

## **BAB II**

### **KAJIAN TEORI, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS**

#### **2.1 Kajian Teori**

##### **2.1.1 Audit**

###### **2.1.1.1 Pengertian Audit**

Pengertian Auditing menurut (Alvin A. Arens, Mark S. Beasley dan Randal J.Elder, 2012:4)

*“Auditing is the accumulation and evaluation of evidence about information to determine and report on the degree of correspondence between the information and established criteria. Auditing should be done by a competent, independent person”.*

Pengertian audit menurut Arens dkk dalam Amir Abadi Jusuf (2012:4) mendefinisikan auditing sebagai berikut:

“Pengumpulan dan evaluasi bukti mengenai informasi untuk menentukan dan melaporkan derajat kesesuaian antara informasi tersebut dengan kriteria yang telah ditetapkan. Audit harus dilakukan oleh orang yang kompeten dan independen.”

Sedangkan pengertian auditing menurut Sukrisno Agoes (2012:4) adalah:

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

Berdasarkan definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa audit merupakan suatu proses yang sistematis untuk memperoleh dan mengevaluasi bukti, yang dilakukan oleh seorang auditor yang independen dan kompeten, serta memberikan pendapatnya atas pemeriksaan yang telah dilakukan, juga melaporkan informasinya kepada pemakai.

### **2.1.1.2 Jenis-Jenis Audit**

Menurut Arens dkk dalam Amir Abadi Jusuf (2012:16-19) audit dapat dibagi menjadi 3 jenis, yaitu sebagai berikut:

1. Audit operasional

Mengenai efisiensi dan efektivitas setiap bagian dari prosedur dan metode operasi organisasi. Pada akhir audit operasional, manajemen biasanya mengharapkan saran-saran untuk memperbaiki operasi. Dalam audit operasional, review atau penelaahan yang dilakukan tidak terbatas pada akuntansi tetapi dapat mencakup evaluasi atas struktur organisasi, operasi komputer, metode produksi, pemasaran, dan semua bidang lain dimana auditor menguasainya.

2. Audit Ketaatan

Dilaksanakan untuk menentukan apakah pihak yang telah di audit telah mengikuti prosedur, aturan, atau ketentuan tertentu yang telah ditetapkan oleh otoritas yang lebih tinggi. Hasil dari audit ketaatan biasanya dilaporkan oleh manajemen, bukan kepada pemakai luar, karena

manajemen adalah kelompok utama yang berkepentingan dengan tingkat ketaatan terhadap prosedur dan aturan yang digariskan.

### 3. Audit laporan keuangan

Dilakukan untuk menentukan apakah laporan keuangan (informasi yang diverifikasi) telah dinyatakan sesuai dengan kriteria tertentu. Biasanya, kriteria yang berlaku adalah prinsip-prinsip akuntansi yang berlaku umum (GAAP), walaupun auditor mungkin saja melakukan audit atas laporan keuangan yang disusun dengan menggunakan akuntansi dasar kas atau beberapa dasar lainnya yang cocok untuk organisasi tersebut. “

Sedangkan, menurut Sukrisno Agoes (2012:11), ditinjau dari jenis pemeriksaan maka jenis-jenis audit dapat dibedakan sebagai berikut:

1. Audit Operasional (*Management Audit*), yaitu suatu pemeriksaan terhadap kegiatan operasi suatu perusahaan, termasuk kebijakan akuntansi dan kebijakan operasional yang telah ditetapkan oleh manajemen dengan maksud untuk mengetahui apakah kegiatan operasi telah dilakukan secara efektif, efisien, dan ekonomis.
2. Pemeriksaan Ketaatan (*Compliance Audit*), yaitu suatu pemeriksaan yang dilakukan untuk mengetahui apakah perusahaan telah mentaati peraturan-peraturan dan kebijakan-kebijakan yang berlaku, baik yang ditetapkan oleh pihak intern perusahaan maupun pihak ekstern perusahaan.
3. Pemeriksaan Intern (*Internal Audit*), yaitu pemeriksaan yang dilakukan oleh bagian internal audit perusahaan yang mencakup laporan keuangan

dan catatan akuntansi perusahaan yang bersangkutan serta ketaatan terhadap kebijakan manajemen yang telah ditentukan.

4. Audit Komputer (*Computer Audit*), yaitu pemeriksaan yang dilakukan oleh Kantor Akuntan Publik (KAP) terhadap perusahaan yang melakukan proses data akuntansi dengan menggunakan sistem *Elektronic Data Processing* (EDP).

### **2.1.1.3 Jenis Jenis Auditor**

Menurut Arens dkk dalam Amir Abadi Yusuf (2012:19-21) ada beberapa auditor yang berpraktik pada saat ini, jenis yang paling umum adalah kantor akuntan publik, auditor badan akuntabilitas pemerintah, auditor pajak, auditor internal, berikut adalah penjelasannya:

- a. Kantor Akuntan Publik

Kantor akuntan publik bertanggung jawab mengaudit laporan keuangan historis yang dipublikasikan oleh semua perusahaan terbuka, kebanyakan perusahaan lain yang mencakup besar dan banyak perusahaan serta organisasi non komersil yang lebih kecil.

- b. Auditor Internal Pemerintah

Auditor internal pemerintah adalah auditor yang bekerja untuk badan pengawasan keuangan dan pembangunan (BPKP) guna melayani kebutuhan pemerintah. Porsi utama upaya audit BPKP adalah dikerahkan untuk mengevaluasi efisiensi dan efektivitas operasional berbagai program pemerintah.

c. Auditor Badan Pemeriksa Keuangan

Auditor badan pemeriksa keuangan adalah auditor yang bekerja untuk badan pemeriksa keuangan (BPK) Republik Indonesia. Badan yang didirikan berdasarkan konstitusi indonesia dipimpin oleh seorang kepala, Bpk melapor dan bertanggung jawab sepenuhnya kepada DPR.

d. Auditor Pajak

Direktorat jendral (Ditjen) pajak bertanggung jawab untuk memberlakukan peraturan pajak. Salah satu tanggung jawab utama Ditjen pajak adalah mengaudit SPT wajib pajak untuk menentukan apakah SPT itu sudah mematuhi peraturan pajak yang berlaku. Audit ini murni bersifat audit ketaatan. Auditor yang melakukan pemeriksaan ini disebut auditor pajak.

e. Auditor Internal

Auditor internal dipekerjakan oleh perusahaan untuk melakukan audit bagi manajemen, sama seperti BPK untuk mengaudit DPR. Tanggung jawab auditor internal, sangat beragam tergantung pada yang mempekerjakan mereka. Ada staf audit internal yang hanya terdiri atas satu atau dua karyawan yang melakukan audit ketaatan secara rutin. Staf audit internal lainnya mungkin terdiri atas lebih dari 100 karyawan yang memikul tanggung jawab berlainan, termasuk di banyak bidang di luar akuntansi.

