

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Audit Internal

2.1.1.1 Pengertian Audit

Audit merupakan suatu kegiatan yang penting dilaksanakan disetiap perusahaan karena audit membantu dalam pengawasan intern perusahaan terutama perusahaan BUMN. Berikut beberapa definisi dari audit itu sendiri.

Pengertian audit yang dikemukakan oleh Mulyadi (2004:9) adalah:

“Secara umum auditing adalah suatu proses sistematis untuk memperoleh dan mengevaluasi bukti secara objektif mengenai pernyataan-pernyataan tentang kegiatan dan kejadian ekonomi, dengan tujuan untuk menetapkan tingkat kesesuaian antara pernyataan-pernyataan tersebut dengan kriteria yang telah ditetapkan, serta penyampaian hasil-hasilnya kepada pemakai yang berkepentingan.”

Adapun pengertian audit menurut Sukrisno Agoes (2008:3) adalah:

“Auditing adalah suatu pemeriksaan yang dilakukan secara kritis dan sistematis oleh pihak yang independen, terhadap laporan keuangan yang telah disusun oleh manajemen beserta catatan-catatan pembukuan dan bukti-bukti pendukungnya, dengan tujuan untuk dapat memberikan pendapat mengenai kewajaran laporan keuangan tersebut.”

Sedangkan definisi menurut Arens (2008:1) auditing adalah:

“Pengumpulan dan evaluasi bukti tentang informasi untuk menentukan dan melaporkan derajat kesesuaian antara informasi itu dan kriteria yang telah ditetapkan. Auditing harus dilakukan oleh orang yang kompeten dan independen.”

Dari beberapa definisi yang telah dikemukakan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa audit merupakan suatu proses yang sistematis untuk memperoleh dan mengevaluasi bukti-bukti atau informasi untuk menilai dan melaporkan tingkat kesesuaian dengan kriteria yang telah ditetapkan kepada pihak yang bersangkutan.

2.1.1.2 Pengertian Audit Internal

Audit Internal dalam perusahaan terutama perusahaan BUMN dapat mencegah terjadinya penyimpangan seperti fraud. Selain itu Audit Internal juga membantu manajer dalam membuat keputusan. Sedangkan menurut Hiro Tugiman (2006:11) pengertian audit internal adalah sebagai berikut:

“Internal Auditing adalah suatu fungsi penilaian yang independen dalam suatu organisasi untuk menguji dan mengevaluasi kegiatan organisasi yang dilaksanakan.”

Sedangkan menurut Konsorsium Organisasi Profesi Audit Internal (SPAI) (2004:9) pengertian audit internal adalah sebagai berikut:

“Audit Internal adalah kegiatan Assurance dan konsultasi yang independen obyektif yang dirancang untuk memberikan nilai tambah dan meningkatkan kegiatan operasi organisasi”.

Menurut Standards for The Profesional Practice of Internal Auditing dalam Sawyer (2005:21) audit internal adalah:

“Aktivitas pemberian keyakinan objektif yang independen dan aktivitas konsultasi yang dilakukan untuk memberikan nilai tambah dan meningkatkan kinerja oprasi organisasi.”

Berdasarkan pengertian diatas, maka dapat penulis simpulkan bahwa audit internal adalah aktivitas penilaian yang bersifat independen dan objektif dengan begitu diharapkan auditor internal dapat memberikan laporan rekomendasi yang objektif. Auditor internal berperan untuk membantu para anggota perusahaan agar dapat menjalankan tanggung jawabnya secara efektif dan untuk membantu organisasi dalam mencapai tujuannya.

2.1.1.3 Pengertian Auditor Internal

Auditor internal memiliki peran penting dalam keberlangsungan pengawasan intern perusahaan. Auditor internal juga bertanggung jawab penuh dalam hasil pemeriksaan internal. Auditor internal menurut Hiro Tugiman (2006:15) adalah:

“Bertanggung jawab untuk merencanakan dan melaksanakan tugas pemeriksaan yang harus disetujui dan ditinjau atau direview oleh pengawas”.

Pengertian Auditor internal menurut Mulyadi (2004:29) adalah sebagai berikut:

“Auditor intern adalah auditor yang bekerja dalam perusahaan (perusahaan negara maupun swasta) yang tugas pokoknya adalah menentukan apakah kebijakan dan prosedur yang ditetapkan oleh manajemen puncak telah

dipatuhi, menentukan efisiensi dan efektivitas prosedur kegiatan organisasi serta menentukan keandalan informasi yang dihasilkan oleh berbagai bagian operasi.”

Berdasarkan pengertian diatas, maka dapat penulis simpulkan bahwa internal auditor adalah seseorang yang bekerja di suatu perusahaan yang bertanggung jawab untuk melakukan pengawasan dan pemeriksaan audit untuk kepentingan manajemen secara obyektif.

2.1.1.4 Fungsi, Ruanglingkup dan Tujuan Audit Internal

Fungsi audit internal adalah membantu manajemen dalam pengawasan dan pengambilan keputusan. Menurut Mulyadi (2004:203) fungsi audit internal adalah sebagai berikut:

1. “Audit dan penilaian terhadap efektivitas struktur pengendalian intern dan mendorong penggunaan struktur pengendalian intern yang efektif dengan biaya yang minimum.
2. Menentukan sampai seberapa jauh pelaksanaan kebijakan manajemen puncak dipatuhi.
3. Menentukan sampai seberapa jauh kekayaan perusahaan dipertanggungjawabkan dan dilindungi dari segala macam kerugian.
4. Menentukan keandalan informasi yang dihasilkan oleh perusahaan.
5. Memberikan rekomendasi perbaikan kegiatan-kegiatan perusahaan.”

Sedangkan menurut Konsorsium Organisasi Profesi Audit Internal SPAI (2004:19) menyatakan bahwa:

“Penanggung jawab fungsi audit internal harus mengelola audit internal secara efektif dan efisien untuk memastikan bahwa kegiatan fungsi tersebut memberikan nilai tambah bagi organisasi.”

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa fungsi audit internal adalah untuk membantu manajemen dalam menilai efisiensi dan efektivitas pelaksanaan pengendalian internal perusahaan, kemudian memberikan hasil berupa saran atau rekomendasi.

