

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, TINDAKAN SUPERVISI DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA AUDITOR INTERNAL PADA PERBANKAN DI KOTA AMBON

Tirza Oktovianti Lenggono
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pattimura
Penulis Korespondensi: tirza.lenggono84@yahoo.com

Abstract

This study aims to understand leadership style, supervisory actions and incentives for performance. This study uses the banking internal auditor object. This research uses multiple regression models. The response of this research is the internal auditor in Ambon city. The number of questionnaires distributed as many as 42, but only 39 returned were then sent as a sample of this study.

The results showed that of the 3 hypotheses submitted, only 2 were accepted and 1 hypothesis was rejected. Hypothesis 1 shows a significant leadership style on the performance of internal auditors. Hypothesis 2 shows that supervision measures are not significant on internal auditor performance. Hypothesis 3 shows significant significance on the performance of internal auditors.

Keywords: leadership style, supervision actions, incentives, performance, internal auditor

1. PENDAHULUAN

Dalam mempertahankan perusahaan agar dapat terus berjalan dengan baik tentu perusahaan akan dihadapkan oleh berbagai permasalahan. Masalah yang mungkin dihadapi oleh perusahaan tidak hanya berasal dari faktor eksternal, tidak sedikit masalah yang justru timbul disebabkan oleh faktor internal perusahaan yang bahkan dapat lebih berpotensi membahayakan keberlangsungan perusahaan dalam mempertahankan kegiatan usahanya. Perusahaan pada umumnya melibatkan pihak auditor internal dalam segala hal yang berkaitan dengan kegiatan perusahaan, baik dalam melakukan hampir setiap transaksi, penyimpanan aset, maupun kegiatan operasional, perusahaan melibatkan pihak auditor internal. Fungsi audit internal adalah sebagai alat bantu bagi manajemen untuk menilai efisiensi dan efektifitas pelaksanaan struktur pengendalian intern perusahaan, kemudian memberikan hasil berupa saran atau rekomendasi dan memberi nilai tambah bagi manajemen yang akan dijadikan landasan mengambil keputusan atau tindak selanjutnya.

Dalam proses pelaksanaan audit internal, memerlukan pedoman dalam tugasnya. Semakin banyak jumlah staf audit internal maka semakin sempurna pembagian tugas pemeriksaan. Peran audit internal

menjadi sangat penting bagi tata kelola perusahaan yang efektif dan bagi keberhasilan organisasi besar (Hamilton dalam Atang, 2010). Kinerja auditor internal menjadi salah satu tolak ukur yang digunakan untuk menilai baik tidaknya pekerjaan yang dilakukan (Fanani et al, 2008). Auditor internal harus memiliki kinerja yang baik agar dapat meyakinkan berbagai pihak internal yang berkaitan (Ramadhanty, 2013).

Pemakaian gaya kepemimpinan yang tepat akan mempengaruhi kinerja karyawan termasuk kinerja auditor internal. Menurut Govindarajan (2008) biasanya sikap bawahan mencerminkan apa yang mereka anggap sebagai sikap atasan mereka, dan sikap para atasan itu pada akhirnya berpijak pada apa yang menjadi sikap CEO.

Peran auditor internal sangat penting dalam menjalankan fungsi pengawasan. Oleh karena itu seorang auditor harus mampu menerapkan kemampuan, pengetahuan, dan pengalamannya (Marganingsih dkk, 2009). Seorang auditor internal 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”.

Dari penjelasan di atas, faktor lain yang mempengaruhi kinerja auditor internal selain gaya kepemimpinan adalah tindakan supervisi. Tindakan supervisi mencakup pengarahan terhadap usaha asisten dalam mencapai tujuan audit dan penentuan apakah tujuan tersebut tercapai. Agar setiap auditor internal di perbankan dapat melaksanakan tugas utamanya dengan baik diperlukan tindakan supervisi. Tindakan supervisi adalah tindakan mengawasi dan mengarahkan penyelesaian pekerjaan. Dengan adanya tindakan supervisi dapat memberikan *feedback* atau masukan-masukan bagi karyawan untuk melakukan perbaikan-perbaikan. Seiring dengan berjalannya waktu, supervisi dikatakan sebagai proses yang dinamis.