## 2.1.2 Audit Internal

### 2.1.2.1 Pengertian Audit Internal

Definisi internal audit menurut Sawyer's (2009:6):

*“Internal auditing in a systematic, objective appraisal by internal auditors’ of the diverse operation and controls within a organization to determine whether (1) Finansial dan operating information is accurate and reliable, (2) risk to the interprise are indentified and minimized, (3) external regulation and accebtable internal policies and prodedures are followed, (4) satisfactory standart are met, (5) resources are used efficiently and economically, and (6) the organization’s objective are effectively achieved-all for the purpose of assisting members of the organization in the effective discharge. Of their responsibilities.”*

Definisi menurut Sawyer's dalam Desi Andhariani (2009:10) menjelaskan bahwa pengertian dari audit internal adalah:

“Sebuah penilaian yang sistematis dan objektif yang dilakukan auditor internal terhadap operasi kontrol yang berbeda-beda dalam organisasi untuk menentukan apakah (1) informasi keuangan dan operasi telah akurat dan dapat diandalkan, (2) risiko yang dihadapi perusahaan telah diidentifikasi dan diminimalisasi, (3) peraturan eksternal serta kebijakan dan prosedur internal yang biasa diterima telah diikuti, (4) kriteria operasi yang memuaskan telah terpenuhi, (5) sumberdaya telah digunakan secara efisien dan ekonomis, dan (6) tujuan organisasi telah tercapai secara efektif. Semua dilakukan dengan tujuan untuk dikonsultasikan dengan manajemen dan membantu anggota organisasi dalam menjalankan tanggung jawab secara efektif.”

Sedangkan menurut Mulyadi (2012:29) definisi audit internal adalah auditor yang bekerja dalam perusahaan (perusahaan negara ataupun perusahaan swasta) yang tugas pokoknya adalah menentukan apakah kebijakan dan prosedur yang ditetapkan oleh manajemen puncak telah dipatuhi, menentukan baik atau tidaknya penjagaan terhadap kekayaan organisasi, menentukan efisiensi dan efektivitas prosedur kegiatan organisasi, serta menentukan keandalan informasi yang dihasilkan oleh berbagai bagia organisasi.

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa audit internal merupakan fungsi penilaian independen yang memberikan jasanya bagi organisasi/ perusahaan (perusahaan Negara maupun Swasta) dengan cara mengevaluasi kegiatan-kegiatan organisasi tersebut apakah sudah berjalan dengan efektif, efisien dan ekonomis.

### **2.1.2.2. Tujuan dan Ruang Lingkup Audit Internal**

Menurut Hery (2010:39) tujuan dari audit internal adalah:

“Audit internal secara umum memiliki tujuan untuk membantu segenap anggota manajemen dalam menyelesaikan tanggungjawab mereka secara efektif, dengan memberi mereka analisis, penilaian, saran dan komentar yang objektif mengenai kegiatan atau hal-hal yang diperiksa.”

Pada dasarnya tujuan dari audit internal adalah membantu manajemen didalam suatu organisasi untuk menjalankan tugas dan wewenang secara sistematis dan efektif dengan cara memberikan analisis, penilaian, rekomendasi, konsultasi dan informasi sehubungan dengan aktivitas yang diperiksa.

Menurut Hery (2010:39) bahwa untuk mencapai keseluruhan tujuan tersebut, maka auditor internal harus melakukan beberapa aktivitas (ruang lingkup audit internal) yaitu sebagai berikut:

1. Memeriksa dan menilai baik buruknya pengendalian atas akuntansi keuangan dan operasi lainnya.
2. Memeriksa sampai sejauhmana hubungan para pelaksana terhadap kebijakan, rencana, dan prosedur yang telah ditetapkan.

3. Memeriksa sampai sejauh mana aktiva perusahaan dipertanggungjawabkan dan dijaga dari berbagai macam bentuk kerugian.
4. Memeriksa kecermatan pembukuan dan data lainnya yang dihasilkan oleh perusahaan.
5. Menilai prestasi kerja para pejabat/ pelaksana dalam menyelesaikan tanggung jawab yang telah ditugaskan

### **2.1.2.3 Fungsi dan Tanggung Jawab Auditor Internal**

Terdapat beberapa pendapat yang menjelaskan mengenai fungsi dan tanggungjawab audit internal. Menurut Konsersium Organisasi Profesi Audit Internal (2004:11) fungsi audit internal adalah penanggungjawab fungsi audit internal harus mengelola fungsi audit internal secara efektif dan efisien untuk memastikan bahwa kegiatan fungsi tersebut memberikan nilai tambah bagi organisasi.

Sedangkan fungsi audit internal yang dikemukakan Ardeno Kurniawan (2012:53) adalah:

“Fungsi audit internal adalah memberikan berbagai macam jasa kepada organisasi termasuk audit kinerja dan audit operasional yang akan dapat membantu manajemen senior dan dewan komisaris didalam memantau kinerja yang dihasilkan oleh manajemen dan para pesonil didalam organisasi sehingga auditor internal dapat memebrikan penilaian yang independen mengenai seberapa baik kinerja organisasi.”



Secara umum fungsi audit internal adalah untuk memberikan penilaian terhadap keefektifan suatu pengendalian di dalam organisasi. Fungsi audit internal bukan hanya terpaku kepada pencarian ketepatan dan kebenaran atas catatan-catatan akuntansi saja, melainkan harus juga melakukan suatu penilaian dari berbagai operasional yang terjadi di perusahaan. Selain itu auditor internal juga memiliki tanggung jawab terhadap profesinya. Amin Widjaja Tunggal (2012:21) menguraikan tanggungjawab auditor internal sebagai berikut:

1. “Tanggung jawab direktur internal audit adalah menerapkan program internal audit, mengarahkan personil dan aktivitas-aktivitas departemen internal audit, juga menyiapkan rencana tahunan untuk pemeriksaan semua unit perusahaan dan menyajikan program yang telah dibuat untuk persetujuan,
2. Auditing superior bertanggungjawab membantu direktur audit intern dalam mengembangkan program audit tahunan dan membantu dalam mengkoordinasi usaha auditing dengan akuntan publik agar memberikan cakupan audit yang sesuai tanpa duplikasi,
3. Senior auditing bertanggung jawab menerima program audit dan intruksi untuk area audit yang ditugaskan dari auditor supervisor, memimpin staff auditor dalam pekerjaan lapangan audit,
4. Staff audit bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas audit pada suatu lokasi audit.”

