

***The Influence of Measures Supervision on Performance of the Internal Auditors to Work
Motivation as an Intervening Variable
(Studies in Riau Province Representative BPKP)***

By:

Halimah Fahmy Ayu Januar

Pembimbing I : Dr. Rita Anugerah, Mafis, Ak, CA

Pembimbing II : Drs. H. Rusli, MM, Ak, CA

Faculty of economic Riau University, Pekanbaru, Indonesia

Email : Imah_man@rocketmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine how actions influence the performance of the internal auditor supervision through work motivation. The population of this study is that the internal auditors work in BPKP Representative Office of Riau Province. Total respondents in this study is 74 respondents (64.3%). Methods of data collection in this study is the use of survey method and deliver directly by sending a questionnaire to 115 pieces staffing subsection BPKP Representative Riau Province. The method of data analysis used in this study is to use the technique of path analysis (path analysis) is similar to multiple regression analysis yet done gradually with the help of software SPSS version 17.0. The results of this study indicate that the act of supervision and motivation direct and significant impact on the performance of the internal auditors. The results of this study also showed that motivation does not work mediate the relationship between measures of supervision with the performance of internal auditors.

Keyword : Measures Supervision, Work Motivation and Performance of the Internal Auditors

1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam beberapa tahun terakhir, permasalahan hukum terutama yang berkaitan dengan korupsi, kolusi dan nepotisme (KKN) dengan segala praktiknya seperti penyalahgunaan wewenang, penyuapan, pemberian uang pelicin, pungutan liar, pemberian imbalan atas dasar kolusi dan nepotisme serta penggunaan uang negara untuk kepentingan pribadi telah menjadi perhatian masyarakat dan dianggap sebagai suatu hal yang lazim terjadi di negara ini. Tuntutan masyarakat akan penyelenggaraan pemerintahan yang bersih dan bebas KKN menghendaki

adanya pelaksanaan fungsi pengawasan dan sistem pengendalian intern yang baik atas pelaksanaan pemerintahan dan pengelolaan keuangan negara untuk menjamin bahwa pelaksanaan kegiatan pemerintahan telah berjalan sesuai dengan kebijakan dan rencana yang telah ditetapkan serta menjamin bahwa tujuan tercapai secara efisien dan efektif (Elya Wati dkk, 2010).

Sesuai dengan peraturan pemerintah No. 60 Tahun 2008 tentang sistem pengendalian intern pemerintah, pelaksanaan pengendalian intern tersebut dilaksanakan oleh aparat pengawasan intern pemerintah (APIP), yaitu Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan

(BPKP), Inspektorat Jenderal, Inspektorat Provinsi dan Inspektorat Kabupaten/Kota. yang mempunyai tugas melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan keuangan dan pembangunan sesuai dengan perundang-undangan yang berlaku. BPKP dalam melaksanakan kegiatannya dikelompokkan ke dalam empat kelompok yaitu: audit, konsultasi, asistensi dan evaluasi, pemberantasan KKN serta pendidikan dan pelatihan pengawasan sesuai dengan peraturan yang berlaku (Elya Wati dkk, 2010).

Dalam menjalankan fungsi audit, BPKP perlu didukung oleh kinerja para auditornya. Peran auditor sangat penting dalam menjalankan fungsi pengawasan dan pengendalian internal. Oleh karena itu seorang auditor harus mampu menerapkan kemampuan, pengetahuan, dan pengalamannya (Marganingsih dkk, 2009).

Menurut Mulyadi (1998:11) *dalam* Trisnaningsih (2007) kinerja auditor internal adalah akuntan yang melaksanakan penugasan pemeriksaan secara obyektif atas laporan keuangan suatu perusahaan dengan tujuan untuk menentukan apakah laporan keuangan tersebut menyajikan secara wajar sesuai dengan prinsip akuntansi yang berlaku umum dalam semua hal material, posisi keuangan dan hasil usaha perusahaan. Kinerja auditor internal dapat dikatakan baik apabila kualitas hasil kerja unit internal audit sesuai dengan standar yang ditetapkan, dimana kualitas kinerja auditor internal dapat dilihat dari segi efektivitas, efisiensi, dan ekonomisnya.

Kinerja auditor internal merupakan tindakan atau melaksanakan tugas pemeriksaan yang telah diselesaikan oleh auditor dalam kurun waktu tertentu (Trisnaningsih, 2007). Kinerja (prestasi kerja) auditor dapat diukur melalui pengukuran tertentu (standar), dimana kualitas adalah berkaitan dengan mutu kerja yang dihasilkan, sedangkan kuantitas adalah jumlah hasil kerja yang dihasilkan dalam kurun waktu tertentu, dan ketepatan waktu adalah kesesuaian yang telah

BPKP sebagai salah satu pelaksana tugas pengendalian internal pemerintah direncanakan (Trisnaningsih, 2007). Kemudian, Larkin (1990) *dalam* Trisnaningsih (2007) menyatakan bahwa terdapat empat dimensi personalitas dalam mengukur kinerja auditor, antara lain: kemampuan (*ability*), komitmen profesional, motivasi dan kepuasan kerja.

Seorang auditor internal maupun auditor eksternal jika menggunakan tenaga asisten dalam mengaudit harus melakukan supervisi. Dalam bidang pemeriksaan akuntansi, supervisi diatur dalam Standar Pekerjaan Lapangan, PSA No.5 tahun 2011 (SA Seksi 310:2011). yang mengharuskan bahwa “pekerjaan harus direncanakan sebaik-baiknya dan jika digunakan asisten harus disupervisi dengan semestinya”.

Tindakan supervisi mencakup pengarahan terhadap usaha asisten dalam mencapai tujuan audit dan penentuan apakah tujuan tersebut tercapai. Unsur supervisi adalah memberikan instruksi kepada asisten, tetap menjaga penyampaian informasi masalah-masalah penting yang dijumpai dalam audit, mereview pekerjaan yang dilaksanakan, dan menyelesaikan perbedaan pendapat di antara staf audit. Luasnya supervisi memadai dalam suatu keadaan tergantung atas banyak faktor, termasuk kompleksitas masalah dan kualifikasi orang yang melaksanakan audit (Standar Profesional Akuntan Publik, SA Seksi 311:2011).

Pelaksanaan supervisi pada audit internal merupakan salah satu bagian yang sangat penting untuk mendukung aktivitas organisasi. Anggota staff audit internal harus disupervisi secara tepat sehingga mereka dapat melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya secara benar. Supervisi merupakan proses berlanjut bagi seorang personel yang dimulai dari tahap perencanaan audit dan berakhir pada tahap penyelesaian.