Ada beberapa kasus yang kini terjadi di perbankan seperti mantan Direktur Umum PT. Bank Maluku-Maluku Utara periode 2011-2015 sebagai tersangka dalam perkara dugaan tindak pidana korupsi jual beli surat hutang obligasi PT. BM-Malut tahun 2014 (ambon.antarnews.com). Mantan Kepala Unit BRI Amahai, Kabupaten Maluku Tengah dikenakan sanksi pemecatan dugaan korupsi dana bank senilai 1,544 miliar dan dalam kasus ini saksi juga mengaku tidak mengetahui kalau dana kas bank BRI telah berkurang karena setiap saat dilakukan pemeriksaan rutin oleh auditor sejak tahun 2015 (www.malukupost.com) juga beberapa kasus yang kini juga masuk ranah hukum, seperti kredit macet yang mencapai 11 miliar, investasi bodong yang merugikan Bank Maluku hingga Rp 200 miliar lebih, dugaan korupsi pembangunan kantor pusat Bank Maluku, dugaan korupsi pembelian gedung Bank Maluku di Surabaya, penggunaan ijazah palsu, dan kasus dugaan penggelapan pajak di Bank Maluku Cabang Saumlaki, kabupaten Maluku Tenggara Barat yang telah dilakukan sejak 2010 namun baru terungkap pada 2013. Majelis hakim menyatakan pengawasan internal Bank Maluku kurang baik sehingga tindak pidana ini bisa dipraktikkan selama tiga tahun. (www.antarmaluku.com) Adanya kasus yang

terjadi pada auditor. Salah satunya juga adalah keterlibatan akuntan publik pada kasus kredit macet hingga Rp. 52 Miliar di BRI cabang Jambi tahun 2010. Pada kasus tersebut terjadi kesalahan dalam pelaporan keuangan perusahaan Raden Motor dalam pengajuan pinjaman modal ke BRI Cabang Jambi. Ada 4 aktivitas data pada laporan keuangan tersebut yang tidak disajikan dalam laporan oleh akuntan publik sehingga terjadi kesalahan dalam proses kreditnya dan ditemukan dugaan korupsi.

Keterlibatan auditor internal dalam kasus-kasus di atas tentu saja tidak dapat dipungkiri. Oleh karena itu, dalam mengatasi penyimpangan yang terjadi seorang auditor sangat berperan dalam mengatasi masalah tersebut, dimana sangat diperlukan kinerja auditor yang handal sebagai kunci sukses dalam pelaksanaan audit. Hasil kerja auditor internal sangat bermanfaat bagi pimpinan dan unit kerja untuk meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

2. TINJAUAN LITERATUR

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Auditor Internal

Gaya Kepemimpinan merupakan pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan pemimpin, menyatukan tujuan organisasi dengan tujuan individu, dalam rangka mencapai tujuan atau sasaran yang telah menjadi komitmen bersama. Penelitian yang dilakukan oleh Yogie (2016) mengungkapkan bahwa gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi semua pekerjaan karyawan termasuk pekerjaan auditor internal. Semakin bagus gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin sebuah perusahaan, maka akan semakin bagus pula kinerja audit internal sebuah perusahaan. Hasil penelitian ini selaras dengan temuan Alberto *et al.* (2005) menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif kuat terhadap kinerja auditor. Ini memberikan indikasi bahwa gaya kepemimpinan seorang pemimpin sangat berpengaruh terhadap kinerja bawahannya. Hasil penelitian ini didukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Trisnansih (2007) dan Wibowo (2009) yang membuktikan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif

signifikan terhadap kinerja auditor. Pada hubungannya dengan Kinerja Auditor, cakupannya seorang pemimpin menggunakan Gaya Kepemimpinannya dalam mengatur/mempengaruhi bawahannya, maka bawahannya akan termotivasi dan bersemangat untuk bekerja, sehingga kinerja bawahannya akan semakin baik. Pemimpin menentukan berhasil atau tidaknya suatu organisasi. Pemimpin dapat memberikan pengaruh dalam menanamkan disiplin bekerja untuk meningkatkan kinerja bawahannya. Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis pertama yang diuji dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H_1 : Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja auditor internal.

Pengaruh Tindakan Supervisi terhadap Kinerja Auditor Internal

Yogie (2016) dalam penelitiannya menyatakan bahwa Tindakan supervisi merupakan proses berlanjut bagi seorang personel yang dimulai dari tahap perencanaan audit dan berakhir pada tahap penyelesaian. Semakin baik tindakan supervisi dalam perusahaan, maka semakin baik pula kinerja auditor internalnya. Yogie (2016) dalam penelitiannya menyatakan bahwa Tindakan supervisi merupakan proses berlanjut bagi seorang personel yang dimulai dari tahap perencanaan audit dan berakhir pada tahap penyelesaian. Semakin baik tindakan supervisi dalam perusahaan, maka semakin baik pula kinerja auditor internalnya. Berdasarkan uraian diatas maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H_2 : Tindakan supervisi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor internal.