### **2.1.3 Kecerdasan Intelektual**

#### **2.1.3.1 Pengertian Kecerdasan Intelektual**

Dalam kamus besar Bahasa Indonesia Intelektual berarti cerdas, berakal, dan berpikiran jernih berdasarkan ilmu pengetahuan. (Depdikbud, 2000)

Dalam kehidupan sehari-hari orang bekerja, berfikir menggunakan pikiran intelektualnya. Cepat tidaknya dan terpecahkan atau tidaknya suatu masalah tergantung pada kemampuan intelektualnya. Dilihat dari intelektualnya, kita dapat mengatakan cerdas, berakal, dan berfikir jernih berdasarkan ilmu pengetahuan, yang mempunyai kecerdasan tinggi terutama yang menyangkut pemikiran dan pemahaman (Pratiwi, 2011).

Intelektual adalah kemampuan kognitif yang dimiliki organisme untuk menyesuaikan diri secara efektif pada lingkungan yang kompleks dan selalu berubah serta dipengaruhi oleh faktor genetik (Galton, dalam Joseph, 1978: 20).

Menurut William Stren dalam Purwanto (2003:52) kecerdasan intelektual adalah kesanggupan untuk menyesuaikan diri kepada kebutuhan baru, dengan menggunakan alat-alat berfikir yang sesuai dengan tujuan. Wechler dalam Pratiwi (2011) merumuskan kecerdasan intelektual sebagai keseluruhan kemampuan individu untuk berfikir dan bertindak secara terarah serta kemampuan mengelola dan menguasai lingkungan secara efektif.

Menurut Robert L, Solso, Oto H. Maclin, dan M Kimberly Maclin (2007) dalam Yani (2011) mengatakan bahwa kecerdasan intelektual adalah kemampuan untuk memperoleh, memanggil kembali (*recall*), dan menggunakan pengetahuan

untuk memahami konsep-konsep abstrak maupun kongkret dan hubungan antara objek dan ide, serta menerapkan pengetahuan secara tepat.

Kecerdasan intelektual menurut Strenberg (2008) adalah kemampuan untuk belajar dari pengalaman, berfikir menggunakan proses-proses metakognitif, dan kemampuan untuk beradaptasi.

Dari beberapa definisi diatas, kecerdasan intelektual merupakan kemampuan seseorang untuk memperoleh pengetahuan, menguasai dan menerapkannya dalam menghadapi masalah.

#### **2.1.3.2 Kecerdasan Intelektual Auditor Internal**

Pemeriksaan dalam suatu organisasi merupakan proses yang wajar dan dapat dilakukan pada aset-aset perusahaan dan segala bentuk kegiatan/aktivitas perusahaan. Pada dasarnya pemeriksaan dilakukan dengan tujuan yang positif, yaitu apa yang dilakukan oleh seseorang dapat ditingkatkan daya guna dan hasil gunanya serta mutunya yang sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Menurut Hiro Tugiman, para pemeriksa internal (Auditor Internal) harus memiliki pengetahuan dan kecakapan dari berbagai disiplin ilmu yang penting dalam melaksanakan pemeriksaan. Adapun pengetahuan dan kecakapan yang harus dimiliki auditor internal dalam melakukan pemeriksaan, diantaranya sebagai berikut:

1. Keahlian pemeriksaan internal dalam menerapkan berbagai standar, prosedur dan teknik pemeriksaan yang diperlukan dalam melaksanakan pemeriksaan. Keahlian berarti kemampuan dalam menerapkan pengetahuan pada persoalan yang umumnya dihadapi dengan menyelesaikan persoalan tersebut tanpa perlu mempelajari kembali secara luas dan bantuan atau asistensi yang berarti dari pihak lain. keahlian tersebut seperti memeriksa sampai sejauhmana hubungan para pelaksana terhadap kebijakan, rencana, dan prosedur yang telah ditetapkan.
2. Keahlian dalam prinsip-prinsip dan teknik akuntansi yang diperlukan oleh pemeriksa yang dipekerjakan secara luas berhubungan dengan berbagai catatan dan laporan keuangan. Seorang auditor internal harus memeriksa dan menilai baik buruknya pengendalian atas akuntansi keuangan dan operasi lainnya, pemeriksa kecermatan pembukuan dan data lainnya yang dihasilkan oleh perusahaan.
3. Memahami prinsip-prinsip manajemen yang diperlukan untuk mengenali dan mengevaluasi dari penyimpangan atau defiasi dalam praktek usaha yang baik. Pemahaman berarti kemampuan untuk menerapkan pengetahuan yang luas dalam situasi yang umum dihadapi dan mampu melaksanakan tindakan yang diperlukan untuk mendapatkan pemecahan atau solusi yang tepat. Seorang auditor internal juga harus melakukan pemeriksaan sampai sejauh mana aktiva perusahaan dipertanggungjawabkan dan dijaga dari berbagai macam bentuk kerugian

dan menilai prestasi kerja para pejabat/ pelaksana dalam menyelesaikan tanggung jawab yang telah ditugaskan.

4. Diperlukan pula terhadap pemahaman terhadap dasar dari berbagai pengetahuan seperti akuntansi, ekonomi, hukum, perdagangan, perpajakan, keuangan, metode-metode kuantitatif, dan sistem informasi yang di komputerisasi. Pemahaman disini berarti kemampuan untuk mengetahui berbagai persoalan yang ada atau mungkin timbul, dan untuk memecahkan lebih lanjut yang akan dilakukan atau bantuan yang akan diperoleh.

### **2.1.3.3 Dimensi dan Indikator kecerdasan Intelektual**

Menurut Stenberg (2008) kecerdasan intelektual auditor internal diukur dengan dimensi dan indikator sebagai berikut:

- a. Kemampuan memecahkan masalah, yaitu mampu menunjukkan pengetahuan mengenai masalah yang dihadapi, mampu mengambil keputusan dengan tepat, mampu menyelesaikan masalah secara optimal, menunjukkan fikiran jernih.
- b. Inteligensi verbal, yaitu kosa kata baik, membaca dengan penuh pemahaman, dan rasa keingintahuan yang tinggi.
- c. Inteligensi praktis, yaitu tahu situasi, tau cara mencapai tujuan, sadar terhadap dunia sekeliling.

