

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Kompetensi Auditor Internal

2.1.1.1 Pengertian Kompetensi

Kompetensi menurut Robert (2001: 73) adalah:

“Kemampuan untuk melakukan tugas, tugas atau peran secara memadai. Kompetensi mengintegrasikan pengetahuan, keterampilan, nilai-nilai pribadi dan sikap, kompetensi dibangun berdasarkan pengetahuan dan keterampilan dan diperoleh melalui pengalaman kerja dan belajar sambil melakukan.”

Menurut Palan (2003: 6) memberikan pendapat mengenai kompetensi yaitu :

“Kompetensi mengacu pada karakteristik perilaku yang mendasari dalam mendeskripsikan motif, sifat, konsep diri, nilai, pengetahuan atau keterampilan yang dilakukan oleh pemain yang unggul di tempat kerja. Kompetensi adalah tentang apa yang orang bisa lakukan bukan tentang apa yang orang lakukan.”

Louwers, Ramsay, Sinason, Strawser dan Tribodeau (2013: 43), elemen pembentukan kompetensi auditor adalah :

“Competence begin with education in accounting because auditors hold themselves out as experts in accounting standards, financial reporting, and auditing. In addition to university-level education prior to beginning their careers, auditors are also required to participate in continuing professional education throughout their careers to ensure that their knowledge keeps pace with change in accounting and auditing professional. In fact one of the important requirements for maintaining a CPA license is sufficient continuing professional education, and another important is a dimension of experience.”

Dari definisi diatas, penulis dapat mengambil kesimpulan bahwa kompetensi adalah segala sesuatu yang dimiliki oleh seseorang berupa pengetahuan keterampilan dan faktor-faktor internal individu lainnya untuk dapat mengerjakan suatu pekerjaan. Dan kompetensi dibangun berdasarkan pendidikan, pengalaman dan pendidikan profesional berkelanjutan.

2.1.1.2 Kompetensi Auditor

Menurut Arens, Elder & Beasley (2008: 4) menyatakan bahwa audit harus dilakukan oleh orang yang kompeten dan independen. Auditor harus memiliki pendidikan, pengetahuan, keahlian dan keterampilan, pengalaman, serta kompetensi lain yang dibutuhkan untuk melaksanakan tanggung jawabnya. Pendidikan, pengetahuan, keahlian dan keterampilan, pengalaman, serta kompetensi lain adalah bersifat kolektif yang mengacu pada kemampuan profesional yang diperlukan auditor untuk secara efektif melaksanakan tanggung jawabnya (AAIPI, 2014: 14).

Menurut Tugiman (2006: 27), arti dari kompetensi audit internal adalah sebagai berikut : Kompetensi auditor internal adalah pengetahuan, kemampuan, dan berbagai disiplin ilmu yang diperlukan untuk melaksanakan pemeriksaan secara tepat dan pantas.

Menurut Agoes (2013: 146) kompetensi auditor adalah sebagai berikut :

“Suatu kecakapan dan kemampuan dalam menjalankan suatu pekerjaan atau profesinya. Orang yang kompeten berarti orang yang dapat menjalankan pekerjaannya dengan kualitas hasil yang baik. Dalam arti luas kompetensi mencakup penguasaan ilmu / pengetahuan (*Knowledge*),

dan keterampilan (*skill*) yang mencukupi, serta mempunyai sikap dan perilaku (*attitude*) yang sesuai untuk melaksanakan pekerjaan atau profesinya.”

Mulyadi (2009: 58) menyatakan bsebagai berikut :

“Kompetensi diperoleh melalui pendidikan dan pengalaman, setiap anggota harus melakukan upaya untuk mencapai tingkatan kompetensi yang meyakinkan bahwa kualitas jasa yang diberikan memenuhi tingkatan profesionalisme tinggi seperti di syaratkan oleh prinsip etika.”

Menurut Baharud-din, Shokiyah & Ibrahim (2014) kompetensi auditor dapat berhubungan dengan kemampuan individu untuk melakukan suatu pekerjaan atau tugas dengan benar berdasarkan pada tingkat pendidikan, pengalaman profesional dan upaya para staf untuk melanjutkan pengembangan profesional. Sedangkan menurut Adhista (2015) kompetensi auditor internal adalah kemampuan auditor untuk menerapkan apa yang dia ketahui untuk melaksanakan kegiatan audit dengan benar.

Menurut Cohen & Sayag (2010) kompetensi yang memadai membuat auditor menjadi profesional menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Profesionalisme auditor dimiliki secara kolektif dari pendidikan, pelatihan, pengalaman dan kualifikasi profesional untuk melakukan berbagai macam audit yang ditugaskan kepadanya. Menurut Barehi, Rosidi & Nurkholis (2017) kompetensi adalah keterampilan yang cukup yang dapat digunakan untuk melakukan audit secara objektif, kompetensi auditor ini dituangkan ke pendidikan yang memadai dan pengalaman yang dimiliki oleh auditor selama melakukan tugas audit. Kompetensi dimulai dari pendidikan formal kemudian lebih mengeksplorasi dari pengalaman dalam praktik audit, selain itu auditor harus menjalani pelatihan teknis memadai.

Berdasarkan definisi yang telah dijelaskan penulis menyimpulkan kompetensi auditor adalah kemampuan auditor untuk melakukan tugas dan tanggung jawab dalam audit yang ditugaskan kepadanya dengan profesional, dan kompetensi dibentuk dari pendidikan, pengalaman dan pendidikan profesional berkelanjutan.

2.1.1.3 Pengukuran Kompetensi Auditor

Menurut Halim (2008: 49) menyatakan standar pertama menuntut kompetensi teknis seorang auditor yang melaksanakan audit. Kompetensi tersebut ditentukan oleh :

1. Pendidikan formal dalam bidang akuntansi di suatu perguruan tinggi termasuk ujian profesi auditor.
2. Pelatihan yang bersifat praktis dan pengalaman dalam bidang *auditing*.
3. Pendidikan profesional yang berkelanjutan selama menekuni karir auditor profesional

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi menurut Boynton et.al (2003: 61) yaitu :

1. Pendidikan universitas formal untuk memasuki profesi.
2. Pelatihan, praktik dan pengalaman dalam *auditing*.
3. Mengikuti pendidikan profesi berkelanjutan selama karir profesional auditor.

