

Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Auditor Internal Pada BumN Sektor Industri Pengolahan Di Kota Bandung

Auryn Neysa Sanchia¹, Bachruddin Saleh Lutrlean²

Administrasi Bisnis, Fakultas Ekonomi Bisnis, Universitas Telkom, Indonesia,

aurynneysa@student.telkomuniversity.ac.id

Administrasi Bisnis, Fakultas Ekonomi Bisnis, Universitas Telkom, Indonesia, bachruddinsaleh@telkomuniversity.ac.id

Abstrak

Dalam konteks BUMN, auditor internal memiliki peran strategis dalam memastikan sistem pengendalian berjalan efisien serta penerapan tata kelola perusahaan dilakukan secara berkesinambungan. Namun, pada beberapa BUMN sektor industri pengolahan, pelaksanaan fungsi audit masih menghadapi tantangan, terutama terkait kompetensi auditor dan motivasi kerja yang belum merata. Kondisi ini mendorong perlunya pemahaman lebih mendalam mengenai berbagai faktor yang dapat meningkatkan kinerja auditor internal.

Penelitian ini bertujuan menilai pengaruh kompetensi serta motivasi terhadap kinerja auditor internal pada BUMN sektor industri pengolahan di Kota Bandung. Pendekatan yang dipergunakan ialah kuantitatif memakai metode deskriptif-verifikatif, dengan penyebaran kuesioner kepada 50 auditor internal, kemudian dianalisis menggunakan regresi linier berganda serta uji t, uji F, serta koefisien determinasi.

Hasil penelitian memperlihatkan bahwasanya kompetensi dan motivasi mempunyai pengaruh positif serta signifikan, baik secara parsial hingga simultan, terhadap kinerja auditor internal. Nilai R^2 sejumlah 0,321 menandakan bahwasanya kedua variabel tersebut menjelaskan 32,1% variasi kinerja auditor.

Secara keseluruhan, penelitian menekankan bahwasanya peningkatan kompetensi disertai penguatan motivasi kerja menjadi kunci untuk membentuk auditor internal yang lebih profesional dan efektif dalam menjalankan fungsi pengawasan.

Kata Kunci: Kompetensi, Motivasi, Kinerja Auditor Internal, BUMN.

I. PENDAHULUAN

Perkembangan bisnis pada era digital menuntut setiap organisasi, termasuk Badan Usaha Milik Negara (BUMN), untuk memiliki sistem pengelolaan yang transparan, akuntabel, dan adaptif terhadap perubahan. BUMN sebagai salah satu pilar penting perekonomian nasional memegang peran strategis dalam mendorong pertumbuhan industri sekaligus menjaga stabilitas ekonomi. Namun demikian, kompleksitas operasional dan tingginya risiko bisnis menurut adanya fungsi pengawasan internal yang berjalan secara efektif. Pada praktiknya, efektivitas audit internal di beberapa BUMN masih menghadapi kendala, terutama terkait kompetensi auditor serta tingkat motivasi kerja yang belum optimal. Kondisi ini berpotensi mengurangi kualitas pengawasan dan menghambat penerapan tata kelola perusahaan yang baik.

Urgensi penelitian ini semakin kuat mengingat beberapa kasus penyimpangan yang sempat terjadi di lingkungan BUMN, yang menunjukkan bahwa pengawasan internal belum sepenuhnya berjalan maksimal. Auditor internal memiliki peran penting dalam memastikan bahwa proses bisnis berjalan sesuai ketentuan, risiko teridentifikasi, dan manajemen memperoleh rekomendasi yang tepat. Namun, kemampuan auditor menjalankan perannya sangat dipengaruhi oleh kompetensi teknis, pemahaman regulasi, serta dorongan motivasi kerja.

Tinjauan literatur menunjukkan bahwa kompetensi merupakan fondasi utama yang menentukan kemampuan auditor menghasilkan audit berkualitas, sementara motivasi menjadi faktor psikologis yang mendorong auditor bekerja secara konsisten, teliti, dan bertanggung jawab. Beberapa penelitian terdahulu juga menegaskan bahwa kedua faktor ini memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja auditor, baik dalam konteks BUMN maupun organisasi sektor publik dan swasta.