Sedangkan menurut Hariwijaya (2006:4). Intelligence Quotient (IQ) dirancang untuk proses berfikir yang bersifat konvergen yaitu kemampuan untuk memberikan satu jawaban atau kesimpulan yang logis berdasarkan informasi yang diberikan melalui soal-soal verbal, numeric, spasial, dan logika. Orang yang mempunyai kecerdasan intelektual dikategorikan memiliki kecerdasan-kecerdasan sebagai berikut:

1. Kecerdasan Verbal

Yaitu kecerdasan yang dimiliki seseorang yang meliputi kemampuan berkomunikasi secara runtut, tertata, sistematis dan penempatan posisi diri. Kecerdasan ini mengacu pada kemampuan untuk menyusun pikiran dengan jelas dan mampu menggunakan secara kompeten melalui kata-kata untuk mengungkapkan pikiran-pikiran dalam berbicara, membaca dan menulis.

2. Kecerdasan Logika

Yaitu kecerdasan yang dimiliki seseorang yang meliputi kemampuan dan kecerdasan logika atau penalaran sangat penting dalam kehidupan sehari-hari untuk mengambil keputusan atau tindakan seseorang.

3. Kecerdasan Numerik

Yaitu kecerdasan yang dimiliki seseorang yang meliputi kemampuan yang berkaitan dengan angka dan segala implikasinya.

#### 4. Kecerdasan Spasial

Yaitu kecerdasan yang dimiliki seseorang yang meliputi kemampuan menangkap “ruang” dan segala implikasinya

### 2.1.4 Kecerdasan Emosional

#### 2.1.4.1 Pengertian Kecerdasan Emosional

Menurut Goleman (2009:7) akar kata emosi adalah *movere*, kata kerja bahasa latin yang berarti “menggerakkan, bergerak”, menyiratkan bahwa kecenderungan bertindak merupakan hal yang mutlak dalam emosi.

Pengertian emosi dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah:

“Luapan perasaan yang berkembang dan surut dalam waktu singkat serta keadaan dan reaksi psikologis dan fisiologi (seperti kegembiraan, kesedihan, keharuan, kecintaan, keberanian yang bersifat subjektif). Pengertian emosional adalah menyentuh perasaan, mengharukan, dengan emosi, beremosi, dan penuh emosi (Depdiknas, 2007).

Pengertian dari kecerdasan emosional atau *Emotional intelligence* menurut Arfan Ikhsan Lubis (2011:105) adalah sebagai berikut:

“Kecerdasan emosional atau disebut juga *Emotional intelligence* adalah kemampuan yang mengacu pada keterampilan nonkognitif, kemampuan serta kompetensi yang mempengaruhi seseorang untuk berhasil dalam tuntutan lingkungan dan tekanan.”

*Emotional Quotient* (EQ) adalah kemampuan mengenai perasaan diri sendiri dan perasaan orang lain, memotivasi diri sendiri, serta mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dan dalam hubungan dengan orang lain.

Kemampuan ini saling melengkapi dan berbeda dengan kemampuan akademik murni, yaitu kemampuan kognitif murni yang diukur dengan *intellectual Quotient*, *intellectual Quotient* (IQ) menyumbangkan kira-kira 20% bagi faktor-faktor yang menentukan sukses dalam hidup, dan yang 80% lainnya diisi oleh kekuatan-kekuatan lain, termasuk *Emotional Quotient* (EQ) dan *Spiritual Quotient* (SQ) (Goleman, 2009)

Howes dan Herald (1999) dalam Rachmi (2010) mendefinisikan kecerdasan emosional sebagai komponen yang membuat seseorang menjadi pintar menggunakan emosinya. Emosi manusia berada di wilayah dari perasaan lubuk hati, naluri yang tersembunyi dan sensasi emosi yang apabila diakui dan dihormati, kecerdasan emosional akan menyediakan pemahaman yang lebih mendalam dan lebih utuh tentang diri sendiri dan orang lain.

Berdasarkan uraian di atas, kecerdasan emosional adalah kemampuan khusus untuk membaca perasaan terdalam mereka yang melakukan kontak, dan menanggapi hubungan organisasi secara efektif. Sementara pada saat yang sama dapat memotivasi diri sendiri, dan memenuhi tantangan manajemen relasi.

#### **2.1.4.2 Kecerdasan Emosional Auditor Internal**

Pemeriksaan dalam suatu organisasi merupakan proses yang wajar dan dapat dilakukan oleh diri sendiri, rekan sekerja, atasan atau pejabat yang khusus ditunjuk untuk itu. Pada dasarnya pemeriksaan dilakukan dengan tujuan yang



positif, yaitu apa yang dilakukan oleh seseorang dapat ditingkatkan daya guna dan hasil gunanya serta mutunya yang sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Namun dalam praktik tujuan yang positif dari pemeriksaan seringkali berakibat negatif bagi pihak-pihak yang terlibat, bagi pengembangan dari standar dan kriteria maupun bagi sasaran pemeriksaan sendiri. Seringkali pemeriksaan dianggap sebagai tujuan dan bukan sebagai sarana untuk mencapai tujuan dengan akibat timbulnya rasa curiga antara orang yang memeriksa (auditor) dan orang yang diperiksa (*auditee*). Hal-hal demikian dapat terjadi karena kurangnya pemahaman terhadap pemeriksaan sebagai suatu proses dan kurangnya pemahaman terhadap diri sendiri maupun orang lain yang terlibat. (Hiro Tugiman)

Menunjukkan emosi diri (ekspresi emosi) dan kemampuan untuk berhubungan serta membaca perasaan yang ada pada diri orang lain (kesadaran emosi terhadap orang lain) dalam menghasilkan suatu hubungan umpan balik yang positif. Sehingga dapat dikatakan bahwa kunci untuk memahami perasaan orang lain adalah mampu membaca pesan non verbal, seperti nada bicara, gerak-gerik, ekspresi wajah, komunikasi timbal balik.

Menurut Arfan Ikhsan Lubis (2011:327) dalam suatu situasi dimana terdapat banyak hubungan interpersonal sebagaimana yang terdapat di dalam audit internal, adalah hal penting untuk menyadari dan memegang teguh keseimbangan serta untuk memandang diri sendiri sebagaimana orang lain memandangnya. Dalam hal ini, seorang auditor internal harus memiliki rasa kesadaran pada diri sendiri dalam bekerja sehingga menunjang kinerjanya.