Selain pentingnya tindakan supervisi, dalam kinerja auditor juga dipengaruhi oleh motivasi. Menurut Robbins

(2006:214) motivasi adalah proses yang berperan pada intensitas, arah dan lamanya individu ke arah pencapaian sasaran. Motivasi merupakan salah satu faktor penting dalam mendorong seorang auditor internal untuk bekerja, karena dengan adanya motivasi dalam diri seseorang, diharapkan dapat meningkatkan semangat kerja setiap individu untuk bekerja keras dalam mencapai hasil kerja yang maksimal yang diharapkan perusahaan.

Dalam teori pengharapan (*expectacy*) Victor Vroom dalam Robbins (2006:238) mengatakan, motivasi kerja seseorang sangat ditentukan oleh harapan yang ingin dicapai oleh orang tersebut. Harapan yang ingin dicapai antara lain: upah atau gaji yang sesuai; keamanan kerja yang terjamin; kehormatan dan pengakuan; perlakuan yang adil; pimpinan yang cakap, jujur dan berwibawa; suasana kerja yang menarik dan jabatan yang menarik. Sehingga untuk mencapai semua harapan tersebut diatas, auditor internal akan termotivasi untuk bekerja sebaik mungkin guna menghasilkan kinerja yang maksimal.

Sehubungan dengan hal tersebut maka dilakukanlah penelitian ini yang merupakan replikasi dari penelitian yang dilakukan oleh Chandra (2006) tentang pengaruh tindakan supervisi terhadap kinerja auditor internal dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening.

1.2 Perumusan Masalah

Rumusan masalah pada penelitian ini adalah apakah terdapat pengaruh antara tindakan supervisi terhadap kinerja auditor internal melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening.

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

a. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh tindakan supervisi terhadap kinerja auditor internal melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening.

b. Manfaat Penelitian

1. Bagi penulis untuk memperdalam pengetahuan tentang Pengaruh Tindakan Supervisi terhadap Kinerja Auditor Internal dengan Motivasi Kerja sebagai variabel intervening.
2. Bagi instansi pemerintah, saran-saran dan kesimpulan yang diambil merupakan sumbangan pemikiran yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi auditor dimasa yang akan datang untuk peningkatan kinerja auditornya.
3. Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pemahaman di dalam bidang audit dan menjadi referensi dalam penelitian bidang audit pada masa yang akan datang.

II. TELAAH PUSTAKA

2.1 Pengertian Kinerja Auditor Internal

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*performance*). Sebagaimana dikemukakan oleh Mangkunegara (2005:67) bahwa istilah kinerja berasal dari kata *job performance* (prestasi kerja) atau *actual performance* (prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja auditor internal merupakan evaluasi terhadap tindakan atau pelaksanaan terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh atasan, rekan kerja, diri sendiri, dan bawahan langsung (Kalbers dan Forgaty, 1995 dalam Trisnaningsih, 2007). Kinerja auditor internal merupakan tindakan atau pelaksanaan tugas pemeriksaan yang telah diselesaikan oleh auditor internal dalam kurun waktu tertentu (Trisnaningsih, 2007). Kinerja (prestasi kerja) auditor

dapat diukur melalui pengukuran tertentu (standar), dimana kualitas adalah berkaitan dengan mutu kerja yang dihasilkan, sedangkan kuantitas adalah jumlah hasil kerja yang dihasilkan dalam kurun waktu tertentu, dan ketepatan waktu adalah kesesuaian yang telah direncanakan (Trisnaningsih. 2007). Kemudian, Larkin (1990) dalam Trisnaningsih (2007) menyatakan bahwa terdapat empat dimensi personalitas dalam mengukur kinerja auditor, antara lain: kemampuan (*ability*), komitmen profesional, motivasi dan kepuasan kerja.

2.2 Tindakan Supervisi

Untuk mencapai ukuran mutu kegiatan audit diperlukan standar auditing. Standar pekerjaan lapangan pertama dari standar auditing menyatakan bahwa pekerjaan harus direncanakan sebaik-baiknya dan jika digunakan asisten harus disupervisi dengan semestinya (PSA No.5 tahun 2011, SA Seksi 310:2011). Supervisi dalam audit menjadi lebih penting, mengingat banyaknya hal-hal unik atau pelik dalam pembuktian fraud serta sering munculnya perbedaan pendapat dalam rangka pembuktian masalah fraud. Dalam bidang pemeriksaan akuntansi, supervisi diatur dalam Standar Pekerjaan Lapangan, PSA No.5 tahun 2011 (SA Seksi 310:2011). yang mengharuskan bahwa “pekerjaan harus direncanakan sebaik-baiknya dan jika digunakan asisten harus disupervisi dengan semestinya”.

2.3 Motivasi Kerja

Motivasi merupakan salah satu faktor penting dalam mendorong seorang auditor internal untuk bekerja, karena dengan adanya motivasi dalam diri seseorang, diharapkan dapat meningkatkan semangat kerja setiap individu untuk bekerja keras dalam mencapai hasil kerja yang maksimal yang diharapkan perusahaan. Dalam teori pengharapan (*expectacy*) Victor Vroom dalam Robbins (2006:238) motivasi kerja menurut Vroom dalam Robbins (2006:238) adalah

mengarah kepada keputusan mengenai berapa banyak usaha yang akan dikeluarkan dalam suatu situasi tugas tertentu. Motivasi kerja seseorang sangat ditentukan oleh harapan yang ingin dicapai oleh orang tersebut. Harapan yang ingin dicapai antara lain: upah atau gaji yang sesuai; keamanan kerja yang terjamin; kehormatan dan pengakuan; perlakuan yang adil; pimpinan yang cakap, jujur dan berwibawa; suasana kerja yang menarik dan jabatan yang menarik. Sehingga untuk mencapai semua harapan tersebut diatas, auditor internal akan termotivasi untuk bekerja sebaik mungkin guna menghasilkan kinerja yang maksimal.