Sedangkan ruang lingkup dari audit internal dalam Konsorsium Organisasi Profesi Audit Internal (2004:20-22) menyatakan ruang lingkup audit internal sebagai berikut:

1. “Pengelolaan Risiko
Fungsi audit internal harus membantu organisasi dengan cara mengidentifikasi dan mengevaluasi risiko signifikan dan memberikan kontribusi terhadap peningkatan pengelolaan risiko dan sistem pengendalian intern.
2. Pengendalian
Fungsi audit internal harus membantu organisasi dalam memelihara pengendalian intern yang efektif dengan cara mengevaluasi kecukupan, efisiensi dan efektivitas pengendalian tersebut, serta mendorong peningkatan pengendalian intern organisasi secara berkesinambungan.
3. Fungsi audit internal harus menilai dan memberikan rekomendasi yang sesuai untuk meningkatkan proses *governance* dalam mencapai tujuan-tujuan berikut:
 - a. Mengembangkan etika dan nilai-nilai yang memadai didalam organisasi.
 - b. Memastikan pengelolaan kinerja organisasi yang efektif dan akuntabilitas.
 - c. Secara efektif mengkomunikasikan risiko dan pengendalian kepada unit-unit yang tepat didalam organisasi.
 - d. Secara efektif mengkoordinasikan kegiatan dari dan mengkomunikasikan informasi diantara pimpinan, dewan pengawas, auditor internal dan eksternal serta manajemen.”

Tujuan audit internal adalah untuk membantu seluruh pegawai perusahaan untuk melaksanakan pekerjaannya secara efektif dengan memberikan penilaian,

rekomendasi yang objektif, komentar mengenai aktifitas yang diaudit serta meningkatkan pengendalian secara efektif dengan biaya yang sewajarnya.

Menurut Sukrisno Agoes (2008:226) menyebutkan bahwa tujuan audit meliputi beberapa hal berikut ini:

1. “Cukup tidaknya pengendalian internal
2. Kualitas pelaksanaan dalam menjalankan tanggung jawab yang diberikan.
3. Reliabilitas dan integritas informasi keuangan dan operasional, yaitu untuk membantu para anggota organisasi agar dapat menyelesaikan tanggung jawabnya secara efektif. Untuk tujuan tersebut, pengawasan internal menyediakan bagi mereka berbagai analisis, penilaian, rekomendasi, nasihat dan informasi sehubungan dengan aktivitas yang diperiksa.
4. Kesesuaian dengan kebijakan, rencana, prosedur, hukum dan pengaturan.
5. Verifikasi dari perlindungan harta.
6. Keekonomisan dan efisiensi dalam penggunaan berbagai sumber daya.”

Sedangkan tujuan audit internal menurut Hiro Tugiman (2006:33) adalah sebagai berikut:

“Tujuan audit internal adalah membantu para anggota organisasi agar dapat melaksanakan tanggungjawabnya secara efektif. Untuk itu pemeriksaan internal akan melakukan analisis, penilaian, dan mengajukan saran-saran. Tujuan pemeriksaan mencakup pula pengembangan pengawasan yang efektif dengan biaya yang wajar.”

Dengan demikian ruang lingkup dan tujuan audit internal tergantung pada ukuran perusahaan, luas atau tidaknya ruang lingkup audit internal juga didasarkan atas permintaan manajemen perusahaan tersebut untuk melakukan audit. Dengan berkembangnya profesi audit internal itu sendiri diharapkan ruang lingkup audit

internal dapat mengidentifikasi dan mengelola risiko agar pengendalian intern organisasi meningkat.

2.1.2 Profesionalisme Auditor

2.1.2.1 Pengertian Profesionalisme

Profesionalisme merupakan standar perilaku yang diterapkan untuk melakukan kinerja yang lebih baik. Profesionalisme juga merupakan salah satu kunci sukses dalam menjalankan perusahaan. Sikap profesionalisme yang baik dari seorang auditor internal akan meningkatkan mental dirinya dalam melaksanakan pekerjaannya. Jika pekerjaan seorang auditor internal efektif dan efisien maka hal tersebut dapat meningkatkan nilai perusahaan.

Menurut Sawyer (2006:35) auditor internal yang profesional adalah sebagai berikut:

“Auditor internal yang profesional harus memiliki independensi untuk memenuhi kewajiban profesionalnya; memberikan rekomendasi yang objektif, tidak bias, dan tidak dibatasi, dan melaporkan masalah apa adanya, bukan melaporkan sesuai keinginan eksekutif atau lembaga.”

Sedangkan menurut Arens et Al (2008:105) pengertian profesional adalah sebagai berikut:

“Profesionalisme merupakan sikap dan tanggung jawab untuk bertindak lebih dari sekedar memenuhi tanggung jawab diri sendiri maupun ketentuan hukum dan peraturan masyarakat.”

Menurut Hiro Tugiman (2006:27) definisi profesionalisme, yaitu:

“Kemampuan profesional merupakan tanggung jawab bagian audit internal dan setiap audit internal. Pimpinan audit internal dalam setiap pemeriksaan haruslah menugaskan orang-orang yang secara bersama atau keseluruhan memiliki pengetahuan, kemampuan, dan berbagai disiplin ilmu yang diperlukan untuk melaksanakan secara tepat dan pantas.”

Dari penjelasan tersebut maka dapat disimpulkan profesionalisme merupakan sikap seseorang yang melakukan sikap profesional pada pekerjaannya. Profesionalisme tersebut meliputi keahlian dalam bekerja, ketelitian, keberanian dalam menghadapi resiko, tekun dan integritas tinggi. Seorang auditor yang profesional mampu bekerja tanpa adanya tekanan dari berbagai pihak untuk mengerjakan tugasnya dan mampu menyelesaikan tugas dengan efektif dan efisien.