Hiro Tugiman (2006:49) menyatakan para pemeriksa internal (auditor internal) haruslah memiliki kemampuan untuk menghadapi setiap permasalahan yang terjadi dengan lisan dan berkomunikasi secara efektif. Adapun kemampuan komunikasi yang efektif adalah:

1. Para pemeriksa internal (auditor internal) haruslah memahami hubungan antar manusia dan mengembangkan hubungan baik dengan pihak yang diperiksa.
2. Para pemeriksa haruslah memiliki kecakapan dalam komunikasi lisan dan tulisan sehingga mereka dapat secara jelas dan efektif menyampaikan berbagai hal seperti tujuan pemeriksaan, evaluasi, kesimpulan, dan rekomendasi.

Para pemeriksa internal (auditor internal) haruslah memahami hubungan antar manusia dan mengembangkan hubungan baik dengan pihak yang diperiksa, karena auditor dan *auditee* (pihak yang diperiksa) sebagai manusia tidak dapat melepaskan diri dari ciri-ciri kepribadian, persepsi, dan sikap terhadap orang lain, yang memungkinkan menghambat pemeriksaan yang dilakukan auditor internal. Peran auditor internal disini, mencoba mengerti dan memahami serta mengenali perasaan *auditee* dan mencoba menghadapi sikap dari *auditee* dengan bahasa/komunikasi yang baik dan mudah dimengerti. Komunikasi yang baik dengan menggunakan bahasa yang baik pula, dapat menjadi jalan bagi auditor untuk menjalin hubungan yang baik antara rekan kerja atau pihak yang diperiksa.(Hiro Tugiman)

Hal tersebut didukung pula oleh pernyataan Arfan Ikhsan Lubis (2011:328) perintah seorang auditor dalam menggunakan komunikasi yang efektif merupakan cara yang positif untuk menciptakan lingkungan yang harmonis dalam menjalankan audit.

Komunikasi yang baik dan efektif menunjang kinerja auditor internal dalam menentukan tujuan pemeriksaan, mengevaluasi kinerja sesuai standar yang berlaku, memberikan kesimpulan dan rekomendasi terhadap aktivitas perusahaan.

#### **2.1.4.3 Dimensi dan Indikator Kecerdasan Emosional**

Menurut Goleman 2009 secara garis besar membagi dua kecerdasan emosional yaitu kompetensi personal yang meliputi pengenalan diri, pengendalian diri, motivasi diri dan kompetensi sosial yang terdiri dari empati dan keterampilan sosial. Lima komponen kecerdasan emosional tersebut adalah sebagai berikut:

a. *Pengenalan Diri (Self awareness)*

Pengenalan diri adalah kemampuan seseorang untuk mengetahui perasaan dalam dirinya dan digunakan untuk membantu keputusan bagi dirinya sendiri, memiliki tolak ukur yang realistis atas kemampuan diri dan memiliki kepercayaan diri yang kuat. Unsur-unsur kesadaran diri, yaitu kesadaran emosi dan penilaian diri serta percaya diri.

b. *Pengendalian Diri (Self regulation)*

Pengendalian diri adalah kemampuan menangani emosi diri sehingga berdampak positif pada pelaksanaan tugas, peka terhadap kata hati,

sanggup menunda kenikmatan sebelum tercapainya suatu sasaran, dan mampu segera pulih dari tekanan emosi. Unsur-unsur pengendalian diri, yaitu kendali diri, kehati-hatian, dan adaptabilitas.

c. Motivasi (*Motivation*)

Motivasi adalah kemampuan menggunakan hasrat agar setiap saat dapat membangkitkan semangat dan tenaga untuk mencapai keadaan yang lebih baik, serta mampu mengambil inisiatif dan bertindak secara efektif. Unsur-unsur motivasi, yaitu dorongan prestasi dan optimisme.

d. Empati (*Empathy*)

Empati adalah kemampuan merasakan apa yang dirasakan apa yang dirasakan oleh orang lain. Mampu memahami perspektif orang lain dan menimbulkan hubungan saling percaya, serta mampu menyelaraskan diri dengan berbagai tipe individu. Unsur-unsur empati, yaitu memahami orang lain, memanfaatkan keragaman, dan kesadaran politis.

e. Keterampilan Sosial (*Social skills*)

Keterampilan sosial adalah kemampuan menangani emosi dengan baik ketika berhubungan dengan orang lain, bisa mempengaruhi, memimpin, bermusyawarah, menyelesaikan penyelesaian, dan bekerja sama dalam tim. Unsur-unsur keterampilan sosial, yaitu manajemen konflik, kepemimpinan, dan kemampuan tim.

## **2.1.5 Kinerja Auditor Internal**

### **2.1.5.1 Pengertian Kinerja**

Dalam mewujudkan tujuan setiap perusahaan membutuhkan prestasi dari kinerja 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.

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*performance*). Sebagaimana dikemukakan oleh Mangkunegara (2008:67) “Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Sedangkan menurut Hasibuan (2009:94) prestasi kerja atau kinerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dibebankan kepadanya, yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu

Dari beberapa definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dilakukan oleh seseorang yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan, dan waktu.

### 2.1.5.2 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 Esya (2008) adalah:

“Kinerja auditor adalah sebagai ekspresi potensi kerja auditor berupa perilaku kerja seorang auditor dalam melaksanakan tugas kerja untuk mencapai hasil kerja yang optimal, yang dapat diukur melalui faktor objektif (hasil kerja dan disiplin kerja) dan faktor subyektif (inisiatif, kerja sama, dan loyalitas).”

Definisi kinerja auditor menurut Goldwesser (1993) adalah:

“Kinerja auditor merupakan perwujudan kerja yang dilakukan dalam rangka mencapai hasil kerja yang lebih baik atau lebih menonjol ke arah tercapainya tujuan organisasi. Pencapaian kinerja auditor yang lebih baik harus sesuai dengan standar dan kurun waktu tertentu, yaitu: (1) kualitas kerja, yaitu mutu penyelesaian pekerjaan dengan bekerja berdasarkan pada seluruh kemampuan dan keterampilan, serta pengetahuan yang dimiliki oleh auditor; (2) Kualitas kerja, yaitu jumlah hasil kerja yang dapat diselesaikan dengan target yang menjadi tanggung jawab pekerjaan auditor, yang didasarkan atas ketepatan, kecepatan, serta kemampuan untuk memanfaatkan sarana dan prasarana penunjang pekerjaan; (3) Ketepatan waktu, yaitu ketepatan penyelesaian pekerjaan sesuai dengan waktu yang tersedia.