Pengaruh Insentif terhadap Kinerja Auditor Internal

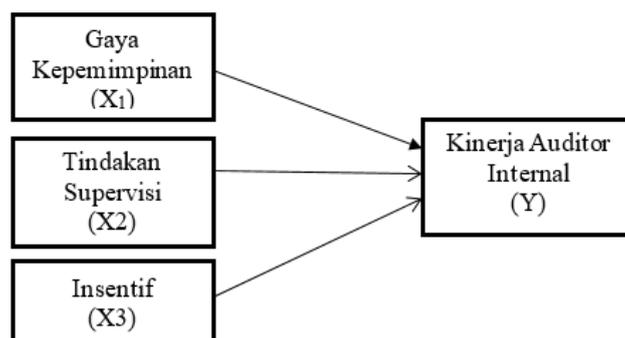
Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2012:9). Sebuah organisasi membutuhkan karyawan untuk menjalankan aktivitasnya. Setiap karyawan yang bekerja pada sebuah organisasi mempunyai hasil atau output yang berbeda-beda karena beberapa faktor. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah insentif (Wibowo, 2014). Semangat tidaknya karyawan bisa juga disebabkan oleh besar kecilnya insentif yang diterima. Apabila karyawan tidak mendapatkan insentif yang sesuai dengan besarnya pengorbanan dalam bekerja, maka karyawan tersebut cenderung malas bekerja dan tidak bersemangat yang ada akhirnya mereka bekerja semauanya tanpa ada motivasi yang tinggi. Dengan adanya pemberian insentif yang tepat serta cara kerja yang baik sehingga kedepannya, proses kerja organisasi dapat berjalan sesuai tujuan organisasi (Subianto, 2016). Berdasarkan uraian diatas maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H_3 : Insentif berpengaruh positif terhadap Kinerja Auditor Internal

Kerangka Pemikiran

Berdasarkan penjelasan landasan teori tersebut diatas, maka dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependen (terikat) adalah kinerja auditor internal, sedangkan variabel independen (bebas) adalah gaya kepemimpinan, tindakan supervisi, dan insentif. Oleh karena itu, dibawah ini akan ditunjukkan kerangka pemikiran yang disajikan dalam bentuk gambar.

Gambar 1. Model Penelitian



3. METODOLOGI PENELITIAN

Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian yaitu pada semua perbankan yang ada di kota Ambon yang berjumlah 17 bank, antara lain : BRI, BNI, BTN, BPR, Maybank, Bank Maluku, Bank Mandiri, Bank Mandiri Syariah, Bank Sinarmas, Bank Mega, Bank Nobu, Bank Panin, Bank Danamon, Bank Artha Graha, Bank Pundi, Bank Muamalat, Bank INA

Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2013 : 115). Populasi pada penelitian ini adalah auditor internal pada perbankan yang ada di Kota Ambon.

Teknik Pengambilan Sampel

Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik pengambilan sampel dengan menggunakan Sampling jenuh. Sampling Jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasinya relatif kecil, kurang dari 30 orang. Sampel jenuh disebut juga dengan istilah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. (Gerry Tri V.H, 2013).

Jenis dan Sumber Data

Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data kuantitatif. Jenis data kuantitatif berupa jumlah auditor internal yang bekerja pada perbankan di Kota Ambon serta hasil kuesioner yang berupa jawaban responden yang diukur dengan skala Likert.

Data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari data primer. Data primer merupakan sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli tanpa melalui perantara. Sumber data primer yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh

dari hasil kuesioner yang disebarikan pada sampel yang telah ditentukan.

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data primer dari responden dilakukan dengan survei, yaitu dengan cara mengumpulkan data pokok (data primer) dari suatu sampel dengan menggunakan instrumen kuisisioner dengan cara memberikan daftar pertanyaan tertulis kepada responden. Kuesioner ini didistribukan secara langsung kepada responden yaitu auditor internal pada perbankan yang ada di Kota Ambon.

Defenisi Operasional Variabel dan Pengukuran Variabel

Dalam penelitian ini operasionalisasi variabel adalah sebagai berikut :

1) Variabel Independent (Bebas)

a. Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, memengaruhi orang lain untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan". Menurut Sutrisno (2010:213). Variabel gaya kepemimpinan dalam penelitian ini akan diberi 6 item pertanyaan dengan lima poin skala likert sebagaimana halnya instrumen yang dikembangkan oleh Gibson (1996).

b. Tindakan Supervisi

Super berarti diatas dan *vision* berarti melihat, masih serumpun dengan inspeksi, pemeriksaan dan pengawasan, dalam arti kegiatan yang dilakukan oleh atasan - orang yang berposisi diatas, pimpinan - terhadap hal-hal yang ada dibawahnya (Agus 2005). Supervisor merupakan pihak yang paling dekat dengan konteks kerja seseorang, melalui mereka tercermin budaya dan iklim organisasi. Supervisor mempunyai pengaruh langsung terhadap perilaku bawahannya dan perilaku supervisor

merupakan determinan penting dari kinerja karyawan.