2.1.2.2 Kriteria Profesionalisme Auditor Internal

Kriteria profesionalisme auditor internal menurut Sawyer (2006:10-11) :

a. Service to the Public (Pelayanan terhadap Masyarakat)

Auditor internal menyediakan pelayanan terhadap masyarakat dalam hal meningkatkan efektifitas dan efisiensi penggunaan sumber daya baik dalam perusahaan maupun organisasi. Kode etik audit internal mewajibkan anggota *The Institute of Internal Auditors* (IIA) untuk menghindari keterlibatan dalam kegiatan-kegiatan yang menyimpang dan ilegal.

b. *Long Specialized Training* (Pelatihan Jangka Panjang)

Auditor internal yang profesional yaitu orang-orang yang telah mengikuti pelatihan, lulus dari ujian pendidikan audit internal dan telah mendapatkan sertifikasi.

c. *Subscription to a code of ethic* (Taat pada kode etik)

Sebagai suatu profesi, ciri utama internal auditor adalah kesediaan menerima tanggung jawab terhadap kepentingan pihak-pihak yang dilayani. Agar dapat mengamban tanggung jawab yang efektif, auditor internal perlu memelihara standar perilaku yang tinggi.

d. *Membership in an association and attendance at meetings* (anggota dari organisasi profesi)

The Institute of Internal Auditors (IIA) merupakan asosiasi profesi auditor internal tingkat internasional yang sudah tidak perlu dipertanyakan lagi. IIA merupakan wadah bagi para auditor internal yang mengembangkan ilmu audit internal agar para anggotanya mampu bertanggung jawab dan kompeten dalam menjalankan tugasnya, memjungjung tinggi standar, pedoman praktik audit internal dan etika supaya anggotanya profesional dalam bidangnya.

e. *Publication of journal aimed at upgrading ratice* (Jurnal Publikasi)

The Institute of Internal Auditors (IIA) mempublikasikan jurnal tentang teknik auditor internal, seperti halnya buku-buku panduan, studi penelitian, monograf, presentasi audio visual, materi instruksi lainnya.

- f. *Examination to test entrance knowledge* (Pengembangan profesi berkelanjutan)

Dalam setiap pengawasan, auditor internal haruslah melaksanakan tugasnya dengan memperhatikan keahlian dan kecermatan profesional. Salah satu upaya untuk meningkatkan kompetisinya yaitu dengan pengembangan profesi yang berkelanjutan.

- g. *Lincense by the state or certification by a board* (Ujian sertifikasi)

The Institute of Internal Auditors pertama kali mengeluarkan program sertifikasi pada tahun 1974. Kandidat harus lulus pada ujian selama dua hari berturut-turut dengan subjek yang mempunyai range yang luas. Kandidat yang lulus akan menerima *Certification of Internal Auditors*(CIA).

2.1.2.3 Norma Praktek Profesional Auditor Internal dalam Standar Profesionalisme Auditor Internal

Sikap profesionalisme auditor internal sangat dibutuhkan dalam pelaksanaan fungsi audit intern. Hiro Tugiman dalam bukunya yang berjudul Standar Profesional Audit Internal (2006:16) menyebutkan beberapa standar profesional seorang auditor internal. Standar Profesional seorang auditor internal menurut Hiro Tugiman (2006:16), yaitu:

1. “Indepedensi atau kemandirian unit audit internal yang membuatnya terpisah dari berbagai kegiatan yang diperiksa dan objektivitas para pemeriksa internal (Internal Auditor),

2. Keahlian dan penggunaan kemahiran profesional secara cermat dan seksama para auditor internal,
3. Lingkup pekerjaan audit internal,
4. Pelaksanaan tugas audit internal, dan
5. Manajemen audit internal.”

Adapun norma Praktek Profesional Audit Internal menurut Hiro Tugiman (2006:16) dijelaskan sebagai berikut:

1. Independensi

Para auditor internal dianggap mandiri apabila dapat melaksanakan pekerjaannya secara bebas dan objektif. Kemandirian para pemeriksa internal dapat memberikan penilaian yang tidak memihak dan tanpa prasangka, hal mana sangat diperlukan atau penting bagi pemeriksaan sebagaimana mestinya. Hal ini dapat diperoleh melalui status organisasi dan sikap objektif para auditor internal.

2. Kemampuan profesional

Internal auditor harus mencerminkan keahlian dan ketelitian profesional.

- a. Unit audit internal

- 1) Personalia: harus memberikan jaminan keahlian teknis dan latar belakang pendidikan internal auditor yang akan ditugaskan.
- 2) Pengetahuan dan kecakapan: unit audit internal harus memiliki dan mendapatkan pengetahuan, kecakapan dan berbagai disiplin ilmu yang dibutuhkan untuk menjalankan tanggung jawab audit yang diberikan.

3) Pengawasan: unit audit internal harus memberikan kepastian bahwa pelaksanaan pemeriksaan internal diawasi sebagaimana mestinya.

b. Auditor internal

1) Kesesuaian dengan standar profesi: internal auditor harus mematuhi standar profesional dalam melakukan pemeriksaan.

2) Pendidikan berkelanjutan: internal auditor harus mengembangkan kemampuan teknisnya melalui pendidikan berkelanjutan.

3. Lingkup Pekerjaan

Lingkup pekerjaan pemeriksaan internal, sebagaimana ditetapkan dalam standar ini, meliputi pemeriksaan apa saja yang harus dilaksanakan.

a. Keandalan informasi: internal auditor harus memeriksa keandalan informasi keuangan dan pelaksanaan pekerjaan dan cara-cara yang dipergunakan untuk mengidentifikasi, mengukur, mengklasifikasi dan melaporkan informasi tersebut.

b. Kesesuaian dengan kebijaksanaan, rencana, prosedur dan perundang-undangan: internal auditor harus memeriksa sistem yang telah ditetapkan untuk meyakinkan apakah telah sesuai dengan kebijaksanaan, rencana, prosedur dan peraturan yang memiliki akibat penting terhadap pekerjaan-pekerjaan, laporan-laporan serta menentukan apakah organisasi telah memenuhi hal-hal tersebut.

- c. Perlindungan terhadap harta: internal auditor harus memeriksa alat atau cara yang digunakan untuk melindungi harta atau aktiva. Jika diperlukan memverifikasi keberadaan berbagai harta organisasi.
 - d. Penggunaan sumberdaya secara ekonomis dan efisien: internal auditor harus menilai keekonomisan dan efisiensi penggunaan sumber daya yang ada.
 - e. Pencapaian tujuan: internal auditor harus menilai pekerjaan, operasi dan program untuk menentukan apakah hasilnya telah dicapai sesuai dengan tujuan dan sasaran yang ditetapkan.
4. Pelaksanaan kegiatan audit internal
- Pemeriksaan internal (internal auditor) bertanggung jawab untuk merencanakan dan melaksanakan tugas pemeriksaan, yang harus disetujui dan ditinjau atau direview oleh pengawas. Pelaksanaan kegiatan audit juga meliputi pemberitahuan hasil pemeriksaan dan tindak lanjut pemeriksaan.
- a. Perencanaan pemeriksaan: internal auditor harus merencanakan setiap pemeriksaan yang dilakukan.
 - b. Pengujian dan pengevaluasian informasi: internal auditor harus mengumpulkan, menganalisis, dan membuktikan kebenaran informasi untuk mendukung hasil pemeriksaan.
 - c. Penyampaian hasil pemeriksaan: internal auditor harus melaporkan hasil pemeriksaan yang diperoleh dari kegiatan pemeriksaan yang dilakukan.

d. Tindak lanjut hasil pemeriksaan: internal auditor harus terus melakukan *follow up* untuk memastikan bahwa terhadap temuan-temuan pemeriksaan yang dilaporkan telah dilakukan tindak lanjut yang tepat.