2.4 Kerangka Pemikiran dan Hipotesis

1. Pengaruh Tindakan Supervisi terhadap Kinerja Auditor Internal

Dalam Standar Profesional Akuntan Publik (SPAP; 2011) supervisi merupakan hal yang penting. Supervisi mencakup pengarahan usaha asisten dalam mencapai tujuan audit dan penentuan apakah tujuan tersebut tercapai. Unsur supervisi adalah memberikan instruksi kepada asisten, tetap menjaga penyampaian informasi masalah-masalah penting yang dijumpai dalam audit, mereview pekerjaan yang dilaksanakan, dan menyelesaikan perbedaan pendapat di antara staf audit kantor akuntan. Luasnya supervisi memadai dalam suatu keadaan tergantung atas banyak faktor, termasuk kompleksitas masalah dan kualifikasi orang yang melaksanakan audit (Standar Profesional Akuntan Publik, SA Seksi 311:2011). Hasil penelitian Adinda (2011) mengatakan bahwa tindakan supervisi berpengaruh secara langsung terhadap kinerja auditor internal. Berbeda dengan hasil penelitian Chandra (2006) menunjukkan tidak adanya pengaruh secara langsung antara tindakan supervisi dengan kinerja auditor internal. karena walaupun tindakan supervisi semakin baik, tidak sepenuhnya akan mempengaruhi kinerja auditor internal sebab kinerja yang dihasilkan sangat dipengaruhi oleh

motivasi kerja dan kemampuan auditor internal itu sendiri dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaannya.

H₁ : Tindakan Supervisi berpengaruh secara langsung terhadap Kinerja Auditor Internal

2. Pengaruh Tindakan Supervisi terhadap Motivasi Kerja

Teori pengharapan (*expectacy*) Victor Vroom dalam Robbins (2006:238) motivasi kerja adalah mengarah kepada keputusan mengenai berapa banyak usaha yang akan dikeluarkan dalam suatu situasi tugas tertentu. Motivasi kerja seseorang sangat ditentukan oleh harapan yang ingin dicapai oleh orang tersebut. Sedangkan menurut Rivai (2008:455) motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. AECC (*Accounting Education Change Commission*) sebagai badan yang dibentuk untuk menangani pendidikan akuntansi dalam upaya mempertahankan profesi akuntan sebagai pilihan karir yang menarik di Amerika Serikat, telah menerbitkan *Issue Statement* No.4 yang mana salah satu isi dari *Issue Statement* No. 4 adalah *AECC Recommendations Early Work Experience* yang mendorong pemberdayaan akuntan melalui tindakan supervisi yang tepat akan menumbuhkan *intrinsik motivation* (Chandra, 2006). *Intrinsik motivation* atau motivasi intrinsik adalah motivasi yang timbul dari dalam diri pribadi individu itu sendiri tanpa adanya pengaruh dari luar individu (Dimiyati dan Mudjiono, 2002:90). Chandra (2006) dalam penelitiannya menyatakan tindakan supervisi berpengaruh positif terhadap motivasi kerja. Semakin baik tindakan supervisi pimpinan kepada auditor internal akan sangat mempengaruhi motivasi kerjanya.

H₂ : Tindakan Supervisi berpengaruh secara langsung terhadap Motivasi Kerja

3. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Auditor Internal

Motivasi merupakan salah satu faktor penting dalam mendorong seorang auditor internal untuk bekerja, karena dengan adanya motivasi dalam diri seseorang, diharapkan dapat meningkatkan semangat kerja setiap individu untuk bekerja keras dalam mencapai hasil kerja yang maksimal yang diharapkan perusahaan. Dalam teori pengharapan (*expectacy*) Victor Vroom dalam Robbins (2006:238) motivasi kerja adalah mengarah kepada keputusan mengenai berapa banyak usaha yang akan dikeluarkan dalam suatu situasi tugas tertentu. Motivasi kerja seseorang sangat ditentukan oleh harapan yang ingin dicapai oleh orang tersebut. Harapan yang ingin dicapai antara lain: upah atau gaji yang sesuai; keamanan kerja yang terjamin; kehormatan dan pengakuan; perlakuan yang adil; pimpinan yang cakap, jujur dan berwibawa; suasana kerja yang menarik dan jabatan yang menarik. Sehingga untuk mencapai semua harapan tersebut diatas, auditor internal akan termotivasi untuk bekerja sebaik mungkin guna menghasilkan kinerja yang maksimal. Hasil penelitian Adinda (2011) dan Sujana (2012) menyimpulkan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh positif secara langsung terhadap kinerja auditor internal.

H₃ : Motivasi Kerja berpengaruh secara langsung terhadap Kinerja Auditor Internal

4. Pengaruh antara Tindakan Supervisi terhadap Kinerja Auditor Internal melalui Motivasi Kerja.

AECC (*Accounting Education Change Commission*) sebagai badan yang dibentuk untuk menangani pendidikan akuntansi di Amerika Serikat, menerbitkan *Issue Statement* No.4. Salah satu isi dari *Issue Statement* No. 4 adalah *AECC Recommendations Early Work Experience* yang mendorong pemberdayaan akuntan melalui tindakan supervisi yang tepat akan menumbuhkan *intrinsik motivation*.

Intrinsic motivation atau motivasi intrinsik adalah motivasi yang timbul dari dalam diri pribadi individu itu sendiri tanpa adanya pengaruh dari luar individu (Dimiyati dan Mudjiono, 2002:90). Penelitian dari Chandra (2006) menjelaskan bahwa tindakan supervisi yang dilakukan oleh pimpinan dapat menumbuhkan motivasi kerja kepada para auditor internal sehingga dapat menghasilkan prestasi atau kinerja yang diharapkan. Dimana ketika seorang pimpinan mensupervisi auditor internal sesuai dengan kebutuhannya, maka akan menimbulkan semangat kerja dan memotivasi auditor internal tersebut untuk bekerja. Karena salah satu peran dari seorang supervisor adalah mendorong bawahannya untuk dapat bekerja dengan baik agar dapat menghasilkan kinerja yang maksimal guna mencapai tujuan perusahaan yang telah direncanakan. Adanya tindakan supervisi dan tumbuhnya motivasi kerja sangat menentukan kinerja.

H₄ : Tindakan Supervisi berpengaruh secara tidak langsung terhadap Kinerja Auditor Internal melalui Motivasi Kerja.

III. METODE PENELITIAN

3.1 Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah auditor internal yang bekerja di Kantor Badan Pengawasan Keuangan dan pembangunan (BPKP) Perwakilan Provinsi Riau yang berjumlah 115 orang. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah *purposive sampling method* (pemilihan sampel bertujuan). *Purposive sampling method* adalah pemilihan sampel dengan tujuan atau target tertentu dalam memilih sampel (Indriantoro dan Supomo, 2002:131). Metode ini dipilih karena mampu memberi informasi berdasarkan pertimbangan dengan adanya kriteria sampel yang harus dipenuhi.