Melalui kajian ini, diharapkan diperoleh pemahaman empiris yang dapat membantu BUMN memperkuat fungsi audit internal, terutama dari peningkatan kompetensi auditor dan pembangunan lingkungan kerja yang mampu menjaga motivasi mereka. Dengan demikian, perusahaan dapat meningkatkan efektivitas pengawasan serta mendukung penerapan tata kelola perusahaan yang lebih baik dan berkelanjutan.

II. TINJAUAN LITERATUR

Kajian mengenai kinerja auditor internal tidak dapat dilepaskan dari dua faktor utama yang memengaruhi efektivitas mereka dalam menjalankan fungsi pengawasan, yaitu kompetensi dan motivasi. Kedua konsep ini memiliki dasar teoritis yang kuat dan telah didukung oleh berbagai studi empiris.

a) Kompetensi Auditor Internal

Kompetensi menggambarkan seperangkat kemampuan, pengetahuan, keterampilan, serta karakteristik personal yang memungkinkan seseorang bekerja secara efektif. Menurut Spenser dan Spencer (1993) menjelaskan bahwa kompetensi meliputi sifat, motif, pengetahuan, konsep diri, serta keterampilan yang secara langsung memengaruhi perilaku kerja. Sedangkan, menurut Wibowo (2016) menambahkan bahwa kompetensi tidak hanya mencakup keahlian teknis, tetapi juga kompetensi perilaku serta kemampuan manajerial yang seluruhnya berperan dalam mendukung kinerja auditor.

Dalam konteks audit internal, auditor yang kompeten lebih mampu memahami sistem pengendalian, mengidentifikasi risiko, serta menghasilkan rekomendasi yang relevan dan dapat diandalkan (Arens & Loebecke 2013). Bukti empiris memperlihatkan bahwasanya kompetensi secara konsisten mempunyai pengaruh positif pada kinerja auditor.

b) Motivasi auditor internal

Motivasi dipahami sebagai dorongan internal yang mengarahkan seseorang untuk bertindak dan mempertahankan usaha dalam mencapai tujuan kinerja (Hasibuan, 2011). Robbins dan Judge (2017) menegaskan bahwa motivasi menentukan intensitas, arah, dan ketekunan seseorang dalam bekerja. Sementara itu, menurut McClland (1987) memetakan motivasi melalui tiga kebutuhan: kebutuhan berkuasa, kebutuhan berprestasi, serta kebutuhan afiliasi. Dalam praktik audit, auditor yang mempunyai motivasi tinggi punya kecenderungan untuk bekerja lebih teliti, memiliki keinginan untuk menghasilkan laporan berkualitas, serta lebih gigih menghadapi hambatan. Hal ini sejalan dengan temuan (Astuti et. al 2020).

c) Kinerja Auditor Internal

Kinerja auditor mencerminkan sejauh mana auditor mampu menjalankan tugas pemeriksaan secara efektif sesuai standar profesional, termasuk ketepatan waktu, kualitas temuan, kepatuhan terhadap standar, dan kontribusi nilai tambah bagi organisasi (Hery, 2017; Mulyadi 2014). Penilaian kinerja auditor juga dipengaruhi faktor internal yakni motivasi dan kompetensi, serta faktor eksternal yakni dukungan organisasi dan lingkungan kerja.

A. Tabel

Berikut merupakan tabel hasil dari regresi linear berganda serta uji t, uji F, dan koefisien determinasi.

Tabel 1. 1 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	2.285	2.634		.867
	Kompetensi	.668	.149	.548	4.499
	Motivasi	.631	.190	.404	3.320

a. Dependent Variable: Kinerja Auditor Internal

Kedua variabel kompetensi dan motivasi sama-sama memberikan kontribusi signifikan dalam meningkatkan kinerja auditor internal. Kompetensi memiliki pengaruh yang sedikit lebih kuat dibandingkan motivasi (dilihat dari nilai t dan koefisien B), tetapi keduanya penting untuk diperhatikan dalam pengembangan sumber daya manusia di lingkungan audit internal.