5. Manajemen bagian audit internal

Pemimpin audit internal bertanggung jawab mengelola bagian audit internal secara tepat.

a. Tujuan, kewenangan, dan tanggung jawab: pimpinan audit internal harus memiliki pernyataan tujuan, kewenangan dan tanggung jawab bagi bagian audit internal.

b. Kebijakan dan prosedur: pimpinan audit internal harus membuat berbagai kebijakan dan prosedur secara tertulis yang akan digunakan sebagai pedoman oleh staf internal audit.

c. Manajemen personel: pimpinan audit internal harus menetapkan program untuk menyeleksi dan mengembangkan sumber daya manusia pada bagian internal audit.

d. Auditor eksternal: pimpinan audit internal harus mengkoordinasikan usaha-usaha kegiatan audit internal dengan auditor eksternal.

2.1.3 *Locus of Control*

2.1.3.1 Pengertian *Locus of Control*

Locus of control (pusat kendali) pertama kali dikemukakan oleh Rotter (1996) seorang ahli teori sosial. Stephen Robbins yang dialih bahasakan oleh Bob Sabran (2010:48) mengemukakan bahwa *Locus of control* adalah:

“*Locus of control* adalah drajat dimana orang-orang percaya bahwa mereka bisa menentukan nasib sendiri. Sebagian orang meyakini bahwa mereka mengendalikan nasib mereka sendiri. Yang lain melihat diri mereka sebagai pion, yang meyakini bahwa segala hal yang terjadi dalam hidup mereka itu semata-mata karena keberuntungan atau kebetulan.”

Danang Sunyoto dan Burhanudin dalam Rella Laela Rahmah (2013) mengemukakan bahwa pengertian dari *Locus of Control* (LOC) adalah

“Tingkat dimana individu percaya bahwa perilaku mempengaruhi apa yang terjadi pada mereka.”

Sedangkan *Locus of Control* menurut Ivan Aries Setiawan dan Imam Gozali dalam Ida Farida (2013) adalah

“*Locus of Control* atau pusat letak kendali menunjuk pada sejauh mana individu meyakini bahwa dia dapat mengendalikan faktor-faktor yang mempengaruhi dirinya.”

Berdasarkan pengertian diatas maka dapat disimpulkan bahwa *Locus of Control* merupakan keyakinan seseorang dalam mengendalikan apa yang mempengaruhi dirinya sendiri. *Locus of Control* juga merupakan kepribadian dan karakteristik yang relatif akan menetap dalam setiap individu.

2.1.3.2 Jenis-jenis *Locus of Control*

Jenis-jenis *Locus of Control* terbagi menjadi dua yaitu *Locus of Control* internal dan *Locus of Control* eksternal seperti yang dikemukakan oleh Stephen Robbins yang dialih bahasakan oleh Bob Sabran dan Devri Barnadi (2010:48) *Locus of Control* yang mempengaruhi setiap individu (auditor internal) dibedakan menjadi dua kategori yaitu:

1. “*Locus of Control* internal: orang-orang ini percaya bahwa mereka bisa mengendalikan nasib sendiri.
2. *Locus of Control* eksternal: mereka percaya bahwa kehidupan mereka diatur oleh kekuatan dari luar diri. Meyakini bahwa segala hal yang terjadi dalam hidup mereka itu semata-mata karena keberuntungan atau kebetulan.”

Menurut Crider dalam Soraya (2010) perbedaan karakteristik antara *Locus of Control* Internal dan *Locus of Control* eksternal adalah sebagai berikut:

1. *Locus of Control* internal
 - a. Suka bekerja keras
 - b. Memiliki inisiatif yang tinggi
 - c. Selalu berusaha untuk menemukan pemecahan masalah
 - d. Selalu mencoba untuk berfikir seefektif mungkin
 - e. Selalu mempunyai persepsi bahwa usaha harus dilakukan jika ingin berhasil
2. *Locus of control* eksternal
 - a. Tidak memiliki inisiatif

- b. Mudah menyerah, kurang suka berusaha karena mereka percaya bahwa faktor luarlah yang mengontrol
- c. Kurang mencari informasi
- d. Mempunyai harapan bahwa ada sedikit korelasi antara usaha dan kesuksesan
- e. Lebih mudah dipengaruhi dan tergantung pada petunjuk orang lain.

Begitu juga menurut Lefcourt (1982 dalam Ida Farida 2013) menyatakan bahwa *Locus of Control* internal ditunjukkan dengan pandangan bahwa peristiwa baik atau buruk yang terjadi diakibatkan oleh tindakan seseorang. Oleh karena itu terjadinya suatu peristiwa dipandang berada dalam *control* seseorang. Sedangkan *Locus of Control* eksternal ditunjukkan dengan pandangan bahwa peristiwa baik atau buruk terjadi tidak berhubungan dengan perilaku seseorang pada situasi tertentu, oleh karena itu disebut di luar *control* seseorang. Setiap orang memiliki *Locus of Control* tertentu yang berada diantara kedua ekstrim tersebut.

Menurut Stephen Robbins (2010:48) mengatakan:

“Karyawan yang memiliki *Locus of control* eksternal kurang puas dengan pekerjaan mereka, merasa terasingkan dari suasana kerja, dan kurang terlibat dalam pekerjaan daripada orang-orang yang lokus kendalinya cenderung internal. Seorang manajer juga bisa memperkirakan bahwa orang-orang eksternal menyalahkan evaluasi kinerja mereka yang buruk akibat prasangka atasan, rekan kerja, atau peristiwa lain diluar kendali mereka sedangkan kalangan internal akan menjelaskan evaluasi serupa berdasarkan tindakan mereka sendiri.”