3.2 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan teknik kuesioner. Kuesioner adalah suatu aktivitas pengumpulan data dengan menyebarkan angket berupa suatu daftar pertanyaan tertulis kepada responden terpilih untuk diisi dengan alternatif dengan pertanyaan yang telah disediakan. Pengiriman kuisisioner dilakukan secara langsung kepada auditor internal pemerintah BPKP Perwakilan Provinsi Riau dan melakukan penyebaran kuisisioner kepada para auditor pemerintah melalui Sub Kepegawaian.

3.3 Analisis Data

3.3.1 Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan untuk menentukan taraf sejauh mana suatu alat pengukur dapat mengukur apa yang seharusnya diukur (Indriantoro dan Supomo, 2002:181). Menurut Ghazali (2005) validitas dapat diukur dengan melakukan korelasi antara skor butir pertanyaan dengan total skor variabel. Oleh karena itu dalam penelitian ini untuk melakukan uji validitas dilakukan dengan perbandingan korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total skor variabel.

2. Uji Realibilitas

Uji realibilitas digunakan untuk Untuk melihat reliabilitas dari instrumen-instrumen yang digunakan dalam penelitian ini, akan dihitung *Cronbach Alpha* masing-masing instrumen. Variabel tersebut akan dikatakan reliabel jika *Cronbach Alpha*-nya memiliki nilai lebih besar dari 0.6. Sebaliknya jika koefisien alpha instrumen lebih rendah dari 0.6 maka instrumen tersebut tidak reliabel untuk digunakan dalam penelitian (Indriantoro dan Supomo 2002:179).

3.3.2 Uji Asumsi Klasik

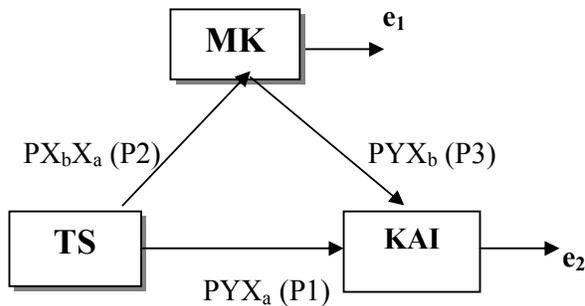
Sebelum melakukan pengujian hipotesis perlu dilakukannya pengujian asumsi klasik untuk mendeteksi terpenuhinya asumsi-asumsi dalam model

regresi. Tujuan dari uji asumsi klasik ini yaitu untuk mengetahui apakah hasil dari regresi berganda terjadi penyimpangan-penyimpangan dari asumsi klasik. Adapun uji asumsi klasik yang akan diuji yaitu : uji normalitas, uji autokorelasi, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinearitas (Purwanto, 2004:528).

3.4 Metode Pengujian Statistik

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini diuji dengan menggunakan teknik *path*

Gambar 3.1
Struktur Diagram Path



Sumber: diadopsi dari Ghazali (2005) dalam Chandra (2006)

Path analysis memberikan secara eksplisit hubungan kausalitas antar variabel berdasarkan pada teori. Anak panah menunjukkan hubungan antar variabel. Setiap nilai p menggambarkan jalur dan koefisien jalur. Berdasarkan gambar model jalur yang diajukan hubungan berdasarkan teori bahwa tindakan supervisi mempunyai hubungan langsung dengan kinerja auditor internal (p1). Namun demikian, tindakan supervisi juga mempunyai hubungan tidak langsung terhadap kinerja auditor internal yaitu dari tindakan supervisi ke motivasi kerja (p2) baru kemudian ke kinerja auditor internal (p3). Koefisien jalur adalah *standalized* koefisien regresi. Koefisien jalur dihitung dengan membuat dua persamaan struktural yaitu persamaan regresi yang menunjukkan hubungan yang dihipotesiskan. Dalam hal ini dua persamaan tersebut yaitu:

$$\begin{aligned}
 \text{a. } MK &= b_1 TS_t + e_1 \dots\dots\dots (1) \\
 \text{b. } KAI &= b_1 TS_t + b_2 MK + e_2 \dots\dots\dots (2)
 \end{aligned}$$

analysis (analisis jalur) dengan bantuan *software SPSS Version 17*. *Path analysis* serupa dengan analisis regresi berganda namun dilakukan secara bertahap. *Path analysis* digunakan untuk menganalisis pola hubungan antar variabel dengan tujuan untuk mengetahui hubungan langsung maupun tidak langsung seperangkat variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis jalur (*path analysis*) dengan struktur jalur sebagai berikut:

Keterangan :

- MK : Koefisien regresi sebagai proksi variabel motivasi kerja
- TS_t : Variabel tindakan supervisi pada periode t
- KAI : Variabel Kinerja auditor internal
- b₁- b₂ : Koefisien variabel bebas

- e₁ : Residual atas motivasi kerja
- e₂ : Residual atas kinerja auditor internal

Standardized koefisien untuk tindakan supervisi pada persamaan (1) akan memberikan nilai p2. Sedangkan koefisien untuk tindakan supervisi dan motivasi kerja pada persamaan (2) akan memberikan nilai p1 dan p3.

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Uji Validitas dan Reliabilitas Data

Uji validitas akan menguji masing-masing variabel yang digunakan dalam

penelitian ini, dimana keseluruhan variabel penelitian memuat 32 pernyataan yang harus dijawab oleh responden. Adapun kriteria yang digunakan dalam menentukan valid tidaknya pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini adalah apabila korelasi antara masing-masing indikator

terhadap total skor konstruk menunjukkan hasil yang signifikan dengan tingkat $\alpha = 0,05$, $df = n-2 (74-2) = 72$, $r_{tabel} = 0.229$. Keseluruhan data yang di peroleh memiliki uji di atas 0.229. serta memiliki nilai reliabilitas di atas Cronbach Alpha lebih besar dari 0,6.

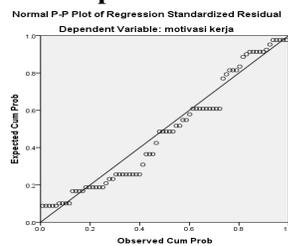
4.2 Uji Asumsi Klasik

4.2.1 Uji Normalitas Data

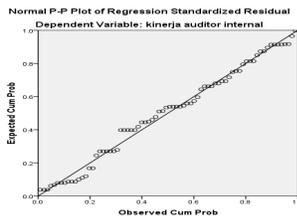
Pengujian normalitas data dilakukan untuk mengetahui apakah rata-rata jawaban responden terdistribusi normal. Hal tersebut dapat diketahui dengan

melihat penyebaran titik pada sumbu diagonal grafik *P-P Regression Standardized Residuals*.