Tabel 1. 2 Hasil Uji t

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	2.285	2.634		.867
	Kompetensi	.668	.149	.548	4.499
	Motivasi	.631	.190	.404	3.320

a. Dependent Variable: Kinerja Auditor Internal

Temuan ini mengonfirmasi bahwa kinerja auditor internal tidak hanya dipengaruhi oleh kompetensi profesional, tetapi juga oleh tingkat motivasi kerja yang mendukung efektivitas pelaksanaan audit. Dengan demikian, organisasi perlu

memprioritaskan program peningkatan kompetensi sekaligus menciptakan lingkungan kerja yang mampu menjaga motivasi auditor agar fungsi pengawasan internal berjalan optimal.

Tabel 1. 3 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5242.644	2	2621.322	145.273	<.001 ^b
	Residual	848.076	47	18.044		
	Total	6090.720	49			

a. Dependent Variable: Kinerja Auditor Internal

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompetensi

Hasil Uji F memperlihatkan bahwasanya model regresi yang dipergunakan pada penelitian ini signifikan secara simultan. Nilai F = 145,273 dengan signifikansi < 0,001 mengindikasikan bahwasanya variabel kompetensi serta motivasi secara bersamaan mempunyai pengaruh nyata terhadap kinerja auditor internal.

Tabel 1. 4 Hasil Uji Koefisien Determinasi

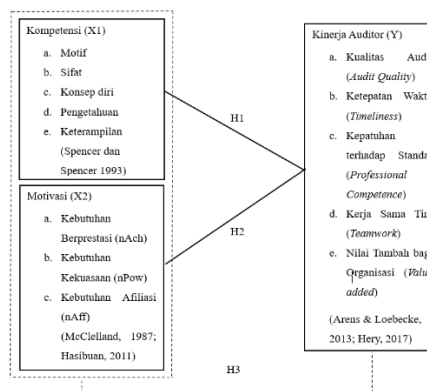
Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.928 ^a	.861	.855	4.248

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompetensi

Hasil uji koefisien determinasi memperlihatkan bahwasanya nilai *R Square* senilai 0,861 dan Adjusted R Square sebesar 0,855. Angka tersebut memperlihatkan bahwasanya 85,5% variasi kinerja auditor internal bisa dijelaskan oleh variabel kompetensi serta motivasi, sementara sisanya sebesar 14,5% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian ini. Nilai korelasi R = 0,928 pun memperlihatkan terdapat korelasi yang begitu kuat antara variabel independen dengan variabel dependen.

B. Gambar

Gambar 1. 1 Kerangka Pemikiran



C. Persamaan

Regresi linear berganda yakni sebuah metode statistik umum yang dipergunakan dalam meneliti korelasi variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). Sugiyono (2016:192) memaparkan, persamaan analisis regresi linear berganda bisa dirumuskan seperti berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

Y = Kinerja Auditor Internal

X₁ = Kompetensi

X₂ = Motivasi

a = Konstanta

b₁ = Koefisien regresi

III. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini memakai pendekatan kuantitatif melalui rancangan deskriptif verifikatif untuk menggambarkan kondisi variabel serta menguji pengaruh kompetensi serta motivasi terhadap kinerja auditor internal. Pendekatan ini dipilih karena mampu menggambarkan hubungan simultan antar variabel dalam konteks perilaku auditor di lingkungan BUMN. Objek penelitian mencakup 3 variabel utama yaitu: Kompetensi, Motivasi dan Kinerja Auditor Internal. Penelitian ini dilakukan pada BUMN sektor Industri Pengolahan di Kota Bandung, dengan 50 auditor internal sebagai responden yang dipilih melalui penyebaran kuesioner sebagai instrumen utama.