Dari beberapa pernyataan diatas maka dapat disimpulkan bahwa *Locus of Control* terbagi menjadi dua yaitu *Locus of Control* internal dan *Locus of Control*

eksternal yang keduanya memiliki perbedaan. Seseorang yang memiliki *Locus of Control* internal cenderung menyelesaikan masalahnya karena dia percaya bahwa sesuatu terjadi karena kendali dari dirinya sendiri. Sedangkan seseorang dengan *Locus of Control* eksternal percaya bahwa suatu masalah yang terjadi merupakan hal yang kebetulan dan mereka percaya dengan nasib, takdir, keberuntungan, dan orang lain yang berkuasa bukan karena kendali dari dirinya sendiri.

2.1.4 Kinerja Auditor Internal

2.1.4.1 Pengertian Kinerja

Dalam mewujudkan tujuan setiap perusahaan membutuhkan prestasi dari kinerja para karyawannya. Dalam kenyataannya masalah yang selalu dialami perusahaan terutama perusahaan BUMN adalah kinerja para karyawan dan produktivitas sumber daya manusia. Oleh karena itu, untuk mewujudkan tujuan dari perusahaan tersebut perlu adanya tingkat kinerja yang tinggi dari setiap karyawan.

Pengertian Kinerja menurut Payaman J Simanjuntak (2011:108) menyatakan bahwa:

“kinerja individu adalah tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu.”

Menurut Mangkunegara (2008:67) pengertian kinerja adalah sebagai berikut:

“Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.”

Menurut Stephen Robbins (2010:188) pengertian kinerja sebagai berikut:

“Kinerja adalah hasil akhir dari sebuah aktivitas. Entah aktivitas tersebut adalah berjam-jam latihan intensif sebelum konser atau balap atau melaksanakan kewajiban kerja seefisien dan seefektif mungkin, kinerja adalah apa yang dihasilkan dari aktivitas tersebut.”

Sedangkan istilah kinerja dalam Hiro Tugiman (2006:117) kinerja merupakan:

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

Maka dapat disimpulkan kinerja merupakan pencapaian atau prestasi kerja yang harus dilaksanakan sesuai sasaran dalam waktu tertentu merupakan hasil akhir dari setiap aktivitas. Kinerja yang baik akan didukung dengan kemampuan kerja dari setiap individunya.

2.1.4.2 Pengertian Kinerja Auditor Internal

Seorang auditor internal dituntut untuk memberikan saran dan rekomendasi untuk kemajuan perusahaan. Dengan begitu kinerja seorang auditor internal menjadi salah satu hal terpenting untuk kemajuan perusahaan karena kinerja yang baik dari auditor internal perusahaan akan menghasilkan rekomendasi dan hasil pemeriksaan yang baik. Pengertian kinerja auditor menurut Mulyadi dan Puradirejda (1998:9) adalah:

“Akuntan publik yang melaksanakan penugasan pemeriksaan (*examination*) secara obyektif atas laporan keuangan suatu perusahaan atau organisasi lain dengan tujuan untuk menentukan apakah laporan keuangan tersebut

menyajikan secara wajar sesuai dengan prinsip akuntansi yang berlaku umum, dalam semua hal yang material, posisi keuangan dan hasil usaha perusahaan.”

Sedangkan pengertian kinerja auditor internal menurut Josina Lawalata,

Darwis Said dan Mediaty (2008) mengemukakan bahwa:

“kinerja (prestasi kerja) auditor adalah suatu hasil karya yang dicapai oleh seorang auditor dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan waktu yang diukur dengan mempertimbangkan kuantitas, kualitas dan ketepatan waktu.”

Kinerja auditor menurut Larkin dan Seweikart dalam Alvaro Amaral Menezes

(2008) menyatakan bahwa:

“Kinerja auditor sebagai hasil pola tindakan yang dilakukan untuk mencapai tujuan sesuai dengan standar prestasi, kualitatif maupun kuantitatif, yang telah ditetapkan oleh individu secara pribadi maupun oleh perusahaan tempat individu bekerja.”

Berdasarkan pengertian diatas dapat penulis simpulkan bahwa kinerja auditor merupakan hasil yang dicapai oleh seorang auditor dalam pencapaian tujuan yang diinginkan sesuai dengan standar kinerja yang berlaku didalam suatu organisasi.

2.1.4.3 Standar Kinerja Auditor Internal

Auditor internal dalam melaksanakan pemeriksaannya harus mematuhi berbagai peraturan yang berlaku untuk mendapatkan hasil pemeriksaan sesuai dengan yang diinginkan. Terdapat standar yang berlaku untuk seorang auditor internal, salah satunya adalah standar kinerja auditor. Auditor dapat dikatakan kinerja dengan baik bila memenuhi standar kinerja yang berlaku.

Berikut merupakan standar kinerja auditor dalam Standar Profesi Auditor Internal menurut Konsorsium Organisasi Profesi Audit Internal(2004:19):

1. Pengelolaan Fungsi Audit Internal

Penanggung jawab fungsi audit internal harus mengelola fungsi audit internal secara efektif dan efisien untuk memastikan bahwa kegiatan fungsi tersebut memberikan nilai tambah bagi organisasi.

2. Lingkup Penugasan

Fungsi audit internal melakukan evaluasi dan memberikan kontribusi terhadap peningkatan proses pengelolaan risiko, pengendalian, dan *governance* dengan menggunakan pendekatan yang sistematis, teratur, dan menyeluruh.

3. Perencanaan Penugasan

Auditor internal harus mengembangkan dan mendokumentasikan rencana untuk setiap penugasan yang mencakup ruang lingkup, sasaran, waktu, dan alokasi sumber daya.

4. Pelaksanaan Penugasan

Auditor internal harus mengidentifikasi, menganalisis, mengevaluasi dan mendokumentasikan informasi yang memadai untuk mencapai tujuan penugasan.

5. Komunikasi Hasil Penugasan

Auditor internal harus mengkomunikasikan hasil penugasannya secara tepat waktu.

6. Pemantauan Tindak Lanjut

Penanggung jawab fungsi audit internal harus menyusun dan menjaga sistem untuk memantau tindak lanjut hasil penugasan yang telah dikomunikasikan kepada manajemen.

2.1.4.4 Penilaian Kinerja Auditor Internal

Penilaian Kinerja merupakan penentuan keefektifitasan kerja karyawan secara periodik berdasarkan standar, sasaran, dan kriteria yang telah ditentukan sebelumnya. Penilaian kinerja berguna untuk kelangsungan pencapaian tujuan perusahaan dan perbaikan kinerja menjadi lebih baik dimasa yang akan datang.