Menurut pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa pengertian Kinerja Auditor adalah suatu hasil karya yang dicapai oleh seorang auditor dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya secara kualitas dan kuantitas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan waktu yang

diukur dengan mempertimbangkan kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu demi tercapainya tujuan organisasi.

### **2.1.5.3 Dimensi dan Indikator Kinerja Auditor Internal**

Adapun dimensi dan indikator kinerja auditor internal menurut Golwasser (1993) adalah:

a. Kualitas kerja, yaitu

Tingkat dimana hasil akhir yang dicapai mendekati sempurna dalam arti memenuhi tujuan yang diharapkan perusahaan. Mutu penyelesaian pekerjaan dengan bekerja berdasar pada seluruh kemampuan dan keterampilan, serta pengetahuan yang dimiliki oleh auditor

b. Kuantitas kerja, yaitu:

Jumlah hasil kerja yang dapat diselesaikan dengan target yang menjadi tanggung jawab pekerjaan auditor, kuantitas kerja berdasar pada ketepatan, kecepatan, serta sarana pendukung.

c. Ketepatan waktu, yaitu:

Ketepatan penyelesaian pekerjaan sesuai dengan waktu yang tersedia tanpa melupakan kualitas dan kuantitas yang ditetapkan. Ketepatan waktu di dasarkan atas tepat waktu.

#### **2.1.5.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Auditor Internal**

Dalam penelitian Pratiwi dan Harmeidiyanti (2012) faktor-Faktor yang mempengaruhi kinerja auditor internal adalah independensi, *locus of control*, dan komunikasi.

##### **A. Independensi**

Mulyadi (2012) menyatakan bahwa Independensi berarti sikap mental yang bebas dari pengaruh, tidak dikendalikan pihak lain, tidak tergantung pada orang lain. Mulyadi (2012) juga menyampaikan bahwa independensi juga berarti adanya kejujuran dalam diri auditor dalam mempertimbangkan fakta dan adanya pertimbangan yang objektif tidak memihak dalam diri auditor dalam merumuskan dan menyatakan pendapat.

Independensi sangat penting dalam melakukan audit sehingga menunjang kinerja auditor internal. Sunarto (2003) menyatakan bahwa kompetensi tidaklah cukup, auditor harus bersikap independen, artinya tidak mudah dipengaruhi, karena ia melaksanakan pekerjaannya untuk kepentingan umum. Hal ini sejalan dengan pendapat Arens (2012) yang menyatakan bahwa kompetensi orang-orang yang melaksanakan audit tidak akan ada nilainya jika mereka tidak independen dalam mengumpulkan dan mengevaluasi bukti.

##### **B. *Locus Of Control***

Danang Sunyoto dan Burhanudin (2011:16) mengemukakan bahwa pengertian *locus of control* (LOC) adalah tingkat dimana individu percaya



bahwa perilaku mempengaruhi apa yang terjadi pada mereka. *Locus of control* dibagi menjadi dua kategori yakni *locus of control* internal dan *locus of control* eksternal.

Berkaitan dengan pelaksanaan tugas audit, 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 audit internal yang memiliki *locus of control* eksternal pada situasi yang memungkinkan control yang lebih besar pada individu sehingga tingkat kinerja internal auditor tergantung pada kecocohan antara struktur audit dan *locus of control*. Secara spesifik, dalam lingkungan kerja internal auditor yang tidak terstruktur, *locus of control* internal aka memiliki kinerja yang lebih baik dari internal auditor yang memiliki *locus of control* eksternal.

### C. Komunikasi

Menurut Miftah Thoha (2007:167) pengertian dari komunikasi yang terjadi pada suatu kondisi di dalam suatu organisasi atau kelompok dapat diartikan sebagai berikut:

“Komunikasi adalah suatu proses penyampaian dan penerimaan berita atau informasi dari seseorang ke orang lain. Suatu komunikasi yang tepat tidak akan terjadi kalau penyampaian berita tidak menyampaikan secara patut dan penerima berita menerimanya tidak dalam bentuk distorsi. Namun demikian, komunikasi dalam kenyataan tidak seperti yang dikatakan tersebut, banyak terdapat sejumlah kemungkinan penghalang (*block*), dan penyaring (*filter*) di dalam saluran komunikasi.”

Komunikasi adalah suatu komponen yang tercantum dalam standar profesional auditor internal (Hiro tugiman, 2006:31) yakni kemampuan profesional yang menyatakan bahwa:

“audit internal harus memiliki kemampuan untuk menghadapi lain dan komunikasi secara efektif. Auditor internal dituntut untuk bisa memahami hubungan antar manusia dan mengembangkan hubungan yang baik dengan auditee. Audit internal haruslah memiliki kecakapan dan komunikasi, baik lisan maupun tulisan, sehingga mereka dapat secara jelas dan efektif menyampaikan berbagai hal, seperti tujuan pemeriksaan, evaluasi, kesimpulan, dan juga dalam hal memberikan rekomendasi.”

#### **2.1.5.5 Penilaian Kinerja Auditor Internal**

Penilaian kinerja merupakan penentu keefektivitasan kerja karyawan secara periodic berdasarkan standar, sasaran, dan kriteria yang telah ditentukan sebelumnya. Penilaian kinerja berguna untuk kelangsungan pencapaian tujuan perusahaan dan perbaikan kinerja menjadi lebih baik di masa yang akan datang.

Menurut AIPCA (*The American Institute Of Certified Public 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 system 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 akan 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 risiko yang tinggi(besar)?”

#### **2.1.5.6 Tujuan Penilaian Kinerja**

Penilaian kinerja merupakan suatu alat yang manfaatnya tidak hanya untuk mengevaluasi kinerja seorang pegawai akan tetapi juga mengembangkan serta memotivasi pegawai. Penilaian tersebut juga akan memberikan dampak yang positif dan semangat dalam diri pegawai untuk lebih berkualitas dan menghasilkan kinerja yang optimal.

Menurut situs **auditorinternal.com** diterangkan bahwa tujuan dilakukannya pengukuran kinerja auditor internal adalah:

“Tujuan pengukuran kinerja yaitu peningkatan kualitas audit internal. Peningkatan kualitas ditunjukkan dengan kesesuaian operasional aktivitas audit internal terhadap kerangka praktis profesi, berjalan secara efektif dan efisien, serta senantiasa mengarah keperbaikan dan peningkatan dalam mendukung pencapaian misi organisasi.”