Dalam penelitian ini supervisi berperan sebagai variabel independen (variabel bebas) diukur dengan instrumen yang digunakan (Zulkarnain 2012) yang berisi 7 pertanyaan dengan menggunakan skala *likert* antara 1 sampai dengan 5, yang setiap pertanyaan mempunyai bobot nilai sebagai berikut : sangat setuju (skor 5), setuju (skor 4), cukup setuju (skor 3), tidak setuju (skor 2), sangat tidak setuju (skor 1). Apabila hasil menunjukkankisaran skor 5(sangat setuju) maka variabel supervisi mempengaruhi kinerja auditor.

c. Insentif

Insentif atau suatu sistem penghargaan merupakan mekanisme yang penting dalam mengintegrasikan usaha individu yang diarahkan pada tujuan strategi perusahaan dan jika desainnya tepat dapat dijadikan kunci bagi keefektifan perusahaan (Gomez dkk. 1998 dikutip oleh Hartono 2008). Instrumen pengukuran variabel ini diadopsi dari penelitian Spreitzer (1995) dan dimodifikasi oleh Klidas dkk. (2006). Instrumen ini terdiri dari 5 pernyataan dengan skala Likert 5 poin berkisar nilai satu jika sangat tidak setuju hingga lima jika sangat setuju.

2) Variabel Dependensi (Variabel Terikat)

a. Variabel Kinerja

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja pegawai baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan (Mangkunegara, 2005 dalam Menezes, 2008). Instrumen pengukuran variabel ini terdiri dari 10 pernyataan. Masing-masing indikator dinilai dengan menggunakan Skala Likert. Kriteria penilaiannya adalah 1= sangat tidak setuju; 2= tidak setuju; 3= ragu-ragu; 4= setuju; dan 5= sangat setuju.

Statistik deskriptif ditujukan untuk memberikan gambaran tentang demografi responden penelitian dan gambaran tentang variabel-variabel penelitian untuk mengetahui distribusi frekuensi absolut yang menunjukkan angka rata-rata (*mean*) kisaran aktual, penyimpangan baku (*standard deviation*), dan kecenderungan jawaban responden.

b. Uji Kualitas Data

1) Uji Validitas

Pengujian ini dilakukan untuk mengukur sejauh mana tingkat validitas suatu kuisioner. Suatu kuisioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisioner tersebut.

Pengujian validitas dilakukan dengan bantuan komputer menggunakan program SPSS for Windows Versi 16. Pengambilan keputusan berdasarkan jika nilai *P Value*/Signifikansi > 0,05 maka item/pertanyaan tersebut *valid* dan sebaliknya (Ghozali, 2011).

2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuisioner yang merupakan indikator dari variabel kontruk. Kuisioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seorang terhadap pertanyaan adalah konsisten dari waktu ke waktu (Ghozali, 2011).Pengukuran reliabilitas dapat dilakukan dengan cara yaitu *One Shot* atau pengukuran sekali saja. Disini pengukurannya hanya sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. Dalam hal ini SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *cronbach alpha (α)*. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach alpha*> 0.70 (Ghozali, 2011).

c. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji Normalitas merupakan uji asumsi paling dasar dalam analisis

multivariate mengenai bentuk pendistribusian data untuk variabel tunggal dan penyesuaiannya terhadap distribusi normal. Pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya memiliki distribusi normal atau tidak. Model regresi dianggap baik jika keduanya memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Pengujian ini menggunakan metode *kolmogorov smirnov* dengan kriteria pengujian $\alpha = 0,05$. Jika $\alpha \text{ sig} \geq \alpha$ berarti data sampel berdistribusi normal, jika sebaliknya maka data tidak berdistribusi normal.

2) Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas digunakan untuk mengetahui apakah terjadi korelasi yang kuat di antara variabel-variabel independen yang diikutsertakan dalam pembentukan model. Untuk mendeteksi apakah model regresi linier mengalami multikolinearitas dapat diperiksa menggunakan *Variance Inflation Factor* (VIF) untuk masing-masing variabel independen, yaitu jika suatu variabel independen mempunyai nilai VIF >10 berarti telah terjadi multikolinearitas. Untuk mendapatkan nilai VIF untuk masing-masing variabel independen.

3) Uji Heteroskedestisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual pengamatan kepengamatan lainnya. Jika varians dari residual suatu pengamatan kepengamatan lainnya tetap maka disebut homokedastisitas. Suatu model regresi yang baik adalah regresi yang tidak terjadi heterokedastisitas terjadinya homokedastisitas. Deteksi Heteroskedestisitas dalam penelitian ini menggunakan grafik Scatter Plot.

d. Model Analisis

Model analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi berganda. Adapun model persamaan statistik yang digunakan untuk menguji hipotesis tersebut adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana :

Y = Kinerja Auditor Internal

X₁ = Gaya Kepemimpinan

X₂ = Tindakan Supervisi

X₃ = Insentif

a = Konstanta

b₁...b₂...b₃ = Koefisien regresi variabel bebas

e = *Error term*

e. Uji Hipotesis

Uji Hipotesis (t-test)