Menurut AICPA (The American Institute of Certified Publik Accountants) dikutip oleh Hery (2010:68) bahwa untuk mengevaluasi kinerja dan efektivitas dari tim audit internal dapat diajukan beberapa pertanyaan mengenai pengalaman audit, prosedur audit, pengetahuan yang dimiliki, laporan audit, tindak lanjut rekomendasi, dan audit tahunan dan jangka panjang. Berikut adalah pertanyaan sebagai tolak ukur penilaian:

1. “Apakah tingkat pengalaman yang dimiliki auditor internal cukup memadai?”
2. Prosedur apa yang telah dijalankan oleh satuan audit internal untuk menjamin objektivitasnya?
3. Apakah pengetahuan yang dimiliki oleh satuan audit internal secara teknis sudah mencukupi untuk menjamin pelaksanaan tugas secara tepat?
4. Apakah departemen audit internal memiliki program pendidikan berkelanjutan yang tepat?
5. Adakah anggota dari satuan audit internal yang memiliki keahlian memadai dalam bidang audit sistem informasi untuk menangani teknologi informasi yang digunakan perusahaan?

6. Apakah kerja satuan audit internal telah direncanakan secara tepat?
7. Jenis laporan audit apa yang diterbitkan oleh satuan audit internal dan kepada siapa laporan tersebut diajukan?
8. Apakah laporan audit internal diterbitkan atas dasar ketepatan waktu?
9. Apakah manajemen menanggapi secara layak dan tepat waktu atas saran-saran dan rekomendasi yang diajukan oleh auditor internal?
10. Apakah prosedur audit internal mencakup bidang operasional dan finansial?
11. Apakah keterlibatan departemen audit internal dalam melakukan audit tahunan sudah berjalan efektif?
12. Untuk masa yang akan datang, apa yang dapat dilakukan untuk memaksimalkan efektivitas dan efisiensi departemen audit internal?
13. Kriteria apa yang digunakan untuk menetapkan dan memprioritaskan antara audit internal tahunan dengan audit internal jangka panjang?
14. Apakah kerja satuan audit internal hanya memusatkan perhatian pada sesuatu/ area/ bagian yang memiliki resiko yang tinggi (besar)?”

2.1.4.5 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Auditor Internal

Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja auditor internal selain profesionalisme dan *locus of control*. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja auditor internal menurut Rella Laelatu Rahman (2013) adalah:

“Faktor-faktor yang telah diuraikan tersebut yakni kecerdasan emosional, independensi, *locus of control*, komunikasi, komitmen organisasi dan kompleksitas tugas memiliki kecenderungan untuk dapat mempengaruhi kinerja auditor internal baik itu pengaruh positif yaitu meningkatkan ataupun negatif yaitu menurunkan kinerja auditor internal.”

Berdasarkan pengertian diatas dapat penulis simpulkan bahwa faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja auditor internal yaitu kecerdasan emosional, indepedensi, komunikasi, komitmen organisasi dan kompleksitas tugas.

2.2 Kerangka Pemikiran

Berkaitan dengan topik permasalahan Pengaruh Profesionalisme Auditor dan *Locus of Control* terhadap Kinerja Auditor Internal pada PT. INTI (Persero) PT. Telkom Indonesia Tbk. dan PT. LEN Industri (Persero) serta untuk mempermudah pemecahan masalah dalam suatu penelitian ini diperlukan dasar pemikiran, alat ukur atau landasan dari penelitian yang disintesis dari fakta-fakta, observasi ataupun kepustakaan. Oleh karena itu, kerangka pemikiran memuat teori, dalil, atau konsep-konsep dari para ahli yang dijadikan dasar dalam penelitian. Atas dasar tersebut, peneliti akan menuangkan definisi profesionalisme auditor, *Locus of control*, dan kinerja auditor.

Guna mempermudah pemecahan masalah dalam penelitian, maka diperlukan suatu anggapan dasar yang bertitik tolak dari pendapat para ahli mengenai kinerja auditor internal. Peneliti mengemukakan pendapat kinerja menurut Mangkunegara (2011:67) adalah

“Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.”

Sedangkan Pengertian kinerja auditor internal menurut Larkin dan Seweikart(1992) dalam Alvaro Amaral Menezes (2008) mengemukakan bahwa:

“kinerja (prestasi kerja) auditor adalah suatu hasil pola tindakan yang dilakukan untuk mencapai tujuan sesuai dengan standar prestasi, kualitatif maupun kuantitatif, yang telah ditetapkan oleh individu secara pribadi maupun oleh perusahaan tempat individu bekerja.”

Kinerja seorang auditor internal di dalam organisasi sangatlah penting peranannya bagi kelangsungan perusahaan itu sendiri, dengan memiliki kinerja yang baik auditor internal diharapkan akan menciptakan hasil pemeriksaan berupa rekomendasi yang efektif dan efisien dan dapat berguna untuk kemajuan perusahaan menjadi lebih baik. Pelaksanaan kinerja auditor internal untuk menjadi lebih baik maka auditor internal harus mengikuti standar kinerja auditor seperti yang dikemukakan dalam Standar Profesi Auditor Internal menurut Konsorsium Organisasi Profesi Audit Internal(2004:19):

1. “Pengelolaan Fungsi Audit Internal
2. Lingkup Penugasan
3. Perencanaan Penugasan
4. Pelaksanaan Penugasan
5. Komunikasi Hasil Penugasan
6. Pemantauan Tindak Lanjut
7. Resolusi Penerimaan Risiko oleh Manajemen”

2.2.1 Pengaruh Profesionalisme Auditor terhadap Kinerja Auditor Internal

Profesionalisme seorang pegawai terutama auditor internal sangat berpengaruh terhadap kelangsungan perusahaan. Profesionalisme auditor internal menunjukkan etika profesional seorang auditor dalam melaksanakan pemeriksaannya agar hasilnya tepat dan sesuai dengan standar.

Pengertian kinerja auditor internal dalam Josina Lawalata, Darwis Said dan Mediaty (2008) mengemukakan bahwa:

“kinerja (prestasi kerja) auditor adalah suatu hasil karya yang dicapai oleh seorang auditor dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan waktu yang diukur dengan mempertimbangkan kuantitas, kualitas dan ketepatan waktu.”