Menurut Mulyadi (2012:424) bahwa tujuan dan manfaat dari pengukuran kinerja adalah untuk memotivasi karyawan dalam mencapai sasaran organisasi dan dalam mematuhi standar perilaku yang telah ditetapkan sebelumnya agar membuahkan tindakan dan hasil yang diinginkan.

## 2.2 Penelitian terdahulu

Sebagai acuan dari penelitian ini, maka peneliti akan menyebutkan beberapa penelitian terdahulu yang telah dilaksanakan. Tabel posisi penelitian ini menyajikan hasil penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian yang akan dilakukan. Tabel penelitian terdahulu sebagai berikut :

**Tabel 2.3**  
**Kerangka Penelitian Sebelumnya**

No	Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Umi Pratiwi & Sri Harmeidiyanti (2012) <i>ISSN 1412-5331,</i> <i>Volume 11:1-12</i> Jurnal.usm.ac.id/elis/ USM_cd2b9	Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pemeriksa Internal Inspektorat di wilayah Kabupaten Banyumas	Secara Simultan kecerdasan emosional, pengetahuan, <i>Locus Of Control</i> , Independensi dan Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pemeriksa Internal Inspektorat. Secara parsial variabel kecerdasan emosional, <i>Locus Of Control</i> , dan independensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja

			<p>Pemeriksa Internal Inspektorat.</p> <p>Variabel yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap kinerja Pemeriksa Internal Inspektorat adalah kecerdasan emosional</p>
2	<p>I. A Putu Candra Mitha Swari dan I. Wayan Ramantha</p> <p><i>ISSN: 2302-8556.</i> <i>E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana 4.3 (2013): 489-508</i></p>	<p>Pengaruh Independensi dan Tiga Kecerdasan Terhadap Pertimbangan Pemberian Opini Auditor</p>	<p>Independensi, kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan kecerdasan spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap pertimbangan pemberian opini auditor pada kantor akuntan publik di Bali</p>
3	<p>Anis Choiriah</p> <p><i>Jurnal Akuntansi 1.1 (2013).</i></p>	<p>pengaruh kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual, kecerdasan spiritual, dan etika profesi terhadap kinerja auditor.</p>	<p>Kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual, dan kecerdasan spiritual berpengaruh positif terhadap kinerja auditor, begitu pula etika profesi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja auditor. Dengan demikian, semakin tinggi tingkat ketaatan auditor terhadap etika profesi maka kinerja yang ditampilkan auditor juga akan semakin baik. Penelitian dilakukan di kantor KAP Kota Padang dan Pekanbaru</p>
4	<p>Yuliana Grace Setiawan, Made Yenni Latrini (2016)</p> <p><i>ISSN : 2302-8556,</i> <i>E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana. Vol. 16.2. agustus</i></p>	<p>Pengaruh Kecerdasan emosional, Kecerdasan Spiritual, Kecerdasan Intelektual, dan Independensi Terhadap Kinerja Auditor</p>	<p>Kecerdasan Intelektual, Emosional, Berpengaruh positif terhadap kinerja auditor hal tersebut ditunjukkan dengan tingginya kecerdasan intelektual yang dimiliki seorang auditor sehingga mampu mendeteksi kekeliruan dalam laporan keuangan begitu pula kecerdasan emosionalnya.</p>

## **2.3 Kerangka Pemikiran**

Kerangka pemikiran merupakan suatu bentuk proses dari keseluruhan dan proses penelitian dimana kerangka pemikiran harus menerangkan, pemikiran intinya berusaha menjelaskan konstelasi hubungan antar variabel yang akan diteliti. Konstelasi hubungan tersebut idealnya dikuatkan oleh teori atau penelitian sebelumnya.

### **2.3.1 Pengaruh Kecerdasan Intelektual Terhadap Kinerja Auditor Internal**

Karier dalam dunia kerja erat kaitannya dengan kecerdasan intelektual yang dimiliki oleh seseorang. Seorang pekerja yang memiliki IQ tinggi diharapkan dapat menghasilkan kinerja yang lebih baik dibandingkan mereka yang memiliki IQ lebih rendah. Hal tersebut karena mereka yang memiliki IQ yang lebih tinggi lebih mudah menyerap ilmu yang diberikan sehingga kemampuan dalam memecahkan masalah yang berkaitan dengan pekerjaannya akan lebih baik. Gordon (2004) mengungkapkan bahwa perbaikan kemampuan kognitif adalah cara terbaik untuk meningkatkan kinerja. Kemampuan kognitif dalam hal ini kecerdasan intelektual merupakan alat peramal yang paling baik untuk melihat kinerja seseorang dimasa yang akan datang.

Pemahaman dalam menjalankan tugas dengan baik memerlukan kecerdasan intelektual yang baik pula guna memperoleh kinerja yang lebih optimal. Auditor dituntut untuk memiliki analisis dan proses berfikir yang rasional dan kemampuan mental untuk mengambil sebuah kesimpulan dalam melakukan pengauditan (Choiriah, 2013)

Pada umumnya tugas auditor berhubungan dengan pemeriksaan atas laporan keuangan, *judgment* (Pertimbangan) serta keputusan yang di ambil. Dalam melaksanakan tugasnya, kecerdasan intelektual auditor internal merupakan salah satu faktor psikologis yang mendukung dalam mempengaruhi kinerja seorang auditor. Dalam prakteknya seorang auditor internal yang memiliki kecerdasan intelektual yang tinggi cenderung lebih mudah untuk mempelajari kasus-kasus baru, mampu menyerap dengan cepat informasi-informasi yang diterima dengan mudah, semuanya dapat disimpan dan diolah, untuk pada waktu yang tepat dan pada saat yang dibutuhkan diolah dan diinformasikan kembali, dan lebih cepat tanggap terhadap penyelesaian masalah. (Choiriah (2013)

Penelitian yang pernah dilakukan oleh Chandra dan Ramantha (2013) menunjukkan bahwa kecerdasan intelektual berpengaruh positif terhadap opini auditor. Penelitian lain yang mendukung hal tersebut adalah penelitian Setiawan dan Latrini (2016) dan Choiriah (2013) menunjukkan bahwa kecerdasan intelektual berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.