Menurut Baharud-din, Shokiyah & Ibrahim (2014) kompetensi auditor diukur dalam “*terms of academic level, experience, skill and the effort of the staffs for continuing professional development.*”

Berdasarkan definisi dan penelitian sebelumnya dapat dilihat kompetensi auditor tercermin dari tingkat pendidikan yang memadai, pengalaman auditor di lapangan dalam melakukan audit dan pelatihan berkelanjutan untuk memperkuat

dan mengembangkan kompetensi auditor dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya. Adapun penjelasan dari dimensi kompetensi auditor yang dikemukakan oleh Baharud-din, Shokiyah & Ibrahim (2014) sebagai berikut :

1. Tingkat Pendidikan

Berdasarkan Standar Auditor Intern Pemerintah Indonesia (SAIPI) agar tercipta kinerja audit yang baik maka APIP harus mempunyai kriteria tertentu dari kualifikasi pendidikan formal auditor yang diperlukan untuk penugasan audit intern, dan aturan tingkat pendidikan formal minimal dan kualifikasi yang diperlukan harus dievaluasi secara periodik guna menyesuaikan dengan situasi dan kondisi auditi (AAIPI, 2014: 14). Menurut Agoes & Hoesada (2012: 58) auditor internal tidak mutlak harus seorang *registered accountant* minimal ia mempunyai latar belakang pendidikan akuntansi. Berdasarkan Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor: PER/220/M.PAN/7/2008 (2008: 33-34) tentang Jabatan Fungsional Auditor dan Angka Kreditnya bahwa Pegawai Negeri Sipil yang diangkat untuk pertama kali dalam jabatan Auditor Terampil harus berpendidikan paling rendah D III atau yang sederajat sesuai dengan kualifikasi yang ditentukan. Sedangkan untuk pengangkatan pertamakali dalam jabatan Auditor Ahli harus berpendidikan paling rendah Sarjana (SI)/ Diploma IV atau yang sederajat sesuai dengan kualifikasi yang ditentukan. Pendidikan auditor terdiri dari :

- a. Pendidikan sekolah dan memperoleh gelar/ijazah.
- b. Pendidikan dan pelatihan fungsional di bidang pengawasan serta memperoleh Surat Tanda Tamat Pendidikan dan Pelatihan (STTPP) atau setifikat.
- c. Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan.

Berdasar Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor: PER/220/M.PAN/7/2008 (2008: 41) tentang Jabatan Fungsional Auditor dan Angka Kreditnya Pasal 38 menyatakan bahwa Pegawai Negeri Sipil dengan pendidikan dibawah Diploma III atau yang sederajat yang diangkat dalam jabatan Auditor, diwajibkan untuk memiliki ijazah paling rendah Diploma III atau yang sederajat paling lama 6 (enam) tahun sejak diangkat dalam jabatan Auditor.

2. Pengalaman

Pengalaman auditor di dapatkan auditor dalam penugasan audit dilapangan bisa berupa lamanya waktu yang telah dilalui auditor dalam penugasan audit maupun banyaknya penugasan audit yang telah dilakukan. Menurut Badara & Saidin (2013) menyatakan auditor dengan pengalaman yang lebih banyak akan memiliki kinerja yang efektif dibandingkan dengan auditor yang tidak memiliki pengalaman karena auditor yang berpengalaman memiliki cukup pelatihan dan pengetahuan mengenai penugasan audit yang dilakukannya, seperti yang akan dijelaskan sebagai berikut :

- a. Seorang auditor berpengalaman akan lebih tepat dalam mengindikasikan kesalahan dan memberikan rekomendasi yang tepat waktu.
- b. Auditor yang memiliki pengalaman memiliki kemampuan lebih dalam memproses informasi yang sesuai dengan yang dibutuhkan.
- c. Auditor berpengalaman memberikan kemampuan dalam pengambilan keputusan tepat dengan baik dalam menjalankan auditnya.

Auditor yang berpengalaman memiliki kemampuan yang lebih dalam menjelaskan temuan audit (Badara & Saidin, 2014). Berdasarkan kajian telaahan sejawat audit APIP, auditor harus memiliki pengalaman audit minimal 5 tahun dalam melakukan audit untuk bisa memiliki cukup pengalaman melakukan telaahan sejawat (AAIPI, 2014).

3. Pelatihan Berkelanjutan

Berdasarkan SAIPI auditor wajib memiliki pengetahuan dan akses atas informasi teraktual dalam standar, metodologi, prosedur dan teknik, oleh karena itu auditor harus mengikuti pendidikan dan pelatihan profesional secara berkelanjutan (*continuing professional education*) yang dapat diperoleh dari pendidikan sertifikasi jabatan fungsional auditor, konferensi, seminar, kursus-kursus, program pelatihan di kantor sendiri dan partisipasi dalam proyek penelitian yang memiliki substansi di bidang pengawasan intern (AAIPI, 2014: 15). Menurut Agoes & Hoesada (2012: 58) auditor internal harus selalu meng-*update* dirinya dengan

perkembangan ilmu pengetahuan dan peraturan-peraturan pemerintah dengan mengikuti training atau seminar-seminar. Abnur (2018) menyatakan Aparatur Sipil Negara (ASN) minimal harus mengikuti pelatihan minimal selama 20 jam pertahun untuk meningkatkan kompetensi mereka.

2.1.2 Dukungan Manajemen Puncak

2.1.2.1 Pengertian Manajemen Puncak

Menurut Robbins & Coulter (2012: 7) pengertian manajemen puncak adalah sebagai berikut : *Managers at or near the upper levels of the organization structure who are responsible for making organization-wide decisions and establishing the goals and plans that affect the entire organization.*

Ahmad & Jauhar (2013: 154) menyatakan manajemen puncak merupakan *executive officer* yang bertugas untuk merencanakan kegiatan dan strategi perusahaan secara umum dan mengarahkan jalannya perusahaan.

Anthony & Govindarajan (2005: 7) menyatakan

“Manajemen puncak merupakan sebuah hierarki yang memimpin organisasi dengan *Chief Executive Officer (CEO)* pada posisi puncak dan para manajer unit bisnis, departemen, bagian (*section*) dan sub unit lainnya berada dibawah *CEO*.”

Pengertian manajemen puncak yang telah dijelaskan penulis menyimpulkan bahwa manajemen puncak atau *top management* adalah suatu hierarki yang memimpin organisasi dalam mencapai tujuan yang terdiri dari *CEO*, para manajer unit bisnis, departemen, bagian (*section*) dan sub unit lainnya dibawah *CEO*. Dalam konteks penelitian ini Presiden, Wakil Presiden hingga

kepala OPD beserta sub unit dibawahnya, yang bertanggung jawab atas membuat keputusan di seluruh organisasi dan menetapkan tujuan dan rencana yang mempengaruhi seluruh organisasi.