Uji t-statistik bertujuan untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel tidak bebas dengan variabel lain dianggap konstan, dengan asumsi bahwa jika signifikan nilai t hitung yang dapat dilihat dari analisa regresi menunjukkan kecil dari $\alpha = 5\%$, berarti variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Apabila tingkat signifikansi (Sig.t) < ($\alpha = 5\%$) maka H1, H2, H3 diterima. Apabila tingkat signifikansi (Sig.t) > ($\alpha = 5\%$) maka H1, H2, H3 ditolak.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Pengumpulan Data

Data dikumpulkan peneliti dengan cara menyebarkan kuesioner kepada auditor internal pada perbankan Kota Ambon dan kemudian meminta mereka menjawab pernyataan-pernyataan yang tertuang didalam kuesioner. Sebanyak XX buah kuesioner disebar kepada masing-masing bank, jadi total kuesioner yang disebar adalah 40 buah dan semuanya terisi dengan lengkap. Kuesioner yang telah dijawab oleh responden tersebut kemudian diinterpretasi dalam angka-angka sesuai dengan skala pengukurannya untuk dilakukan analisis secara kuantitatif. Rincian penyebaran kuesioner dapat disajikan pada tabel dibawah ini:

Tabel 1. Rincian Distribusi Kuesioner

Rincian	Jumlah
---------	--------

Kuesioner yang didistribusi	42
Kuesioner yang kembali	39

Sumber: data primer diolah, 2019

Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif dalam penelitian ini digunakan untuk memberikan gambaran

mengenai jawaban responden penelitian terhadap variabel-variabel penelitian yang terdiri dari nilai minimal, maksimal, mean dan standar deviasi. Adapun perincian statistik deskriptif adalah sebagai berikut:

Tabel 2. Statistik Deskriptif

Variabel	N	Mean	Std. Deviation
Gaya Kepimimpinan (X1)	39	24.79	2.535
Tindakan Supervisi (X2)	39	29.38	3.241
Insentif (X3)	39	21.21	3.113
Kinerja Auditor (Y)	39	42.85	4.499

Sumber: Output SPSS, 2019

Hasil uji deskriptif pada tabel diatas menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X1) yang diukur dengan 6 pernyataan telah dijawab oleh 39 orang responden dengan nilai minimum 20, maksimum 30, mean 24.79 dan deviasi standarnya 2.535. Selanjutnya, untuk variabel tindakan supervisi (X2) yang diukur dengan 7 pernyataan telah dijawab oleh 39 orang responden dengan nilai minimum 21, maksimum 35, mean 29.38 dan deviasi standarnya 3.241. Variabel insentif (X3) yang diukur dengan 5 pernyataan telah dijawab oleh 39 orang responden dengan nilai minimum 15, maksimum 25, mean 21.21 dan deviasi standarnya 3.113. Yang terakhir, untuk kinerja auditor (Y) yang diukur dengan 10 pernyataan telah dijawab oleh 39 orang responden dengan nilai minimum 30, maksimum 50, mean 42.85 dan deviasi standarnya 4.499.

Uji Kualitas Data

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui derajat ketepatan alat ukur penelitian atau mengukur apa yang harus diukur. Data yang valid menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang (bias) dari variabel yang diteliti. Untuk menguji valid atau tidaknya kuesioner, peneliti melakukan *bivariate correlation* antara masing-masing skor indikator dengan total skor konstruk. Dasar pengambilan keputusannya adalah jika nilai *pearson correlation* untuk tiap indikator ≥ 0.3 pada taraf signifikan $<5\%$ maka indikator tersebut dinyatakan valid. Hasil uji validitas untuk variabel-variabel penelitian didisajikan pada tabel dibawah ini;

Tabel 3. Hasil Uji Validitas

Indikator Variabel	Hasil Pengujian		Keterangan
	<i>Pearson Correlation</i>	Sig.	
Y1.1	0.751	0.000	Valid
Y1.2	0.657	0.000	Valid
Y1.3	0.644	0.000	Valid
Y1.4	0.773	0.000	Valid
Y1.5	0.569	0.000	Valid
Y1.6	0.852	0.000	Valid
Y1.7	0.672	0.000	Valid
Y1.8	0.852	0.000	Valid
Y1.9	0.783	0.000	Valid
Y1.10	0.809	0.000	Valid
X1.1	0.640	0.000	Valid

X1.2	0.624	0.000	Valid
X1.3	0.628	0.000	Valid
X1.4	0.790	0.000	Valid
X1.5	0.768	0.000	Valid
X1.6	0.630	0.000	Valid
X2.1	0.606	0.000	Valid
X2.2	0.705	0.000	Valid
X2.3	0.807	0.000	Valid
X2.4	0.641	0.000	Valid
X2.5	0.737	0.000	Valid
X2.6	0.855	0.000	Valid
X2.7	0.761	0.000	Valid
X3.1	0.884	0.000	Valid
X3.2	0.890	0.000	Valid
X3.3	0.922	0.000	Valid
X3.4	0.749	0.000	Valid
X3.5	0.887	0.000	Valid