Hasil Uji Normalitas pada Persamaan 1 ($MK = b_1 TS_t + e_1$)



Hasil Uji Normalitas pada Persamaan 2 ($KAI = b_1 TS_t + b_2 MK + e_2$)



Dari grafik hasil penelitian ini disimpulkan bahwa persyaratan uji normalitas dapat terpenuhi untuk pengujian statistik dapat dilakukan dalam penelitian ini untuk menguji hipotesis.

multikolinearitas dengan SPSS dilakukan dengan uji regresi, dengan nilai patokan adalah nilai *Tolerance* < 0,10 atau *VIF* < 10. Jika *VIF* > 10 maka di anggap terjadi multikolinearitas dengan variabel lainnya, sebaliknya jika diperoleh *VIF* < 10 maka dianggap tidak terjadi multikolinearitas antar satu variabel independel yang satu dengan variabel yang lainnya (Ghozali, 2005).

4.2.2 Multikolonearitas

Uji multikolinearitas dapat dideteksi dengan menghitung koefisien ganda dan membandingkannya dengan koefisien korelasi antar variabel bebas. Uji

Tabel 4.5 : Hasil Uji Multikolinearitas Persamaan 1

($MK = b_1 TS_t + e_1$)

Coefficients^a

Model	Collinearity Statistic	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Tindakan Supervisi	1.0	1.0

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Hasil Uji Multikolinearitas Persamaan 2
($KAI = b_1 TS_t + b_2 MK + e_2$)
Coefficients^a

Model	Collinearity Statistic	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Tindakan Supervisi	.963	1.038
Motivasi Kerja	.963	1.038

a. Dependent Variable: Kinerja Auditor Internal

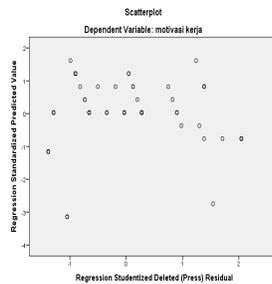
Sumber : Pengolahan Data Hasil Penelitian

Dari Tabel diatas, dapat dilihat bahwa nilai VIF < 10 untuk semua variabel bebas, begitu juga dengan nilai *tolerance* < 0,10. Dengan demikian bisa disimpulkan bahwa tidak ada terdapat multikolinearitas antara variabel bebas dalam model regresi.

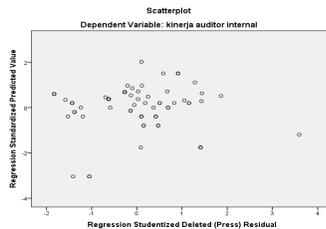
4.2.3 Uji Heterokedastisitas

Heterokedastisitas terjadi dalam regresi apabila varian error (e_i) tidak konstan untuk beberapa nilai x . Pendeteksian konstan tidaknya varian error dapat dilakukan dengan menggambar grafik scatter plot yaitu dengan melihat pola-pola tertentu pada grafik, hasil dari penelitian menunjukkan gambar hasil uji Heterokedastisitas.

Hasil Uji Heterokedastisitas pada Persamaan 1 ($MK = b_1 TS_t + e_1$)



Hasil Uji Heterokedastisitas pada Persamaan 2 ($KAI = b_1 TS_t + b_2 MK + e_2$)



Dari gambar grafik *Scatterplot* terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi Heterokedastisitas.

4.2.4 Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi terjadi dalam regresi apabila dua eror e_{t-1} dan e_t tidak independen. Autokorelasi biasanya terjadi apabila pengukuran variabel dilakukan dalam interval waktu tertentu.

Statistic *Durbin-Watson* sebagai hasil output dari SPSS version 17.0 sebesar 1.323 pada Persamaan 1 dan 1.628 pada Persamaan 2. Hal ini telah membuktikan bahwa model analisis memenuhi syarat bebas autokorelasi atau tidak terdapat autokorelasi yaitu berkisar antara -2 sampai dengan +2.

4.3 Hasil Pengujian Statistik

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini diuji dengan menggunakan teknik *path analysis* (analisis jalur) dengan bantuan *software SPSS Version 17. Path analysis* serupa dengan analisis regresi berganda namun dilakukan secara bertahap. *Path analysis* digunakan untuk menganalisis pola hubungan antar variabel dengan tujuan untuk mengetahui hubungan langsung maupun tidak langsung seperangkat variabel independen terhadap variabel dependen., sehingga didapatkan persamaan :

$$a. MK = b_1 TS_t + e_1 \dots \dots \dots (1)$$

$$b. KAI = b_1 TS_t + b_2 MK + e_2 \dots \dots \dots (2)$$

4.3.1 Pengujian Hipotesis

a. H₁ : Tindakan Supervisi berpengaruh secara langsung terhadap Kinerja Auditor Internal.

Berdasarkan hasil output SPSS, dapat dilihat bahwa nilai *standalized coefficient beta* tindakan supervisi pada persamaan (2) positif sebesar 0.442. Hal ini menunjukkan bahwa dengan peningkatan tindakan supervisi akan ada terjadi peningkatan kinerja auditor internal. Secara statistik tindakan supervisi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja auditor internal. Hal ini terbukti dari nilai probabilitas sebesar 0.00 nilai ini lebih kecil dari $\alpha = 0.05$. Sehingga keputusan yang diambil adalah menerima H_a dan menolak H₀ yang berarti tindakan supervisi berpengaruh secara langsung terhadap kinerja auditor internal. (Hipotesis 1 diterima). Nilai *standalized coefficients beta* 0.442 merupakan nilai *path* atau jalur p1.

Tindakan supervisi merupakan hal yang penting. Tindakan supervisi mencakup pengarahan asisten dalam mencapai tujuan audit dan penentuan apakah tujuan tersebut tercapai. Unsur supervisi adalah memberikan instruksi kepada asisten, tetap menjaga penyampaian informasi masalah-masalah penting yang dijumpai dalam audit, mereview pekerjaan yang dilaksanakan, dan menyelesaikan perbedaan pendapat di antara staf audit kantor akuntan. Sehingga ketika supervisi berjalan dengan baik dalam suatu organisasi, akan menghasilkan kinerja yang baik dan mencapai tujuan organisasi.