2.1.2.2 Dukungan Manajemen Puncak

Menurut Verhage (2009: 83) dukungan manajemen puncak adalah keinginan dari manajemen puncak untuk menyediakan sumber – sumber yang diperlukan maupun hak untuk bertindak atau wewenang untuk kesuksesan proyek. (*The Willingness of the top management to provide the necessary resource and authority or power for project for project success*).

Dukungan manajemen menurut Dewi & Dwiranda (2013) adalah kegiatan yang berdampak, mengarahkan dan menjaga perilaku manusia yang ditunjukkan oleh direktur, presiden, kepala divisi dan sebagainya dalam organisasi.

Menurut Chen dan Paulraj (2004) mendefinisikan dukungan manajemen puncak adalah berkomitmen pada waktu, biaya dan sumber daya untuk mendukung *supplier* agar terjadi kemitraan pada jangka panjang dan perusahaan juga dapat berlangsung berproses secara stabil. Salah satu hal yang penting bagi manajemen puncak dalam menjalankan bisnis adalah harus dapat selalu mengembangkan dan menciptakan suatu nilai bagi perusahaan agar dapat meningkatkan kinerja organisasi.

Menurut Seif (2017) dukungan manajemen merupakan komitmen manajemen untuk mendukung auditor internal dalam melaksanakan audit dan kesadaran manajemen puncak sehubungan dengan kebutuhan auditor internal.

Menurut Baharud-din, Shokiyah & Ibrahim (2014) menyatakan komitmen manajemen terhadap proses audit memiliki dampak tertentu untuk memastikan fungsi auditor berjalan efektif dalam organisasi. Proses audit tersebut mulai dari perencanaan, pelaporan hingga tindak lanjut dari hasil audit yang dilakukan auditor.

Alzeban & Gwilliam (2014) menyatakan bahwa dengan dukungan manajemen auditor internal dapat memperoleh sumber daya yang cukup untuk meaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, dan departemen internal audit dapat mempekerjakan staf yang berkualitas dan memberikan pelatihan berkelanjutan.

Berdasarkan definisi yang telah dijelaskan penulis menyimpulkan bahwa dukungan manajemen puncak adalah komitmen manajemen puncak untuk mendukung auditor dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab audit dan manajemen puncak sehubungan dengan kebutuhan auditor internal, dengan tujuan berhasilnya tujuan dari audit internal yang dilakukan oleh auditor.

2.1.2.3 Pengukuran Dukungan Manajemen

Menurut Amir (2012: 23) tanggung jawab direktur utama dan para direktur lainnya sering menjadi dua hal pokok yaitu :

1. Memimpin pelaksanaan misi dan memberikan visi strategik.
Memimpin pelaksanaan misi di sini maksudnya adalah bahwa direktur utama mengarahkan semua aktivitas agar perusahaan mencapai tujuannya. Ciri strategik yang bersifat menyeluruh terlihat dengan sangat jelas, sedang yang dimaksud dengan visi strategik adalah gambaran terbaik tentang seperti apa seharusnya wujud perusahaan. Inilah yang sering diwujudkan dalam pernyataan visi dan misi perusahaan, dimana diharapkan seluruh karyawan merasa menjadi bagian dari visi dan misi strategik.
2. Mengelola proses perencanaan strategik.

Manajemen puncak mempunyai peran penting dalam menyukseskan proses perencanaan strategik. Banyak sekali terjadi, rencana strategik yang sudah dibicarakan dalam rapat-rapat perencanaan, dan dirumuskan untuk melaksanakan, tidak memperoleh hasil yang memadai, karena lemahnya pengelolaan manajemen puncak. Salah satu penyebab utamanya adalah karena perencanaan strategik tidak muncul dari unit-unit bisnis atau divisi-divisi dalam perusahaan.

Menurut Tugiman (1995: 169-170) model dukungan manajemen pada umumnya adalah sebagai berikut :

1. Secara fungsional, pengawas internal melapor kepada direktur utama, dan secara administratif kepada dewan komisaris.
2. Pada umumnya, aktivitas audit berkaitan dengan masalah pengendalian akuntansi.
3. Pembuatan program dan pembentukan staf audit ditinjau secara dekat oleh direktur utama.
4. Pengawas internal memiliki tingkat kebebasan yang tinggi.
5. Laporan audit ditinjau secara terperinci oleh dewan komisaris dan direktur utama.

Menurut Seif (2017) dukungan manajemen memiliki dimensi sebagai berikut :

1. Komitmen dukungan senior manajemen untuk auditor internal.
2. Kesadaran manajemen puncak sehubungan dengan kebutuhan auditor internal.

Menurut Tugiman (1995: 178) pengawas internal tidak akan dapat membebaskan diri dari manajemen karena pengawas internal sangat tergantung pada dukungannya. Agoes & Hoesada (2012: 58) menyatakan tanpa dukungan yang kuat dari *top management*, fungsi auditor internal akan *impotent* atau seperti pasukan yang diperintahkan maju ke medan perang tanpa dibekali persenjataan yang memadai.

Adapun penjelasan mengenai dimensi dari dukungan manajemen yang dikemukakan oleh Seif (2017) :

1. Komitmen Dukungan Senior Manajemen Untuk Auditor Internal.

Manajemen puncak harus berkomitmen penuh dan konsisten dalam memberi dukungan untuk auditor internal dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya (Salehi, 2014). Komitmen dukungan manajemen terlihat dari keterlibatan manajemen dalam perencanaan audit, menerima laporan yang cukup, dapat diandalkan dan relevan dari auditor internal, dan respon terhadap laporan audit tersebut (Alzeban & Gwilliam, 2014). Menurut Agoes dan Hoesada (2012: 58) komitmen manajemen untuk mendukung auditor internal berupa:

- a. Penempatan departemen audit internal di posisi yang independen.
- b. Penyediaan waktu yang cukup dari *top management* untuk mendengarkan membaca, serta mempelajari laporan-laporan yang dibuat auditor dan *response* yang cepat dan tegas terhadap saran-saran perbaikan yang diajukan internal auditor.
- c. Adanya "*company policy*" yang dikeluarkan *top management* dan ditujukan seluruh bagian dalam organisasi perusahaan mengenai kewajiban mereka dalam rangka menunjang pelaksanaan tugas bagian audit internal.