Sumber: Output SPSS, 2019

Hasil uji validitas pada tabel diatas diketahui bahwa nilai *pearson correlation* untuk semua indikator untuk masing-masing variabel adalah lebih besar dari 0.3 dengan taraf signikan lebih kecil dari 0.05, sehingga dapat disimpulkan bahwa indikator-indikator tersebut valid.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah derajat ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrument pengukuran. Reliabilitas instrument penelitian di uji menggunakan *koofisien crobach's alpha*. Jika nilai koofesien alpha lebih besar dari 0.60 maka disimpulkan bahwa instrumen penelitian tersebut handal atau reliabel. Hasil uji reliabilitas variabel-variabel penelitian dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Kinerja Auditor (Y)	0.897	Reliabel
Gaya Kepimimpinan (X1)	0.769	Reliabel
Tindakan Supervisi (X2)	0.855	Reliabel
Insentif (X3)	0.918	Reliabel

Sumber: Output SPSS, 2019

Nilai *Cronbach's Alpha* untuk setiap variabel lebih besar dari 0,6. Jadi, dapat di simpulkan bahwa seluruh variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel sehingga dapat digunakan untuk pengolahan data selanjutnya.

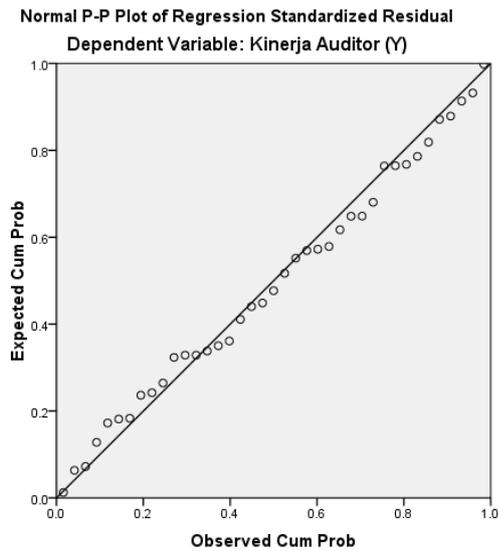
Probability Plot dan hasil uji *One-Sampel Kolmogorov-Smirnov Test* sebagai berikut:

Gambar 2. Normal Probability Plot

Uji Asumsi Klasik

Uji normalitas

Pengujian normalitas data juga dilakukan dengan menggunakan uji *One-Sampel Kolmogorov-Smirnov Test*. Jika nilai signifikan diatas 0.05 maka residual data berdistribusi normal. Hasil grafik *Normal*



Hasil uji *Normal P-Plot* diatas dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar berhimpit disekitar garis diagonal dan searah mengikuti garis diagonal sehingga dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi secara normal.

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		39
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.83352476
Most Extreme Differences	Absolute	.064
	Positive	.064
	Negative	-.060
Kolmogorov-Smirnov Z		.397
Asymp. Sig. (2-tailed)		.998

Sumber: data primer diolah, 2019

Hasil uji normalitas dengan menggunakan statistik *One-Sampel Kolmogorov-Smirnov Test* menunjukkan bahwa nilai Asymp. sig (2-tailed) 0.998 > 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa residual data berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Hasil uji Multikolinearitas data penelitian disajikan dalam tabel berikut ini:

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	<i>Collinearity Statistics</i>	
	<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
Gaya Kepimimpinan (X1)	0.675	1.481
Tindakan Supervisi (X2)	0.593	1.686
Insentif (X3)	0.553	1.807

Sumber: Output SPSS, 2019

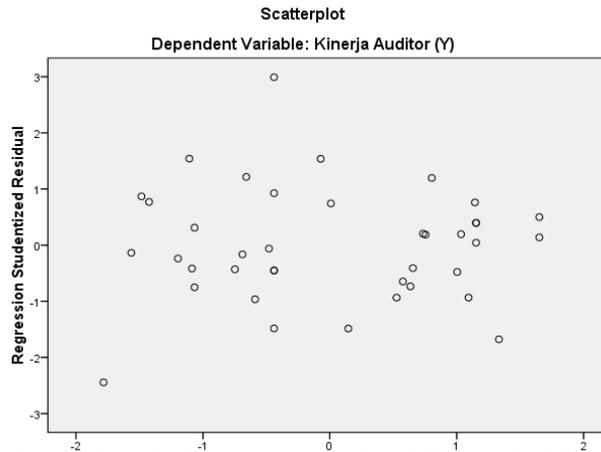
Hasil perhitungan nilai *Tolerance* dan *VIF* pada tabel diatas menunjukkan bahwa tidak ada variabel independen yang memiliki nilai *Tolerance* kurang dari 0,10 dan nilai *VIF* (*Variance Inflation Factor*) lebih dari 10 sehingga dapat disimpulkan tidak ada korelasi

antar variabel independen atau tidak terjadi multikolinearitas antar variabel independen.

Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas data penelitian disajikan pada gambar berikut:

Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas



Grafik *scatterplot* pada gambar 3 di atas dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar secara acak (random) baik di atas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka hasil ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi problem heteroskedastisitas pada data penelitian ini.

Pengujian Hipotesis

Pengujian terhadap hipotesis dilakukan secara parsial untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan (X1), tindakan supervisi (X2) dan insentif (X3) terhadap kinerja auditor internal pada perbankan di kota Ambon (Y) dengan menggunakan alat analisis regresi linear berganda. Pengambilan keputusan menggunakan probabilitas signifikan berdasarkan nilai alpa yaitu 0.05 (5%).

Apabila probabilitas signifikan < 0.05 maka hipotesis diterima. Demikian pula sebaliknya, apabila probabilitas signifikan > 0.05 maka hipotesis ditolak.

Uji T

Uji parsial dilakukan untuk menguji dan mengetahui apakah terdapat pengaruh yang signifikan variabel independen terhadap variabel dependen. Apabila nilai signifikannya lebih kecil dari 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan variabel independen terhadap variabel dependen, atau dengan kata lain hipotesis diterima. Begitupun sebaliknya. Hasil uji T dapat ditunjukkan pada tabel dibawah ini:

Tabel 7. Hasil Uji T

Model		Unstandardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error		
1	(Constant)	9.305	5.531	1.682	.101
	Gaya Kepimimpinan (X1)	.523	.248	2.109	.042
	Supervisi (X2)	.174	.192	.905	.372
	Insentif (X3)	.730	.207	3.530	.001

Sumber: Output SPSS, 2019

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa model regresi linear berganda dalam penelitian ini adalah: $Y = 9.305 + 0.523X1 + 0.174X2 + 0.730X3$.

Hasil uji parsial untuk variabel gaya kepemimpinan (X1) menghasilkan nilai signifikansi 0.042 yang berarti lebih kecil dari nilai 0.05, sehingga hipotesis pertama (H1) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan (X1) berpengaruh terhadap kinerja auditor internal (Y) diterima.

Selanjutnya, hasil uji parsial untuk variabel tindakan supervisi (X2) menghasilkan nilai signifikansi 0.372 yang berarti lebih besar dari nilai 0.05, sehingga hipotesis kedua (H2) yang menyatakan bahwa tindakan supervisi (X2) berpengaruh terhadap kinerja auditor internal (Y) ditolak. Yang terakhir, hasil uji parsial untuk variabel insentif (X3) menghasilkan nilai signifikansi 0.001 yang berarti lebih kecil dari nilai 0.05, sehingga hipotesis ketiga (H3) yang menyatakan bahwa

insentif (X3) berpengaruh terhadap kinerja auditor internal (Y) diterima

Pembahasan Hipotesis

a. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Auditor Internal

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Yogie (2016), Listiya (2016), Trisnarningsih (2007) dan Wibowo (2009) yang membuktikan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor. Penerimaan hipotesis pertama (H1) ini mengindikasikan bahwa cakupannya seorang pemimpin menggunakan Gaya Kepemimpinannya dalam mengatur/mempengaruhi bawahannya, maka bawahannya akan termotivasi dan bersemangat untuk bekerja, sehingga kinerja bawahannya akan semakin baik.

b. Pengaruh Tindakan Supervisi Terhadap Kinerja Auditor Internal

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa tindakan supervisi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor. Hasil penelitian ini tidak konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Yogie (2016), Rici (2015), Alio (2009) dan Kriss (2006) yang membuktikan bahwa tindakan supervisi berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor internal. Dari hasil kuesioner penelitian tentang tindakan supervisi yang didapatkan, item dengan nilai rata-rata terkecil adalah item pernyataan ke empat yaitu Supervisor saya cukup adil dalam mendistribusikan kesempatan dan beban pekerjaan kepada semua bawahannya, dapat disimpulkan bahwa sebagian karyawan kurang puas dengan tindakan supervisi yang tidak adil dalam mendistribusikan kesempatan dan beban pekerjaan, sehingga perlu menerapkan pola tindakan supervisi yang adil sehingga semua karyawan tidak merasa dibedakan satu terhadap yang lain supaya dapat meningkatkan kinerja auditor untuk keberhasilan perusahaan.

c. Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Auditor Internal

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Savitri (2015) dan Sumatjoko (2007) yang membuktikan bahwa pemberian insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009: 89) Insentif diistilahkan dengan insentif kerja yang merupakan suatu penghargaan dalam bentuk finansial kepada karyawan yang bertujuan untuk meningkatkan motivasi dan kinerja dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi.