Hasil penelitian ini tidak konsisten dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Chandra (2006) yang menyatakan bahwa tindakan supervisi tidak berpengaruh secara langsung terhadap kinerja auditor internal, namun harus melalui motivasi kerja sebagai variabel intervensi. Berbeda dengan hasil penelitian Adinda (2011) mengatakan bahwa tindakan supervisi berpengaruh secara langsung terhadap kinerja auditor.

b. H₂ :Tindakan Supervisi berpengaruh secara Langsung terhadap Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil output SPSS pada tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai *standalized coefficient beta* tindakan supervisi pada persamaan (1) sebesar 0.192. Hal ini menunjukkan bahwa dengan peningkatan tindakan supervisi tidak akan meningkatkan motivasi kerja. Tingkat pengaruh variabel tindakan supervisi secara statistik tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja. Hal ini terbukti dari nilai probabilitas sebesar 0.101. Nilai ini lebih besar dari $\alpha = 0.05$. Sehingga keputusan yang diambil adalah menolak H_a dan menerima H₀ yang berarti tindakan supervisi tidak berpengaruh secara langsung terhadap motivasi kerja. (Hipotesis 2 ditolak). Nilai *standalized coefficient beta* 0.192 merupakan nilai *path* atau jalur p2.

Sedangkan besarnya nilai residual atas motivasi kerja (e_1) adalah $e_1 = (1 - 0.037)^2 = 0.927$

Tindakan supervisi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja, Hal ini dimungkinkan karena tindakan supervisi bukan merupakan salah satu faktor yang dapat memotivasi seseorang dalam meningkatkan kinerjanya. Karena motivasi kerja seseorang dipengaruhi oleh individu tersebut akan kepentingan pribadinya. Seperti kebutuhan akan financial, penghargaan dan sebagainya.

Hasil penelitian ini tidak konsisten dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Chandra (2006), yang menyatakan bahwa tindakan supervisi akan berpengaruh terhadap motivasi kerja seorang auditor internal.

c. H₃ : Motivasi Kerja berpengaruh secara langsung terhadap Kinerja Auditor Internal

Berdasarkan hasil output SPSS, dapat dilihat bahwa nilai *standalized coefficient beta* motivasi kerja pada persamaan (2) positif sebesar 0.444. Hal ini menunjukkan bahwa dengan peningkatan motivasi kerja akan juga meningkatkan kinerja auditor internal. Tingkat pengaruh variabel motivasi kerja secara statistik memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja auditor internal. Hal ini terbukti dari nilai probabilitas sebesar 0.00 dimana nilai ini lebih kecil dari $\alpha = 0.05$. Sehingga keputusan yang diambil adalah menerima H_a dan menolak H_0 yang berarti motivasi kerja berpengaruh secara langsung terhadap kinerja auditor internal. (Hipotesis 3 diterima).

Nilai *standalized coefficients beta* 0.444 merupakan nilai *path* atau jalur p_3 . Sedangkan besarnya nilai residual atas persistensi laba e_2 adalah $e_2 = (1 - 0.468)^2 = 0.283$

Motivasi kerja merupakan suatu faktor pendorong atau penggerak dari dalam diri seseorang untuk mau bertindak

dan bekerja dengan giat sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah dibebankan kepadanya dalam mencapai tujuan organisasi. Dengan adanya motivasi dari dalam diri seseorang tersebut seperti untuk pemenuhan kebutuhan pribadinya, maka seorang auditor akan bekerja dengan giat dan menyelesaikan tugas serta kewajibannya tepat waktu sehingga akan menghasilkan kinerja yang maksimal dan tercapainya tujuan organisasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Adinda (2011) dan Sujana (2012) yang menyatakan bahwa dengan adanya motivasi kerja dalam diri seseorang akan dapat mempengaruhi kinerjanya. Karena salah satu faktor timbulnya motivasi adalah adanya kepentingan pribadi, keinginan dan kebutuhan seseorang untuk memenuhi kebutuhannya. Semakin besar keinginan seseorang atau kebutuhannya, maka akan semakin termotivasi untuk bekerja dengan baik dan semaksimal mungkin sehingga akan mempengaruhi kinerjanya dalam organisasi.

d. H₄ : Tindakan Supervisi berpengaruh secara tidak langsung terhadap Kinerja Auditor Internal melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel intervening.

Hasil penelitian yang menguraikan pengaruh tidak langsung antara variabel tindakan supervisi dengan variabel kinerja auditor internal dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening adalah sebagai berikut:

$$PTL = p_2 \times p_3 = (0.192 \times 0.444) = 0.085$$

Keterangan :

PTL : Pengaruh tidak langsung

p_2 : nilai koefisien beta atau jalur untuk pengaruh variabel tindakan supervisi terhadap motivasi kerja

p_3 : nilai koefisien beta atau jalur untuk pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kinerja auditor internal

Untuk mengetahui pengaruh tidak langsung pada variabel tindakan supervisi terhadap kinerja auditor internal melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening

mempunyai nilai pengaruh sebesar 0.085. Hasil perkalian tersebut menunjukkan nilai pengaruh tidak langsung yang lebih kecil dibandingkan dengan koefisien pengaruh tidak langsung antara variabel tindakan supervisi terhadap kinerja auditor internal, yaitu $0.085 > 0.442$. Hal ini menunjukkan arti hubungan yang terjadi antara tindakan supervisi terhadap kinerja auditor internal adalah pengaruh langsung dan motivasi kerja bukan merupakan variabel intervening. Sehingga keputusan yang diambil adalah menolak H_a dan menerima

H_0 yang berarti tindakan supervisi berpengaruh secara langsung terhadap kinerja auditor internal tanpa melalui motivasi kerja. (Hipotesis 4 ditolak).

Hasil penelitian ini tidak konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Chandra (2006) yang menyatakan bahwa adanya pengaruh tindakan supervisi terhadap kinerja auditor internal dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening.