2. Kesadaran Manajemen Puncak Sehubungan dengan Kebutuhan Auditor Internal.

Manajemen puncak harus menyediakan sumber daya yang dibutuhkan dalam menunjang aktivitas auditor untuk melakukan tugas dan tanggung jawabnya. Sumber daya tersebut berupa anggaran dan sumberdaya manusia yang cukup untuk melakukan audit. Sarana dan prasarana teknologi dalam menunjang kegiatan audit pun sangat penting bagi auditor

(Alzeban & Gwilliam, 2014). Menurut Agoes & Hoesada (2012: 58) dukungan manajemen memenuhi sumber daya dengan penempatan *audit staff* yang superior dengan rata-rata gaji dan *insentive* yang menarik.

2.1.3 Auditor Internal

2.1.3.1 Pengertian Auditor Internal

Menurut Arens, Elder, Beasley dan Jusuf (2009: 17) mendefinisikan auditor internal sebagai berikut :

Internal Auditors are employed by companies to audit for management much as the BPK does for DPR. Internal Auditor's responsibilities vary considerably, depending on the employer some internal audit staff consist of only one or two employees doing routine compliance auditing. Other internal audit staff may have more than 100 employees who have diverse, responsibilities, including many outside the accounting area. Many internal auditors are involved in operational auditing or have expertise in evaluating computer system.

Sedangkan auditor internal menurut Arens & Loebbecke (1995: 7) adalah :

“Auditor yang bekerja dalam perusahaan (perusahaan negara maupun 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 bagian organisasi.”

Menurut Agoes & Hoesada (2012: 56) menyatakan sebagai berikut :

“Auditor internal adalah auditor yang bekerja dalam perusahaan yang tugas pokoknya 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 berbagai bagian organisasi.”

AAIPI (2014: 2) auditor internal adalah jabatan yang mempunyai ruang lingkup, tugas, tanggung jawab, dan wewenang untuk melakukan pengawasan

intern pada instansi pemerintah, lembaga atau pihak lain yang didalamnya terdapat kepentingan Negara sesuai dengan peraturan perundang-undangan, yang diduduki oleh Pegawai Negeri Sipil (PNS) dengan hak dan kewajiban yang diberikan secara penuh oleh pejabat yang berwenang.

Dari definisi auditor internal yang dijelaskan, penulis dapat menyimpulkan auditor internal adalah auditor yang bekerja di perusahaan atau dalam konteks penelitian ini auditor internal pemerintah merupakan Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang bertugas melakukan pengawasan intern apakah kebijakan dan prosedur yang ditetapkan oleh manajemen puncak telah sesuai dengan peraturan perundang-undangan, menentukan efisiensi dan efektivitas prosedur kegiatan organisasi, serta menentukan keandalan informasi yang dihasilkan oleh organisasi.

2.1.3.2 Efektivitas Auditor Internal

Efektivitas menurut Handoko (1997: 7) adalah sebagai berikut : Kemampuan untuk memilih tujuan yang tepat atau peralatan yang tepat untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dan menyangkut bagaimana melakukan pekerjaan yang benar.

Sedangkan Hodge (1984: 299) menyatakan bahwa : Efektivitas sebagai ukuran suksesnya organisasi, didefinisikan sebagai kemampuan organisasi mampu menyusun dan mengorganisasikan sumber daya untuk mencapai tujuan.

Menurut Anthony & Govindarajan (2005: 5) efektivitas ditentukan oleh hubungan antara output yang dihasilkan oleh suatu pusat tanggung jawab dengan

tujuannya. Semakin besar output yang dikontribusikan terhadap tujuan, maka semakin efektiflah unit tersebut.

Cohen & Sayag (2010) menjelaskan bahwa efektivitas auditor internal ditentukan sebagian besar oleh kecocokan antara kerja audit dan tujuan yang dibuat oleh manajer, kualifikasi auditor internal, dukungan manajemen pada staf audit internal. Ia juga menjelaskan efektivitas auditor internal ditentukan oleh kesesuaian antara audit dan beberapa standar umum yang diambil dari karakteristik.

Menurut Barehi, Rosidi & Nurkholis (2017) efektivitas auditor internal difokuskan pada kemampuan auditor internal untuk membuat rencana untuk menerapkan dan memberi informasi yang objektif tentang temuan yang mungkin digunakan untuk organisasi. Menurut Seif (2017) efektivitas auditor internal adalah dimana fungsi audit internal mencerminkan kualitas perusahaan dan mendorong kelompok individu serta organisasi untuk meningkatkan kinerjanya.

Menurut Alzeban & Gwiliam (2014) dan Adhista (2015) efektivitas auditor internal mengacu pada kemampuan fungsi audit untuk memenuhi kebutuhan auditi, atau dengan kata lain efektivitas auditor internal merupakan kemampuan auditor untuk mencapai fungsi dari audit internal. Fungsi audit internal diantaranya adalah kemampuan untuk merencanakan, peningkatan produktivitas organisasi, penilaian konsistensi hasil dengan tujuan dan sasaran yang ditetapkan, pelaksanaan rekomendasi audit internal, evaluasi dan peningkatan manajemen risiko, evaluasi sistem pengendalian internal, dan rekomendasi untuk perbaikan.

Berdasarkan definisi auditor internal dan efektivitas yang telah dijelaskan maka penulis dapat menyimpulkan bahwa efektivitas auditor internal adalah kemampuan auditor untuk mencapai fungsi dari audit internal. Fungsi audit internal diantaranya adalah kemampuan untuk merencanakan, peningkatan produktivitas organisasi, penilaian konsistensi hasil dengan tujuan dan sasaran yang ditetapkan, evaluasi dan peningkatan manajemen risiko, evaluasi sistem pengendalian internal, dan rekomendasi untuk perbaikan dan pelaksanaan rekomendasi audit internal.

2.1.3.3 Pengukuran Efektivitas Auditor Internal

Fungsi dari audit internal menurut Mulyadi (2004: 203) 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 dipauhi.
3. Menentukan sampai seberapa jauh kekayaan perusahaan dipertanggung jawabkan dan dilindungi dari segala macam kerugian.
4. Menentukan keandalan informasi yang dihasilkan oleh perusahaan.
5. Memberikan rekomendasi perbaikan kegiatan-kegiatan perusahaan.

Menurut Hery (2010: 46) untuk menjapai tujuan dari audit internal maka auditor harus melakukan beberapa aktivitas sebagai berikut :

1. Memeriksa dan menilai baik buruknya pengendalian atas akuntansi keuangan dan operasi lainnya.
2. Memeriksa sampai sejauh mana hubungan para pelaksana terhadap kebijakan, rencana dan prosedur yang telah ditetapkan.
3. Memeriksa sampai sejauh mana aktiva perusahaan dipertanggung jawabkan dan dijaga dari berbagai macam bentuk kerugian.
4. Memeriksa keceramatan pembukuan dan data lainnya yang dihasilkan oleh perusahaan.