5. KESIMPULAN

Tujuan utama penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan (X1), tindakan supervisi (X2) dan insentif (X3) terhadap kinerja auditor internal pada perbankan di kota Ambon (Y). Setelah dilakukan penelitian maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Gaya kepemimpinan (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor internal pada perbankan di kota Ambon (Y). Artinya cakupannya seorang pemimpin menggunakan Gaya Kepemimpinannya dalam mengatur/mempengaruhi bawahannya, maka bawahannya akan termotivasi dan bersemangat untuk bekerja, sehingga kinerja bawahannya akan semakin baik. Dengan kata lain Semakin baik Gaya Kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang pemimpin maka semakin baik pula kinerja seorang Auditor Internal.
- 2) Tindakan supervisi (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor internal pada perbankan di kota Ambon (Y).
- 3) Insentif (X3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor internal pada perbankan di kota Ambon (Y). Hasil ini menunjukkan bahwa semakin kuat hubungan antara kinerja seseorang dengan penghargaan yang didapat. Dengan adanya insentif yang tepat bagi karyawan maka karyawan akan merasa bahwa setiap pekerjaan yang mereka lakukan di perusahaan tersebut mempunyai nilai penting bagi mereka sehingga kinerja yang

baik dan pemberian insentif yang sesuai sangat berpengaruh terhadap tercapainya keberhasilan perusahaan.

Keterbatasan

Penelitian ini mempunyai keterbatasan sebagai berikut:

- 1) Jumlah sampel pada penelitian ini relatif kecil sehingga jawaban yang diberikan belum tentu mewakili seluruh sampel yang ada.
- 2) Penelitian ini hanya menggunakan kuesioner sehingga tidak menutup kemungkinan ditemui adanya kelemahan, seperti jawaban yang kurang cermat, responden yang menjawab asal-asalan dan tidak jujur.

Saran dan Implikasi

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan sebelumnya dapat ditarik beberapasaran sebagai berikut :

- 1) Penelitian selanjutnya diharapkan untuk menambahkan variabel lain yang memiliki pengaruh terhadap kinerja auditor
- 2) Penelitian selanjutnya diharapkan dapat memperbesar jumlah sampel
- 3) Untuk peneliti selanjutnya dapat menggunakan teknik wawancara serta dapat juga meneliti pada objek lainnya sehingga dapat menghasilkan hasil yang mungkin saja berbeda.

Referensi

- Ayu Fitaria Bangun, Zulaikha, 2014. *Pengaruh Umpan Balik Dan Insentif Terhadap Pemberdayaan Auditor Internal Serta Implikasinya Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Pada perbankan di Kota Ambon*
- As'Har Dwoi Astanto, 2012. *Pengaruh Tindakan Supervisi dan Konflik Peran terhadap Kinerja Auditor Junior*
- Ahmad Rifan, 2015. *Pengaruh Pengalaman Auditor, Supervisi dan Independensi Terhadap Kinerja Audit.*
- Annisa Aulia Yuniar, 2017. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Pertamina Di Makassar.* Universitas Hasanuddin.

- Citra Savitri, 2015. *Pengaruh Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Tabungan Pensiun Nasional Tbk. Bandar Jaya*
- Grace Tiara Mera Diviani, 2015. *Analisis pengaruh Insentif terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening.* Universitas Diponegoro.
- Lisiya Nuraini, 2016. *Pengaruh Independensi, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Auditor.* Skripsi. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Leonard, Daniel, 2014. *Auditor Internal bank Maluku Akui Kerugian Negara* <https://ambon.antaranews.com/berita/43227/tersangka-korupsi-bank-maluku>
- Maziah, 2016. *Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Makassar.* Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Alauddin Makassar.
- Melisa Kuswandi, 2011. *Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan BCA cabang Pemuda Semarang.* Ekonomi Manajemen Universitas Katolik Soegijapranata, Semarang.
- Nurul Wardah, 2015. *Pengaruh Peran dan Kinerja Auditor Internal terhadap efektivitas Sistem Pengendalian Internal.* Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah, Jakarta.
- Rici Sapta Ferdian, 2015. *Pengaruh Tindakan Supervisi dan Motivasi terhadap Kinerja Auditor Pemerintah.* Skripsi. Universitas Bengkulu Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Akuntansi.
- Tri Windawanti, 2013. *Pengaruh Independensi, Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi dan Pemahaman Good Corporate Governance terhadap kinerja Internal Auditor .* Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung, Bandar Lampung.
- Yogi Ernaldo, 2016. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Tindakan Supervisi terhadap Kinerja Auditor Internal.*

Fakultas Ekonomi Universitas Negeri
Padang.