Data primer didapat dari kuesioner berskala Likert, sementara data sekunder dihimpun melalui studi literatur dan dokumen terbaik. seluruh instrumen diuji menggunakan uji validitas dan reabilitas. Definisi operasional variabel disusun berdasarkan teori kompetensi, motivasi, dan kinerja auditor yang kemudian diturunkan menjadi indikator-indikator terukur.

Analisis data dilakukan menggunakan IBM SPSS *Statistics* 2025, meliputi analisis deskriptif, uji validitas dan reabilitas, regresi linear berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi (R^2), guna menilai pengaruh parsial dan simultan dari variabel independen terhadap variabel dependen.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

a) Hasil

1) Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Auditor Internal

Hasil uji t memperlihatkan bahwasanya kompetensi memiliki pengaruh positif sekaligus signifikan terhadap kinerja auditor, dengan nilai $t = 4,499$ dan $p < 0,001$. Koefisien regresi $B = 0,668$ dan $\beta = 0,548$ mengindikasikan bahwa semakin tinggi kemampuan teknis dan pemahaman auditor, semakin baik performa yang mereka hasilkan.

2) Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Auditor Internal

Motivasi juga terbukti berpengaruh signifikan, ditunjukkan melalui nilai $t = 3,320$ dan $p = 0,002$, dengan koefisien $B = 0,631$ dan $\beta = 0,404$. Artinya, dorongan kerja, komitmen, dan keinginan auditor untuk berprestasi berperan dalam meningkatkan kualitas audit.

3) Pengaruh Simultan Kompetensi dan Motivasi

Uji ANOVA menghasilkan $F = 145,273$ dan $p < 0,001$, menandakan bahwa kedua variabel bersama-sama secara signifikan memengaruhi kinerja auditor internal.

4) Kontribusi Model (R^2)

Nilai $R^2 = 0,861$ dan Adjusted $R^2 = 0,855$ menunjukkan bahwa 85,5% variasi kinerja auditor dijelaskan oleh kompetensi dan motivasi, sementara sisanya dipengaruhi faktor lain.

b) Pembahasan

Hasil penelitian memperlihatkan bahwasanya kompetensi mempunyai pengaruh paling kuat terhadap kinerja auditor. Temuan ini sejalan dengan pendapat (Spencer & Spencer 1993) yang menyatakan bahwa kompetensi menjadi fondasi perilaku kerja efektif. Auditor yang memahami prosedur audit, mampu menganalisis risiko, dan memiliki keterampilan teknis yang baik akan lebih mampu menghasilkan audit yang akurat dan bernilai tambah.

Selain itu, motivasi berperan sebagai pendorong internal yang memengaruhi intensitas dan ketekunan auditor dalam menjalankan tugas (Robins & Judge 2017). Auditor yang memiliki motivasi tinggi memiliki kecenderungan untuk menyelesaikan audit tepat waktu, menjaga kualitas temuan, dan proaktif memberikan rekomendasi. Hal ini mendukung teori (McClelland 1987) mengenai kebutuhan berprestasi sebagai motor penggerak kinerja.

Secara simultan, kompetensi dan motivasi bekerja saling melengkapi. Kompetensi memberikan kapasitas, sedangkan motivasi memberikan dorongan untuk menerapkan kapasitas tersebut secara optimal. Konsep ini konsisten dengan model (Blumberg dan Priangle 1982), yang memaparkan bahwasanya kinerja ialah fungsi dari kemampuan, motivasi, serta kesempatan.

Tingginya nilai R^2 menunjukkan bahwa kombinasi kedua faktor ini sangat dominan dalam memengaruhi kinerja auditor internal di BUMN sektor industri pengolahan. Hal ini memberi pesan penting bagi organisasi bahwa peningkatan teknis melalui pelatihan serta penguatan motivasi melalui sistem *reward*, pengembangan karir, dan lingkungan kerja yang suportif dapat secara signifikan meningkatkan efektivitas fungsi audit internal.