5. Menilai prestasi kerja para pejabat/pelaksana dalam menyelesaikan tanggung jawab yang telah ditugaskan.

Sedangkan fungsi dari audit internal menurut Alzeban & Gwilliam (2014)

adalah sebagai berikut :

1. Kemampuan untuk Merencanakan
2. Peningkatan Produktivitas dan Kinerja Organisasi
3. Penilaian Konsistensi Hasil dengan Tujuan dan Sasaran yang Ditetapkan
4. Evaluasi Peningkatan Efektivitas Manajemen Risiko
5. Evaluasi Sistem Pengendalian Internal
6. Rekomendasi untuk Perbaikan dan Pelaksanaan Rekomendasi

Pengukuran dari efektivitas audit internal ditentukan berdasarkan apakah fungsi dari audit internal dapat berjalan dengan baik dan benar adtau tidak. Dari fungsi dari audit internal yang telah dijelaskan sebelumnya adapun penjelasan mengenai fungsi audit internal yang dikemukakan oleh Alzeban & Gwilliam (2014) sebagai berikut:

1. Kemampuan untuk Merencanakan

Departemen audit harus menyusun rencana audit tahunan yang tepat (Alzeban & Gwilliam, 2014). Perencanaan audit yang tepat dilakukan agar perannya (*assurance & consulting*) dapat diselenggarakan dengan baik.

Perencanaan penugasan sebagai aktivitas audit internal harus dilakukan sekurang-kurangnya setahun sekali (IIA, 2016: 18). Berdasarkan SAIPI pimpinan APIP harus menyusun rencana strategis dan rencana kegiatan audit intern tahunan dengan prioritas pada kegiatan yang mempunyai risiko terbesar dan selaran dengan tujuan APIP. Sedangkan

rencana APIP tahunan mengacu pada rencana strategis lima tahunan yang berisi rencana kegiatan audit intern dalam tahun yang bersangkutan serta sumber daya yang diperlukan (AAIPI, 2014: 20).

Kepala audit internal harus menyusun perencanaan berbasis risiko untuk menetapkan prioritas kegiatan aktivitas audit internal sesuai dengan tujuan organisasi (IIA, 2016: 18).

2. Peningkatan Produktivitas dan Kinerja Organisasi

Audit internal yang dilakukan harus mampu meningkatkan kinerja dan produktivitas dari organisasi (Alzeban & Gwilliam, 2014). Efektivitas fungsi internal audit dicerminkan oleh kinerja kualitas perusahaan dan dengan aktivitas audit dapat mendorong kelompok individu serta organisasi untuk meningkatkan kinerjanya (Seif, 2017).

Auditor internal memiliki tugas pokok 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 berbagai bagian organisasi. Kegiatan audit internal sudah mencakup konsultasi yang didisain untuk menambah nilai dan meningkatkan kegiatan operasi suatu organisasi (Agoes & Hoesada, 2012: 56)

Aktivitas audit internal dikatakan memberi nilai tambah bagi organisasi dan pemangku kepentingan apabila mempertimbangkan strategi, tujuan dan risiko-risiko, berupaya keras pada penyediaan cara

untuk mengembangkan proses tata kelola, dan secara objektif memberikan asurans yang relevan (IIA, 2016: 17).

3. Penilaian Konsistensi Hasil dengan Tujuan dan Sasaran yang Ditetapkan
Auditor internal meninjau operasi dan program untuk memastikan apakah hasil sesuai dengan tujuan dan sasaran yang ditetapkan (Alzeban & Gwilliam, 2014).

Setiap penugasan harus disupervisi dengan tepat untuk memastikan bahwa sasaran tercapai, kualitas, dan staf teredukasi (IIA, 2016: 31). Pada setiap tahap penugasan audit intern, auditor harus disupervisi secara memadai untuk memastikan tercapainya sasaran, terjaminnya kualitas, dan meningkatkan kompetensi auditor. Supervisi merupakan tindakan yang terus-menerus selama penugasan audit intern, mulai dari perencanaan hingga dikomunikasikannya hasil akhir audit intern (AAIPI, 2014: 31). Berdasarkan SAIPI (AAIPI, 2014: 31) semua penugasan audit intern harus direviu secara berjenjang dan periodik sebelum dikomunikasikan hasil akhir audit intern untuk memastikan bahwa :

- a. Tim audit intern memahami sasaran dan rencana audit intern.
 - b. Audit intern dilaksanakan sesuai dengan standar audit.
 - c. Prosedur audit intern telah diikuti.
 - d. Kertas kerja audit intern memuat informasi yang mendukung fakta, simpulan, dan rekomendasi.
 - e. Sasaran audit telah dicapai.
4. Evaluasi Peningkatan Efektivitas Manajemen Risiko

Barehi, Rosidi & Nurkolis (2017) menyatakan fungsi audit internal saat ini menekankan pada nilai tambah dalam semua hal berkaitan dengan tata kelola dan pengendalian risiko. Aktivitas audit internal harus mengevaluasi efektivitas dan memberikan kontribusi pada peningkatan proses pengelolaan risiko (IIA, 2016: 24). Menurut Sawyer (2005: 32) audit internal harus mengidentifikasi dan meminimalisasi risiko. Menurut AAIFI (2014: 24) untuk menentukan apakah proses manajemen risiko adalah efektif yaitu melalui hasil pertimbangan (*judgment*) dari penilaian auditor bahwa :

- a. Tujuan auditi telah mendukung dan sejalan dengan visi dan misi auditi.
- b. Risiko yang signifikan telah diidentifikasi dan dinilai.
- c. Tanggapan risiko yang tepat telah dipilih untuk menyelaraskan risiko dengan *risk appetite* (selera risiko) auditi.
- d. Informasi risiko yang relevan telah dipetakan dan dikomunikasikan secara tepat waktu di seluruh auditi, yang memungkinkan staf, manajemen auditi, dan pimpinan auditi untuk melaksanakan tanggung jawab masing-masing.

5. Evaluasi Sistem Pengendalian Internal

Sistem pengendalian internal menurut Mulyadi (2010: 163) meliputi struktur organisasi, metode, dan ukuran-ukuran yang dikoordinasikan untuk menjaga kekayaan organisasi. Mengecek ketelitian dan keandalan data akuntansi, mendorong efisiensi dan mendorong dipatuhinya kebijakan

manajemen. Menurut AAIPI (2014: 24) kegiatan audit intern harus mengevaluasi kecukupan dan efektivitas pengendalian intern pemerintah dalam menanggapi risiko tata kelola auditi, operasi dan sistem informasi mengenai :

- a. Pencapaian tujuan strategis auditi.
- b. Keandalan dan integritas informasi keuangan dan operasional.
- c. Efektivitas dan efisiensi operasi dan program.
- d. Pengamanan aset.
- e. Kepatuhan terhadap hukum, peraturan, kebijakan, prosedur, dan kontrak.