Rangkuman Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis	Parameter	Status
H ₁ : Tindakan Supervisi berpengaruh secara langsung terhadap kinerja auditor internal.	sig. ₁ = 0.00 p ₂ =0.442	H ₁ : diterima
H ₂ : Tindakan Supervisi berpengaruh secara langsung terhadap motivasi kerja.	sig. ₂ =0.101 p ₂ =0.192	H ₂ : ditolak
H ₃ : Motivasi Kerja berpengaruh secara langsung terhadap kinerja auditor internal.	sig. ₃ =0.00 p ₃ =0.444	H ₃ : diterima
H ₄ : Tindakan supervisi berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja auditor internal melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening.	p ₄ =0.085 (p ₂ x p ₃) < p ₁ 0.442	H ₄ : ditolak

Sumber : Pengolahan Data Hasil Penelitian

V. PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat diambil beberapa kesimpulan, yaitu :

1. Penelitian ini dilakukan terhadap 115 responden auditor pemerintah yang bekerja selama lebih dari 2 tahun di Kantor Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) Perwakilan Provinsi Riau.
2. Dari uji kualitas data yang dilakukan, baik uji validitas dan reabilitas data menunjukkan semua variabel yang digunakan valid dan realibel.
3. Dari uji asumsi klasik yaitu uji normalitas, uji autokorelasi, uji heterokedastisitas, dan uji multikolinearitas menunjukkan bahwa data berdistribusi normal, tidak

menunjukkan gejala heterokedastisitas, dan tidak terjadi multikolinearitas serta autokorelasi.

4. Dari hasil pengujian hipotesis, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:
 - a. Tindakan supervisi berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap kinerja auditor internal karena tingkat signifikansi probabilitasnya $\text{sig } t \ 0.00 < 0.05$. Artinya, disaat seorang pimpinan mampu menjelaskan suatu pekerjaan dengan baik, mengawasi pekerjaan auditor hingga dan mendistribusikan pekerjaan secara adil akan dapat mempengaruhi kinerja seorang auditor dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Tindakan supervisi mencakup pengarahan

- asisten dalam mencapai tujuan audit dan penentuan apakah tujuan tersebut tercapai. Unsur supervisi adalah memberikan instruksi kepada asisten, tetap menjaga penyampaian informasi masalah-masalah penting yang dijumpai dalam audit, me-review pekerjaan yang dilaksanakan, dan menyelesaikan perbedaan pendapat di antara staf audit kantor akuntan. Sehingga ketika supervisi berjalan dengan baik dalam suatu organisasi, akan menghasilkan kinerja yang baik dan mencapai tujuan organisasi.
- b. Tindakan supervisi tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja dengan tingkat signifikansi probabilitasnya $\text{sig } t \ 0.101 > 0.05$. Hal ini dimungkinkan karena tindakan supervisi bukan merupakan salah satu faktor yang dapat memotivasi seseorang dalam meningkatkan kinerjanya. Karena motivasi kerja seseorang dipengaruhi oleh individu tersebut akan faktor lingkungan tempat bekerja dan kepentingan pribadinya. Seperti kebutuhan akan financial, penghargaan dan sebagainya.
 - c. Motivasi kerja secara langsung berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja auditor internal dengan tingkat signifikansi probabilitasnya $\text{sig } t \ 0.00 < 0.05$. Dimana saat lingkungan tempat bekerja mampu memberikan perlakuan dan suasana yang baik akan membuat seorang auditor nyaman dalam melaksanakan pekerjaannya. Selain itu, menjalin hubungan yang baik dengan pihak auditee juga perlu dibina agar aktivitas dapat berjalan dengan maksimal sehingga dapat mencapai kinerja yang diharapkan.
 - d. Secara tidak langsung, tindakan supervisi berpengaruh langsung terhadap kinerja auditor internal dan motivasi kerja bukan variabel intervening dengan nilai koefisien tidak langsungnya yang lebih kecil dari nilai langsungnya $p_2 \ (0.192) \times p_3 \ (0.444) = 0.085 < p_1 \ (0.442)$. Artinya, tanpa adanya motivasi kerja, tindakan supervisi dapat mempengaruhi kinerja auditor internal secara langsung. Dengan kata lain, motivasi kerja bukanlah merupakan variabel intervening melainkan variabel independen karena juga dapat mempengaruhi secara langsung terhadap kinerja auditor internal.

5.2 Keterbatasan Penelitian

1. Ruang lingkup penelitian ini hanya dilakukan pada Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) Perwakilan Provinsi Riau sehingga dimungkinkan adanya perbedaan hasil, pembahasan ataupun kesimpulan untuk objek penelitian yang berbeda, serta kesimpulan yang diambil mungkin hanya berlaku pada Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) Perwakilan Provinsi Riau dan tidak dapat digeneralisasikan pada Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) se Indonesia.
2. Variabel yang digunakan untuk mengukur pengaruh kinerja auditor internal dalam penelitian ini juga hanya sebatas pengaruh tindakan supervisi dan motivasi kerja.

5.3 Implikasi Penelitian

Implikasi yang dapat diberikan peneliti pada Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) Perwakilan Provinsi Riau yaitu:

1. Perlunya tindakan supervisi dalam bentuk mentoring atau pengawasan secara kontinyu yang dapat

meningkatkan kinerja. Tindakan supervisi dapat dilakukan dengan mendelegasikan tanggungjawab sesuai kemampuan dan kesiapan para auditor internal dalam penyelesaian pekerjaannya. Dengan adanya supervisi dari pimpinan diharapkan dapat menciptakan kondisi kerja yang mendorong tercapainya kesuksesan dan tercapainya kinerja yang maksimal.

2. BPKP dapat memperhatikan lingkungan tempat auditor bekerja, agar menciptakan suasana kerja yang kondusif sehingga membuat auditor nyaman dalam menyelesaikan pekerjaannya. Selain itu, diharapkan auditor internal dapat terus meningkatkan dan mempertahankan motivasi kerjanya dengan cara selalu membina hubungan baik dengan para pihak auditee. Dengan begitu para auditor internal dapat melaksanakan aktivitasnya dengan maksimal sehingga dapat mencapai kinerja yang diharapkan.

5.4 Saran

Ada beberapa saran yang dapat peneliti berikan untuk penelitian selanjutnya, antara lain :

1. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan model yang sudah ada dengan menambahkan variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja auditor internal, misalnya kepuasan kerja, komitmen organisasi dan budaya organisasi.
2. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat memperluas populasi sampel penelitian. Populasi penelitian tidak hanya diambil dari Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) Perwakilan Provinsi Riau, tetapi bias mencakup Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) se Indonesia.