Hasil ini juga menggambarkan bahwa pelaksanaan audit internal di BUMN tidak hanya bergantung pada

kemampuan teknis, tetapi juga pada lingkungan organisasi yang mendukung.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

a) Kesimpulan

Penelitian ini ditujukan guna menganalisis pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja auditor internal pada BUMN sektor industri pengolahan di Kota Bandung. Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa kedua variabel independen memberikan kontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja auditor.

Pertama, kompetensi terbukti mempunyai pengaruh positif sekaligus signifikan terhadap kinerja auditor. Auditor yang mempunyai pemahaman teknis yang kuat, kemampuan analitis, serta penguasaan prosedur audit yang baik mampu menunjukkan kinerja yang lebih optimal. Kedua, motivasi juga mempunyai pengaruh positif sekaligus signifikan, di mana auditor yang mempunyai dorongan kerja, komitmen, dan keinginan berprestasi menunjukkan performa yang lebih baik dalam melaksanakan proses audit.

Secara simultan, kompetensi dan motivasi terbukti mampu menjelaskan 85,5% variasi kinerja auditor internal, yang menunjukkan bahwa kedua faktor ini merupakan penentu utama efektivitas kerja auditor pada BUMN. Dengan demikian, penelitian ini menegaskan bahwa kinerja auditor tidak hanya dibangun melalui kemampuan teknis, tetapi juga melalui kondisi psikologis dan motivasional yang mendukung.

b) Saran

Berdasarkan hasil penelitian, beberapa rekomendasi dapat diberikan untuk meningkatkan kinerja auditor internal:

1) Peningkatan Kompetensi

BUMN perlu memperkuat program pelatihan teknis audit seperti *risk-based auditing*, evaluasi pengendalian internal, dan pembaruan standar audit. Auditor juga sebaiknya difasilitasi untuk mengikuti sertifikasi profesional guna memperluas pemahaman mereka terhadap praktik audit modern.

2) Penguatan motivasi kerja

Perusahaan dapat meningkatkan motivasi auditor melalui sistem penghargaan yang adil, penilaian kinerja yang transparan, serta pemberian peluang pengembangan karir. Lingkungan kerja yang suportif akan membantu auditor mempertahankan semangat kerja dan konsistensi dalam menjalankan tugas.

3) Optimalisasi fungsi audit internal

Mengingat besarnya kontribusi kompetensi dan motivasi dalam menjelaskan kinerja, perusahaan perlu mengelola kedua aspek ini secara berkelanjutan agar fungsi audit internal dapat berjalan efektif dan memberikan nilai tambah bagi organisasi.

REFERENSI

- Arens, A. a. (2013). *Auditing: An integrated approach*. New Jersey: Prentice Hall.
- Blumberg, M. a. (1982). The missing opportunity in organizational research: Some implications for a theory of work performance. *Academy of Management Review*, 560-569.
- Hasibuan, M. S. (2011). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hery. (2017). *Audit manajemen*. Jakarta: Grasindo.
- Locke, E. A. (1990). *A Theory of Goal Setting & Task Performance*. New Jersey: Prentice Hall.
- McClelland, D. C. (1987). *Human Motivation*. Cambridge University Press: Cambridge.
- Nunnally, J. C. (1978). *Psychometric Theory*. New York: McGraw-Hill.
- Robbins, S. P. (2017). *Organizational Behavior*. London: Pearson Education.
- Sekaran, U. a. (2017). *Research Methods for Business*. United Kingdom: Wiley.
- Singh, R. a. (2023). Competence, motivation, and organizational support as drivers of auditor performance. *International Journal of Auditing and Assurance*, 214--227.
- Spencer, L. M. (1993). *Competence at Work: Models for Superior Performance*. New York: John Wiley & Sons.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wibowo, S. a. (2021). Pengaruh kompetensi auditor terhadap kinerja auditor dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan Terapan*, 98-109.
- Wulandari, N. M. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Zhang, X. a. (2024). Impact of auditor competence and motivation on internal audit effectiveness in state-owned enterprises in China. *China Journal of Accounting Research*, 99-112.