6. Rekomendasi untuk Perbaikan dan Pelaksanaan Rekomendasi

Fungsi dari auditor internal adalah melaporkan secara objektif apa yang diketahui kepada manajemen disertai rekomendasi perbaikan (Holmes & Overmyer, 1984). Hasil dari audit internal mampu menyediakan tindak lanjut yang memadai untuk memastikan bahwa tindakan korektif yang tepat telah diambil dan efektif. Tindakan tepat dan waktu yang diambil untuk mengimplementasikan rekomendasi dari laporan hasil audit internal merupakan fungsi audit internal yang harus dicapai dan sampai sejauh mana rekomendasi audit internal didukung dan di tindaklanjuti (Alzeban & Gwilliam, 2014).

2.2 Penelitian Terdahulu

Berdasarkan penelitian terdahulu terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi efektivitas auditor internal, diantaranya sebagai berikut :

Tabel 2.1

Penelitian Terdahulu

No	Peneliti&Tahun	Judul Penelitian	Persamaan	Hasil
1	A Cohen & Sayag (2010)	<i>The Effectiveness of Internal Auditing An Empirical Examination of its Determinants in Israeli Organization</i>	Variabel Terikat: <ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>Effectiveness of internal auditing</i> Variabel Bebas : <ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>Sector-private versus public</i> ▪ <i>Professional proficiency of IA</i> ▪ <i>Quality of Audit Work</i> ▪ <i>Organizational Independence</i> ▪ <i>Career and Advancement</i> ▪ <i>Top Management Support</i> 	Hasil penelitian menekankan pentingnya dukungan manajemen untuk efektivitas internal audit. Dari semua variable independen yang berkorelasi positif, yang paling kuat efeknya adalah dukungan manajemen.
2	Z Baharud-din, A Shokiyah & M. S Ibrahim (2014)	<i>Factors that Contribute to the Effectiveness of Internal Audit in Public Sector</i>	Variabel Terikat: <ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>Internal Audit Effectiveness</i> Variabel Bebas : <ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>Auditors Competency</i> ▪ <i>Independence/Objectivity of IA</i> ▪ <i>Management Support</i> 	Terdapat korelasi positif yang signifikan antara <i>auditors competency</i> , <i>independence/objectivity of IA</i> dan <i>management support</i> terhadap <i>internal audit effectiveness</i> . Dari temuan mengindikasikan efektivitas IA lebih baik akan tergantung pada kompetensi auditor dan dukungan manajemen.
3	A. Alzeban & D Gwilliam (2014)	<i>Factor Affecting The Internal Audit Effectiveness: A Survey of the Saudi Pubic Sector</i>	Variabel Terikat: <ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>Internal Audit Effectiveness</i> Variabel Bebas: <ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>Competence of IA Department</i> ▪ <i>Size of IA Department</i> ▪ <i>Relationship between internal & external auditors</i> ▪ <i>Management Support for IA</i> ▪ <i>Independence of IA</i> 	Hasil penelitian membuktikan bahwa <i>Competence, Size of the IA Department, Relationship between Internal & External Auditors, Independence of IA</i> , dan <i>management support</i> untuk fungsi audit internal semua berkontribusi untuk <i>Effectiveness of IA</i> . Dan hasil juga menyoroti <i>Management Support</i> adalah “key driver” untuk <i>effectiveness of IA</i> .
4	Adhista C. M (2015)	<i>Factor Affecting The Internal Audit Effectiveness</i>	Variabel Terikat: <ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>Internal Audit Effectiveness</i> Variabel Bebas :	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi, independensi, dan hubungan antara auditor internal dan eksternal memiliki

			<ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>Competence of the internal auditor</i> ▪ <i>Independence of the Internal Auditors</i> ▪ <i>Auditee Support to Internal Audit Activities</i> ▪ <i>Relationship between Internal dan External Auditors</i> 	<p>hubungan yang signifikan dan positif di dalam efektivitas audit internal. Dan dukungan auditi tidak berpengaruh positif terhadap efektivitas.</p>
5	T Salehi (2016)	Investigation factors Affecting the Effectiveness of Internal Auditors in the Company: Case Study Iran	<p>Variabel Terikat:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>Internal Audit Effectiveness</i> <p>Variabel Bebas :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>The Competency of IA Staff</i> ▪ <i>The Size of Internal Audit Department</i> ▪ <i>Communication between Internal Auditors and External Auditors</i> ▪ <i>Management's Support for IA</i> ▪ <i>Independent IA</i> 	<p>Hasil penelitian membuktikan bahwa <i>competence, size of IAD, communications between internal and external auditors, independence of internal auditor, and level of management's support for internal audit performance</i>, semua berkontribusi untuk <i>effectiveness of IA</i>. Hasil penelitian juga menekankan bahwa <i>management support</i> adalah "key driver".</p>
6	J Baheri, Rosidi & Nurkholis (2017)	<i>Competencies and Independence of Auditors on the Effectiveness of Internal Audit in Public Universities of Indonesia</i>	<p>Variabel Terikat:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>Effectiveness of Internal Audit</i> <p>Variabel Bebas :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>Auditor's Competence</i> ▪ <i>Auditor's Independence</i> 	<p>Temuan dari studi ini membuktikan <i>competence of auditors</i> secara langsung mempengaruhi <i>effectiveness of IA</i>. Ini megartikan bahwa keahlian dan kemampuan auditor internal akan membantu mereka menyelesaikan pekerjaan secara efektif. Level dari kompetensi auditor internal didapat dari pengalaman dan kemampuan auditor menjalankan perannya. Studi ini juga membuktikan bahwa secara tidak langsung mempengaruhi <i>effectiveness of IA</i>. Ini mengartikan independensi selama ini tidak begitu sanggup mendorong mereka dalam menunjukkan audit yang efektif.</p>
7	Seif O. ALshbiel (2017)	<i>Internal Auditing Effectiveness Succes Model : A Study on Jordanian Industrial Firm</i>	<p>Variabel Terikat:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>Internal Audit Effectiveness</i> <p>Variabel Bebas :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>Internal Audit Quality</i> ▪ <i>Competence of Internal Audit Team</i> ▪ <i>Audit Committee</i> ▪ <i>Top Management Support</i> ▪ <i>Independence of Internal Audit</i> 	<p>Hasil studi menemukan hubungan yang kuat antara <i>Internal Audit Quality</i> dan <i>Effectiveness of IA</i>. <i>Competence of Internal Audit Team</i> merupakan faktor yang penting dalam mempengaruhi <i>IA Effectiveness</i>. Disini terdapat hubungan yang signifikan antara <i>Audit Committee</i> dan <i>Effectiveness of IA</i>. Penelitian ini juga menemukan hubungan positif yang kuat antara <i>TMS</i> terhadap <i>IA Effectiveness</i>. Dan hasil penelitian</p>