Sedangkan pengaruh profesionalisme auditor terhadap kinerja auditor dalam Hery (2010:67) mengemukakan bahwa :

“Kualitas hasil kinerja auditor internal sangat dipengaruhi tingkat pengetahuan/keahlian yang dimilikinya (sebagai unsur profesionalisme) yang dimilikinya.”

2.2.2 Pengaruh *Locus of Control* terhadap Kinerja Auditor Internal

Locus of control merupakan salah satu faktor kepribadian auditor yang berupa sikap dan pandangan seorang auditor dalam segala sesuatu dan diterapkan ketika dia bekerja. Stephen Robbins yang dialih bahasakan oleh Bob Sabran (2010:48) mengemukakan bahwa *Locus of control* adalah:

“*Locus of control* adalah drajat bahwa orang-orang percaya bahwa mereka bisa menentukan nasib sendiri. Sebagian orang meyakini bahwa mereka mengendalikan nasib mereka sendiri. Yang lain melihat diri mereka sebagai pion, yang meyakini bahwa segala hal yang terjadi dalam hidup mereka itu semata-mata karena keberuntungan atau kebetulan.”

Locus of Control internal mencerminkan seorang auditor yang percaya bahwa dirinya sendiri yang mengendalikan peristiwa dan konsekuensi yang diterima yang mempengaruhi kehidupan mereka. Sedangkan *Locus of Control eksternal* seorang auditor yang percaya bahwa prestasi mereka merupakan hasil di luar kendali diri mereka sendiri baik itu takdir, kebetulan atau kehendak pimpinan.

Berkaitan dengan pengaruh *Locus of Control* terhadap kinerja seorang auditor internal Alvaro Amaral Menezes (2008) mengungkapkan bahwa:

“Internal auditor yang memiliki *Locus of Control* internal (mereka yang meyakini bahwa output berdasarkan pada tindakan mereka) akan menunjukkan prestasi kerja yang lebih baik dari internal auditor yang memiliki *Locus of*

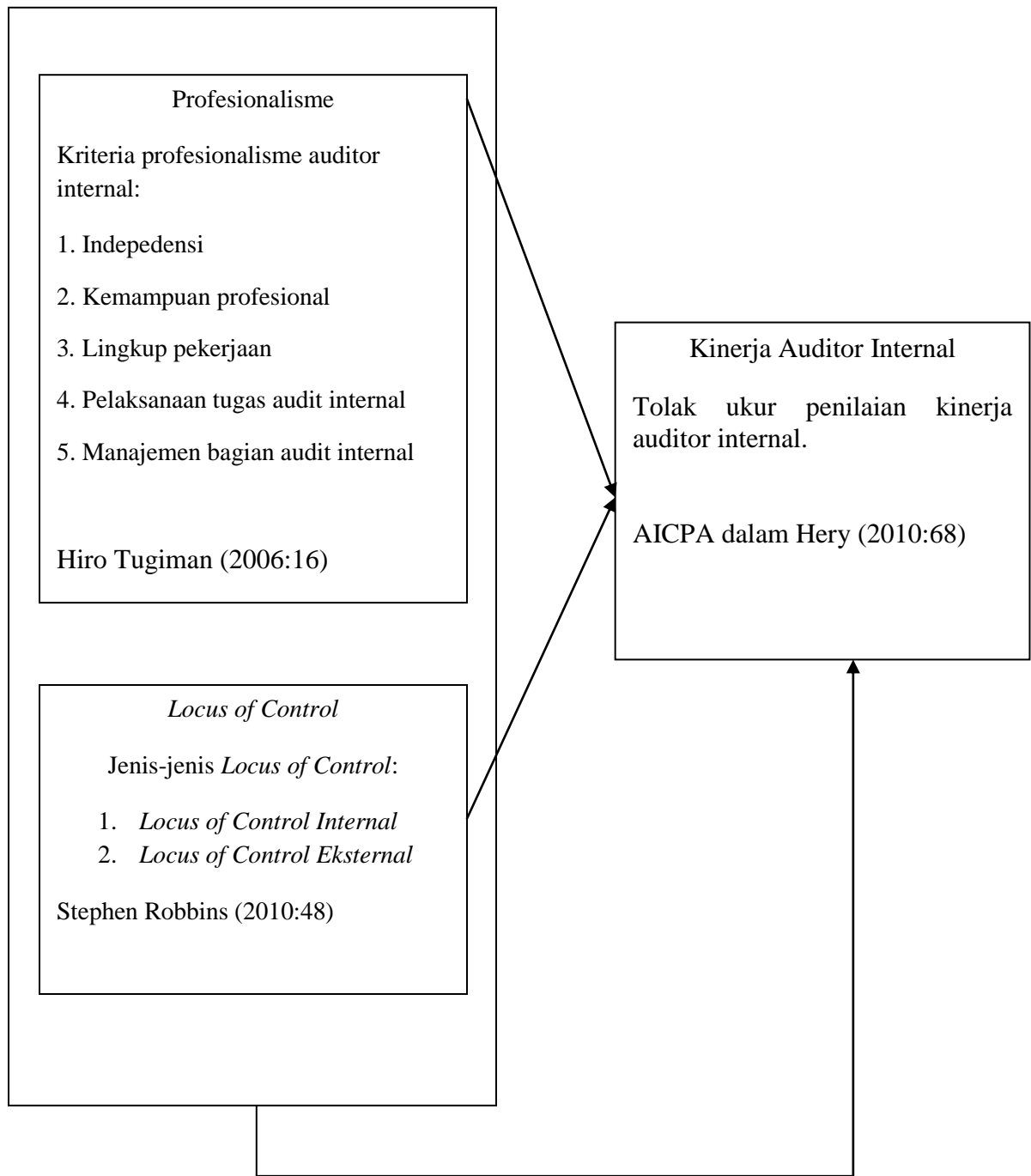
Control eksternal pada situasi yang memungkinkan kontrol yang lebih besar pada individu sehingga tingkat kinerja internal auditor tergantung pada kecocokan antara struktur audit dan *Locus of Control*. Secara spesifik, dalam lingkungan kerja internal auditor yang tidak terstruktur, internal auditor yang memiliki *Locus of Control* internal akan memiliki kinerja yang lebih baik dari internal auditor yang memiliki *Locus of Control* eksternal.”