DAFTAR PUSTAKA

- AECC, 1993. *Improving the Early Employment Experience of Accountants Issues*.
- Agoes, Sukrisno, 2004. *Auditing (Pemeriksaan Akuntan) oleh Kantor Akuntan Publik*, Edisi ketiga Jilid 1, Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, Jakarta.
- Arens, Alvin A, Randal J Elder, and Mark S Beasley, 2008. *Auditing and Assurance : Pendekatan Terintegrasi*, Edisi kedua belas, Terjemahan: Gina Gania, Erlangga, Jilid II, Jakarta.
- Bahri, Syamsul, 2010. *Pengaruh Motivasi, Tindakan Supervisi, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Auditor Junior*, Skripsi, Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah, Jakarta.
- Bastian, Indra, 2006. *Akuntansi Sektor Publik: Suatu Pengantar*, Erlangga, Jakarta.
- Boynton, William C., Raymond N, Johnson., & Walter G.Kell, 2002. *Modern Auditing*, Edisi ketujuh Jilid 1, Erlangga, Jakarta.
- Chandra, Ferdinan Kris 2006. *Pengaruh Tindakan Supervisi Terhadap Kinerja Auditor Internal Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening*, Thesis, Universitas Diponegoro, Semarang.
- Dharma, Agus, 2003. *Manajemen Supervisi: Petunjuk Praktis bagi Para Supervisor*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Dimiyati dan Mudjiono, 2002. *Belajar dan Pembelajaran*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Elmansyah, Rio, 2013. *Pengaruh Independensi Auditor, Komitmen Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Pemahaman Good Governanace terhadap Kinerja Auditor Pemerintah (Studi empiris pada Auditor Pemerintah di BPKP*

- Perwakilan Provinsi Riau). Skripsi. Universitas Riau.*
- Elya Wati, Lismawati dan Nila Aprilia, 2010. *Pengaruh Independensi Auditor, Komitmen Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Pemahaman Good Governance terhadap Kinerja Auditor Pemerintah (Studi empiris pada Auditor Pemerintah di BPKP Perwakilan Bengkulu).* Skripsi. Universitas Bengkulu.
- Ghozali, Imam, 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, BP UNDIP, Semarang.
- Gibson, James L., John M. Ivancevich and James H. Donnelly, 1997. *Organisasi Perilaku, Struktur, Proses*, Edisi kelima, Erlangga, Jakarta.
- Guy, Dan M., C. Wayne Alderman & Alan J. Winters, 2003. *Auditing*, Edisi kelima, Erlangga, Jakarta.
- Hasibuan S.P. Melayu, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Ikatan Akuntansi Indonesia, 2011. *Standar Profesional Akuntan Publik*, Salemba Empat, Jakarta.
- Indriantoro, Nur & Bambang Supomo, 2002. *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi & Manajemen*, Edisi Pertama, BPF, Yogyakarta.
- Laberto, Eddy, 2001. *Pengaruh Partisipasi Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening*, Tesis UNDIP.
- Larkin, Joseph M, 1990. *Does Gender Affect Internal Auditor's Performance? The Woman CPA*, Spring: 20-24
- Marganingsih, Arywanti dan Dwi Martani, 2009. *Analisis Variabel Perilaku Auditor Internal dan Konsekuensinya terhadap Kinerja (Studi empiris pada Auditor di Lingkungan Aparat Pengawasan Intern Pemerintah-Lembaga Pemerintah Non Departemen).* SNA XII, Palembang.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2005). *Evaluasi Kinerja SDM*. Cetakan Pertama. PT. Refika Aditama, Bandung.
- Mathis, Robert L. and John H. Jackson. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi kesepuluh, Salemba Empat, Jakarta.
- Mulianto, Cahyadi Widjajakusuma, 2006. *Panduan Lengkap Supervisi Diperkaya Perspektif Syariah*, PT. Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Mulyadi, 2002. *Auditing*, Edisi keenam, Salemba Empat, Jakarta.
- Nurahma, Myma dan Nur Indriantoro, 2000. *Tindakan Supervisi dan Kepuasan Kerja Akuntan Pemula di Kantor Akuntan Publik*. Jurnal Riset Akuntansi Indonesia, Vol. 3 No.1 hal. 102-117
- Oktarina, Enggar, 2007. *Pengaruh Komitmen Organisasi, Locus of Control terhadap Kinerja Audit*. Skripsi, FISE UNY, Yogyakarta.
- Priyatno, Duwi, 2010. *Teknik Mudah dan Cepat Melakukan Analisis Data Penelitian dengan SPSS*. Yogyakarta: Gava Media
- Purba, Irwandi, 2013. *Pengaruh Independensi Auditor, Komitmen Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Pemahaman Good Governance terhadap Kinerja Auditor Pemerintah (Studi empiris pada Auditor Pemerintah di BPKP Perwakilan Provinsi Riau).* Skripsi. Universitas Riau.
- Purwanto SK, dan Suharyadi, 2004. *Metodologi Penelitian*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Rivai, Veithzal, 2008. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Robbins, Stephen P., 2002. *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi jilid 1* (edisi 5), Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Santoso, Singgih., 2012. *Panduan Lengkap SPSS versi 20*. PT Elex Media Komputindo, Jakarta.

Sawyer, Lawrence B., Dittenhofer, Mortimer A., and Scheiner, James H., 2005. *Sawyer's Internal Auditing- Audit Internal Sawyer*, Edisi kelima, Salemba Empat, Jakarta.

Sekaran, 2006. *Metodologi Penelitian untuk Bisnis*. Jilid 1. Edisi 4. Jakarta: Salemba Empat.

Sugiyono 2009. *Metode Penelitian Bisnis (Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.

Sujana, Edy, 2012. *Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Kesesuaian Peran dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Auditor Internal Inspektorat Pemerintah Kabupaten (Studi pada Kantor Inspektorat Kabupaten Bandung dan Buleleng)*. Skripsi. Universitas Pendidikan Ganesha.

Sumarni, M & Wahyuni, S., 2006. *Metodologi Penelitian Bisnis*.

Penerbit Andi, Yogyakarta.

Sumarno, J. 2005. *Pengaruh Komitmen Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Hubungan antara Partisipasi Anggaran dan Kinerja Manajerial (Studi empiris pada kantor cabang Perbankan Indonesia di Jakarta)*. SNA VIII, Solo.

Trisnaningsih, Sri. 2007. *Independensi Auditor dan Komitmen Organisasi sebagai Mediasi Pengaruh Pemahaman Good Corporate Governance, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Auditor*. Simposium Nasional Akuntansi X. Makasar.

Tugiman, Hiro, 2006. *Standar Profesional Audit Internal*, Kanisius, Yogyakarta.

Tunggal, Amin Widjaja, 2000. *Management Audit*, Rineka Cipta, Jakarta.

Yustina, 2006. *Pengaruh Partisipasi Penganggaran terhadap Kinerja Manajer dengan Komitmen Organisasi dan Motivasi sebagai Variabel Moderating (Studi empiris*

pada Kantor Cabang Perbankan di Kota Bengkulu). Skripsi S1 Akuntansi UNIB.