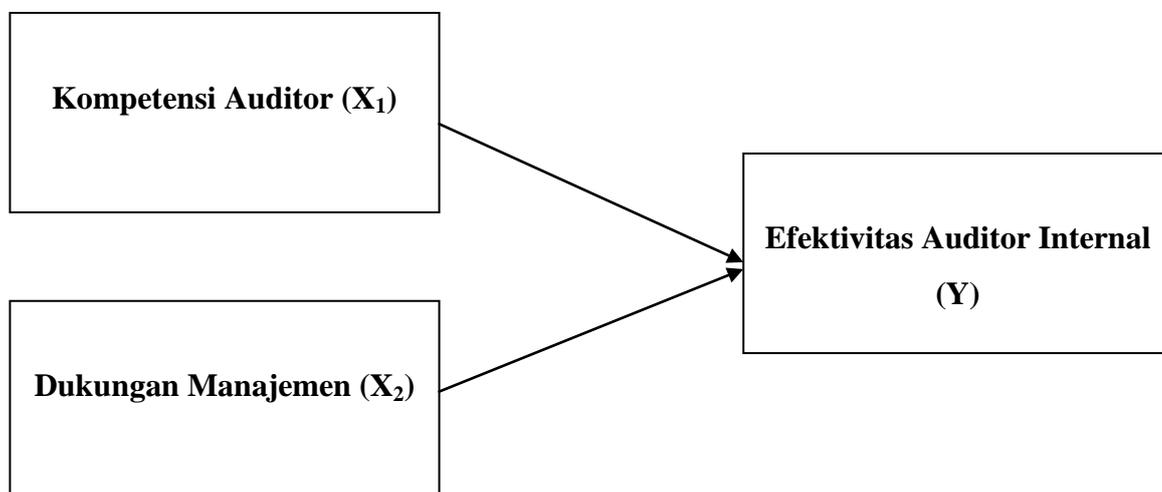
				ini menemukan hubungan yang penting antara <i>Independence of Internal Audit</i> terhadap <i>IA Effectiveness</i> .
--	--	--	--	---

2.3 Kerangka Pemikiran

Landasan teori untuk penelitian ini adalah *Contingency Theory*. Menurut Etzioni (1985: 8) menyatakan bahwa *Contingency Theory* disebut sebagai teori kepentingan, teori lingkungan atau teori situasi. Teori kontingensi berlandaskan pada suatu pemikiran bahwa pengelolaan organisasi dapat berjalan dengan baik dan lancar apabila pemimpin organisasi mampu memperhatikan dan memecahkan situasi tertentu yang sedang dihadapi oleh situasi. Sedangkan menurut Robbins & Judge (2013: 373) tujuan dari *Contingency Theory* adalah bahwa kinerja kelompok yang efektif tergantung pada kecocokan yang tepat antara gaya pemimpin dan tingkat untuk situasi yang memberikan kendali pemimpin, ada tiga dimensi dari kontingensi atau situasional (1) Hubungan pemimpin-anggota, yaitu tingkat percaya diri, kepercayaan dan rasa hormat yang dimiliki oleh pemimpin mereka, (2) Struktur tugas, yaitu sejauh mana penugasan pekerjaan diatur (yaitu terstruktur atau tidak terstruktur), (3) Posisi kekuasaan, yaitu tingkat pengaruh yang dimiliki seorang pemimpin atas variabel kekuasaan seperti perekrutan, pemecatan, disiplin, promosi dan kenaikan gaji. Oleh karena itu studi ini berteori bahwa efektivitas auditor internal dalam organisasi sektor publik bergantung pada variable kontingensi dari kompetensi auditor dan dukungan manajemen.

Teori lain mengenai *Contingency Theory* adalah *Path-Goal Theory*. Menurut Robbins & Judge (2013: 467) *Path-Goal Theory* adalah teori yang

menyatakan bahwa tugas pemimpin adalah membantu anggota dalam mencapai tujuan mereka dan memberikan arahan atau dukungan yang diperlukan untuk memastikan bahwa tujuan mereka sesuai dengan tujuan kelompok atau organisasi. Istilah *path-goal* (jalur-tujuan) berasal dari keyakinan bahwa para pemimpin yang efektif menghapus hambatan dan rintangan sehingga anggota memiliki jalur yang lebih jelas untuk membantu mereka menuju pencapaian pekerjaan mereka. Penelitian ini mempelajari tentang efektivitas auditor internal dimana efektivitas dicapai dengan tercapainya fungsi audit, fungsi audit membantu organisasi untuk mencapai tujuan mereka.



Gambar 2.1

Paradigma Penelitian

2.3.1 Pengaruh Kompetensi Auditor Terhadap Efektivitas Auditor Internal

Efektivitas auditor internal dapat tercapai jika auditor memiliki kompetensi yang memadai. Kompetensi tersebut didapat auditor dari pendidikan formal, pengalaman dan pelatihan secara berkelanjutan. Oleh karena itu

efektivitas auditor internal diukur dari kompetensi yang dimiliki oleh auditor internal.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Baharud-din, Shokiyah & Ibrahim (2014) menyatakan kompetensi auditor mempengaruhi efektivitas auditor dalam organisasi. Kompetensi diukur dari tingkat pendidikan, pengalaman, kemampuan dan usaha staf untuk mengembangkan profesionalisme secara berkelanjutan. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa auditor yang memiliki kekurangan kualifikasi pendidikan, kemampuan dan pengalaman dalam audit akan menghambat kerja audit, hal tersebut menunjukkan hubungan positif dan signifikan antara kompetensi auditor dengan efektivitas audit internal. Penelitian juga menemukan efektivitas auditor internal yang lebih baik tergantung pada kompetensi auditor.