Stephen Robbins (2010:48) menunjukkan bahwa pemahaman tentang struktur audit dan hubungannya dengan *locus of control* dapat membantu bagian audit internal untuk meningkatkan kinerja staf-staf mereka.

“Seorang manajer bisa memperkirakan bahwa orang-orang yang memiliki *locus of control* eksternal menyalahkan kinerja yang buruk merupakan akibat dari prasangka atasan, rekan kerja, atau peristiwa lain diluar kendali mereka. sedangkan yang memiliki *locus of control* internal berpendapat kinerja yang buruk merupakan pengaruh tindakan dari diri mereka sendiri.”

Dalam Soraya (2010) mengatakan kinerja juga dipengaruhi oleh tipe personalitas individu, individu dengan *Locus of control* internal lebih banyak berorientasi pada tugas yang dihadapinya sehingga akan meningkatkan kinerja mereka.

Gambar 2.1
Kerangka pemikiran



2.2.3 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1

Tinjauan Peneliti Terdahulu

No	Nama Penulis dan Judul	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Penulis : Alvaro Amaral Menezes (2008) Judul : Analisis Dampak <i>Locus of Control</i> terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja Internal Audit (Studi Kasus Pada Internal Audit di Jawa Tengah)	Internal Auditor yang memiliki <i>Locus of Control Internal</i> menunjukkan kinerja yang lebih tinggi dari internal auditor yang memiliki <i>Locus of Control eksternal</i> .	Analisis <i>Locus of Control</i> terhadap Kinerja Internal Audit	Penambahan variabel bebas Profesionalisme, menggunakan variabel terikat kinerja Auditor Internal dan perbedaan lokasi penelitian yakni pada PT. INTI (Persero), PT. Telkom Indonesia Tbk. dan PT. LEN Industri (Persero).
2.	Penulis : R. Ait Novatiani dan Taufik Mustofa (2014) Judul : Pengaruh Profesionalisme Auditor Internal dan Komitmen Organisasi Audit Internal Terhadap Kinerja Auditor Internal (Penelitian pada Inspektorat	Profesionalisme auditor internal dan komitmen organisasi auditor internal berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor internal.	Profesionalisme Auditor Internal Terhadap Kinerja Auditor Internal	Penambahan variabel bebas <i>Locus of Control</i> , menggunakan variabel terikat kinerja Auditor Internal dan perbedaan lokasi penelitian yakni pada PT. INTI (Persero) , PT. Telkom Indonesia Tbk. dan PT. LEN

	Kabupaten Purwakarta)			Industri (Persero).
3.	<p>Penulis : Ida Farida (2012)</p> <p>Judul : Pengaruh Audit Sumberdaya Manusia Perbankan Terhadap Kinerja Karyawan dengan <i>Locus of Control</i> sebagai Variabel Pemoderasi (penelitian pada Bank Pemerintah di Kabupaten Karawang)</p>	<p><i>Locus of Control</i> akan semakin meningkatkan pengaruh audit SDM terhadap Kinerja karyawan.</p>	<p>Kinerja Auditor Internal sebagai Variabel terikat</p>	<p>Variabel bebas menggunakan Profesionalisme dan <i>Locus of Control</i> terhadap Kinerja Auditor Internal sebagai Variabel Terikat. Dan perbedaan lokasi penelitian pada PT. INTI (Persero), PT.Telkom Indonesia Tbk. dan PT. LEN Industri (Persero).</p>
4.	<p>Penulis: Rella Laelatu Rahman (2013)</p> <p>Judul: Analisis Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Auditor Internal. (penelitian pada Perum Bulog Drive Jawa Barat)</p>	<p>Penilaian atas <i>Locus of Control</i> yang dimiliki auditor internal pada Perum BULOG Drive Jawa Barat adalah <i>Locus of Control</i> Internal dan mencapai nilai rata-rata (mean) 31,4 termasuk kedalam kriteria sedang. Hal ini di dukung dengan hasil penilaian responden yang menilai bahwa auditor internal cenderung lebih memiliki perilaku <i>Locus of Control</i> internal yang terwujudkan dalam</p>	<p><i>Locus Of Control</i> sebagai variabel bebas terhadap Kinerja Auditor Internal</p>	<p>Penambahan Variabel Bebas Profesionalisme, menggunakan variabel terikat Kinerja Auditor Internal dan perbedaan lokasi penelitian pada PT. INTI (Persero), PT. Telkom Indonesia Tbk. dan PT. LEN Industri (Persero).)</p>

		tindakan yang dilakukan pada pelaksanaan audit maupun diluar tugas audit.		
5.	<p>Penulis: Soraya Eka Ayudiaty (2010)</p> <p>Judul: Analisis Pengaruh <i>Locus of Control</i> terhadap Kinerja dengan Etika Kerja Islam sebagai Variabel Moderating Studi kasus pada karyawan tetap Bank Tawa Tengah Semarang</p>	Terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel <i>Locus of control</i> (X1) terhadap kinerja karyawan (Y).	<i>Locus Of Control</i> sebagai variabel bebas terhadap Kinerja Auditor Internal	Penambahan Variabel Bebas Profesionalisme, menggunakan variabel terikat Kinerja Auditor Internal dan perbedaan lokasi penelitian pada PT. INTI (Persero), PT.Telkom Indonesia Tbk. dan PT. LEN Industri (Persero).
6.	<p>Penulis: Raihanil Mahmudi (2011)</p> <p>Judul: Pengaruh Profesionalisme dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Auditor Internal (studi pada PT. PLN)</p>	Apabila profesionalisme memadai, maka kinerja auditor internal akan berjalan efektif.	Profesionalisme sebagai variabel bebas terhadap Kinerja Auditor Internal	Penambahan variabel bebas <i>Locus of Control</i> , menggunakan variabel terikat Kinerja Auditor Internal dan lokasi pada PT. INTI (Persero), PT.Telkom Indonesia Tbk. dan PT. LEN Industri (Persero).

2.3 Hipotesis penelitian

Bertitik tolak dari kerangka pemikiran tersebut diatas, peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut :

Hipotesis 1 : Terdapat Pengaruh Profesionalisme Auditor terhadap Kinerja Auditor Internal.

Hipotesis 2 : Terdapat Pengaruh *Locus of Control* terhadap Kinerja Auditor Internal.

Hipotesis 3 : Terdapat Pengaruh antara Profesionalisme Auditor dan *Locus of Control* terhadap Kinerja Auditor Internal.