### **2.3.2 Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Auditor Internal**

Keberhasilan seseorang tidak hanya ditentukan berdasarkan kecerdasan intelektual/IQ semata, hal tersebut didukung dengan adanya teori kecerdasan emosional/EQ (Pratiwi dan Harmeidiyanti, 2012)

Menurut Goleman dalam I Wayan (2010:148) yang menyatakan bahwa kecerdasan emosional mempengaruhi kinerja auditor internal, yaitu:

“untuk menjadi auditor yang mampu melaksanakan tanggungjawabnya dengan menjunjung tinggi etika profesi, kecerdasan intelektual hanya mempengaruhi sekitar 20% sedangkan 80% dipengaruhi oleh bentuk kecerdasan yang lain salah satunya kecerdasan emosional.”

Kecerdasan emosional dapat mempengaruhi prestasi dan kerja yang akan dihasilkan oleh seseorang. Semakin tinggi tingkat kecerdasan emosional pemeriksa internal maka kinerjanya pun akan semakin meningkat. Hal tersebut dikarenakan kecerdasan emosional memiliki lima komponen yang sangat mendasar pada diri seseorang dalam mengendalikan diri dan hubungan dengan orang lain. lima komponen tersebut terdiri dari (1) kesadaran diri, (2) pengendalian diri, (3) motivasi, (4) empati, dan (5) keterampilan sosial. Apabila seseorang memiliki kecerdasan emosional yang baik, maka akan dapat meningkatkan kinerjanya (Pratiwi dan Harmeidiyanti, 2012)

Penelitian yang pernah dilakukan oleh Chandra dan Ramantha (2013) menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap opini auditor. Penelitian lain yang mendukung hal tersebut adalah penelitian Setiawan dan Latrini (2016) dan Choiriah (2013) menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. selain itu pula, penelitian Pratiwi dan Harmeidiyanti menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja auditor internal.

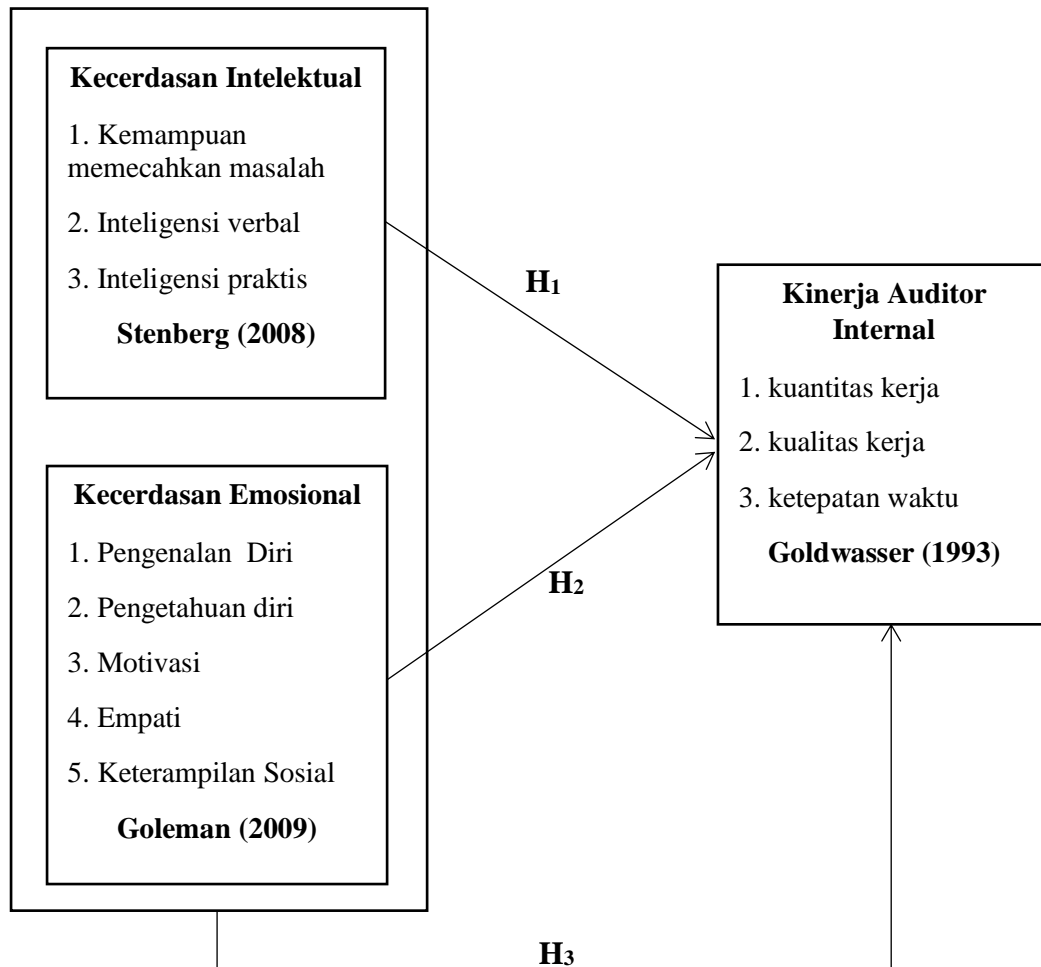


### **2.3.3 Pengaruh kecerdasan intelektual dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Auditor Internal**

Carusso (2000) menyatakan bahwa keseimbangan yang baik antara IQ dan EQ harus dapat dicapai. Orang yang memiliki EQ yang baik tanpa ditunjang dengan IQ yang baik pula belum tentu dapat berhasil dalam pekerjaannya, begitu pula sebaliknya. Oleh sebab itu, penerapan IQ dan EQ yang seimbang akan memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerjanya.

Hal tersebut diperkuat dengan penelitian yang dilakukan dengan Putu Candra dan Ramantha (2013) bahwa kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap opini auditor. Penelitian tersebut pula sejalan dengan penelitian yang dilakukan Choiriah (2013) dan Setiawan dan Made Latrini (2016) menyatakan bahwa kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.

### 2.3.4 Paradigma penelitian



**Gambar 2.1**  
**Paradigma penelitian**

### 2.4 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2014) menjelaskan pengertian hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan.”

Berdasarkan uraian dari teori dan kerangka pemikiran, maka penulis mengambil hipotesis sebagai berikut:

**Hipotesis parsial**

1. Kecerdasan intelektual berpengaruh positif terhadap kinerja auditor internal
2. kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja auditor internal

**Hipotesis simultan**

3. kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional terhadap berpengaruh positif kinerja auditor internal