen dan variabel dependen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Apabila variabel tidak berdistribusi secara normal maka hasil uji statistik akan mengalami penurunan. Uji normalitas data dapat dilakukan dengan menggunakan *One Sample Kolmogorov Smirnov* yaitu dengan ketentuan apabila nilai signifikan diatas 0,05 maka data terdistribusi normal.

Sedangkan jika hasil *One Sample Kolmogorov Smirnov* menunjukkan nilai signifikan dibawah 0,05 maka data tidak terdistribusi normal.

3.6 Uji Hipotesis

Untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini adalah digunakan alat analisisregresi linier berganda (*multiple linear regression*). Tujuannya adalah untuk mengetahui pengaruh tindakan supervisi dan motivasi kerja terhadap kinerja auditor. Rumus yang digunakan adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana :

Y=Kinerja Auditor

X₁= Tindakan Supervisi

X₂= Motivasi Kerja

a= Konstanta

b₁...b₂= Koefisien regresi variabel bebas

e= *Error term*

a. Uji t (Parsial)

Menurut Ghozali (2016:98) uji statistik t (parsial) pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Salah satu cara untuk melakukan uji t (parsial) adalah dengan membandingkan nilai statistik t dengan t-tabel.

Untuk menguji apakah masing-masing variabel independen (bebas) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (terikat). Pada uji t secara parsial dapat dilihat dengan kriteria sebagai berikut:

1. Menentukan hipotesis masing-masing:
 - a. H_0 : Variabel independen secara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.
 - b. H_a : Variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen.
2. Membandingkan nilai t-hitung dengan t-tabel:
 - a. H_0 diterima, apabila $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$, artinya variabel independen secara individual tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.
 - b. H_0 diterima, apabila $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$, artinya variabel independen secara individual berpengaruh terhadap variabel dependen.
3. Menentukan tingkat signifikansi, yaitu 5% (0,05).
 - a. Jika nilai signifikansi $> 0,05$ artinya hipotesis ditolak (koefisien regresi tidak signifikan) variabel independen secara parsial tidak mempengaruhi variabel dependen.
 - b. Jika nilai signifikansi $< 0,05$ artinya hipotesis diterima (koefisien regresi signifikan) variabel independen secara parsial mempengaruhi variabel dependen.

b. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Imam Ghozali (2016:97) koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan variabel independen dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu, atau interval antara 0 sampai 1. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas atau sedikit. Nilai yang mendekati satu variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.