Dari penelitian sebelumnya juga yang dilakukan oleh Salehi (2016) menyatakan bahwa internal auditor harus memiliki pengetahuan yang sesuai, kemampuan dan kompetensi lain yang dibutuhkan untuk melaksanakan tanggung jawab individu mereka. Kompetensi auditor merupakan elemen kunci untuk efektivitas aktivitas audit internal. Kompetensi diukur berdasarkan, kompetensi pendidikan, kompetensi profesional, pengalaman audit internal, dan pengembangan berkelanjutan. Hasil penelitian menunjukkan hubungan positif antara kompetensi auditor dengan efektivitas auditor internal, dan kompetensi secara signifikan berpengaruh terhadap efektivitas auditor internal.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Alzeban & Gwilliam (2014) menyatakan bahwa staf audit internal yang kompeten merupakan elemen kunci

dalam efektivitas auditor internal. Sangat penting bagi auditor untuk memiliki pengetahuan, kemampuan dan kompetensi lain yang dibutuhkan untuk melaksanakan tugas audit dan tanggung jawab. Kompetensi diukur berdasarkan kualifikasi pendidikan, kualifikasi profesional, pengalaman kerja audit internal di lapangan dan pengembangan berkelanjutan. Penelitian ini menemukan kurangnya kompetensi auditor internal akan menjadi penghalang untuk menjapai tujuan audit. Hal tersebut menunjukkan hubungan yang positif antara kompetensi dengan efektivitas auditor internal, dan hasil penelitian kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas auditor internal. Untuk meningkatkan efektivitas auditor internal dapat diwujudkan dengan kompetensi auditor internal yang lebih tinggi.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Cohen & Sayag (2010) menemukan jika sebuah audit membutuhkan staf profesional yang secara kolektif memiliki pendidikan, pelatihan, pengalaman dan kualifikasi profesional untuk melakukan berbagai macam audit yang diperlukan. Hal tersebut berarti semakin besar kualifikasi profesional auditor internal di departemen tertentu, ditentukan oleh lamanya pelatihan profesional dan tingkat pendidikan mereka, semakin besar efektivitas departemen tersebut. Hasil penelitian ini menemukan bahwa kemahiran profesional tidak ada hubungan signifikan terhadap efektivitas audit internal.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Seif (2017) menganggap kemahiran dan kecermatan profesional auditor dalam bentuk kompetensi auditor sebagai faktor signifikan dalam efektivitas dari auditor internal. Peningkatan efektivitas dari auditor internal tampaknya memiliki hubungan dengan kompetensi

auditor internal yang lebih tinggi. Hasil dari penelitian menunjukkan hubungan yang positif dan signifikan antara kompetensi auditor terhadap efektivitas dari auditor internal.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Adhista (2015) menyatakan kompetensi auditor internal adalah elemen kunci dalam kegiatan audit yang efektif, oleh karena itu auditor internal harus memiliki keterampilan pengetahuan dan kompetensi lain untuk terlibat dalam tugas audit internal. Hasil penelitian menunjukkan kompetensi auditor memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap efektivitas auditor internal, hal tersebut menunjukkan bahwa efektivitas dari auditor internal yang lebih tinggi diikat dengan kompetensi yang lebih besar dari auditor internal.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Barehi, Rosidi & Nurkholis (2017) menyatakan kompetensi terkait dengan pendidikan yang memadai dan pengalaman yang dimiliki oleh akuntan di lapangan dalam *auditing* dan *accounting*. Hasil penelitian ini menunjukkan kompetensi auditor memiliki hubungan positif dan signifikan mempengaruhi efektivitas dari auditor internal.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan sebelumnya dan juga dari definisi yang ada, maka atas dasar pemahaman penulis bahwa efektivitas auditor internal diukur oleh kompetensi yang memadai dari auditor internal dalam melaksanakan tugas serta tanggung jawabnya sebagai auditor internal. Menurut penelitian Seif (2017), Baharudin, Shokiyah & Ibrahim (2014), Alzeban & Gwilliam (2014), Adhista (2015), Salehi (2016) dan Barehi, Rosidi & Nurkholis (2017) kompetensi auditor memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap efektivitas auditor

internal. Sedangkan penelitian Cohen & Sayag (2010) menyatakan kompetensi auditor yang dalam penelitiannya adalah profesi profesional internal auditor tidak memiliki hubungan dengan efektivitas auditor internal.

2.3.2 Pengaruh Dukungan Manajemen Terhadap Efektivitas Auditor Internal

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Baharud-din, Shokiyah & Ibrahim (2014) menyatakan bahwa dukungan dan komitmen manajemen juga memiliki dampak tertentu untuk meyakinkan fungsi audit internal berjalan efektif. Auditor internal dapat mencapai tujuan auditnya jika mendapat dukungan dari manajemen terhadap proses audit yang dilakukannya. Tanpa dukungan manajemen proses audit yang dilakukan auditor akan gagal dan tidak berguna, dan juga membuang waktu dan uang. Penelitian ini menemukan bahwa dukungan manajemen untuk auditor internal sebagai yang mempengaruhi efektivitas auditor internal. Hasil penelitian menunjukkan hubungan positif dan signifikan antara dukungan manajemen dengan efektivitas auditor internal. Penelitian juga menemukan efektivitas auditor internal yang lebih baik tergantung pada dukungan manajemen yang diberikan.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Salehi (2016) menyatakan bahwa kepala dari departemen audit internal harus menyediakan kepada manajemen senior dengan rinci rencana dari aktivitas audit internal terkait kebutuhan sumberdaya, mereviu dan menyetujuinya untuk lebih lanjut dengan otoritas kebijakan yang diambil, menekankan pentingnya dukungan manajemen

dalam menyingkirkan batasan apapun untuk akses audit dan anggaran agar departemen internal audit melakukan pekerjaannya lebih baik. Kekurangan dukungan manajemen akan memberi dampak yang negatif terhadap performa kinerja auditor. Dukungan manajemen juga akan berkurang jika gagal mengimplementasikan rekomendasi audit internal, karena implementasi dari audit internal ini adalah pertimbangan yang kuat dalam mengukur efektivitas dari auditor internal. Hasil penelitian menunjukkan hubungan positif dan signifikan antara dukungan manajemen dengan efektivitas auditor internal.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Alzeban & Gwilliam (2014) menyatakan bahwa dengan dukungan dari manajemen puncak, auditor internal akan mendapat sumber daya yang cukup untuk melakukan tugas dan tanggung jawabnya. dengan sumber daya yang cukup juga rekomendasi audit internal akan dapat di implementasikan. Penelitian ini mengidikasikan untuk mencapai efektivitas, auditor internal membutuhkan penerimaan dan penghargaan dari manajemen terhadap nilai audit internal yang bisa menambah nilai organisasi. Hasil penelitian menunjukkan hubungan positif dan signifikan antara dukungan manajemen dengan efektivitas auditor internal.

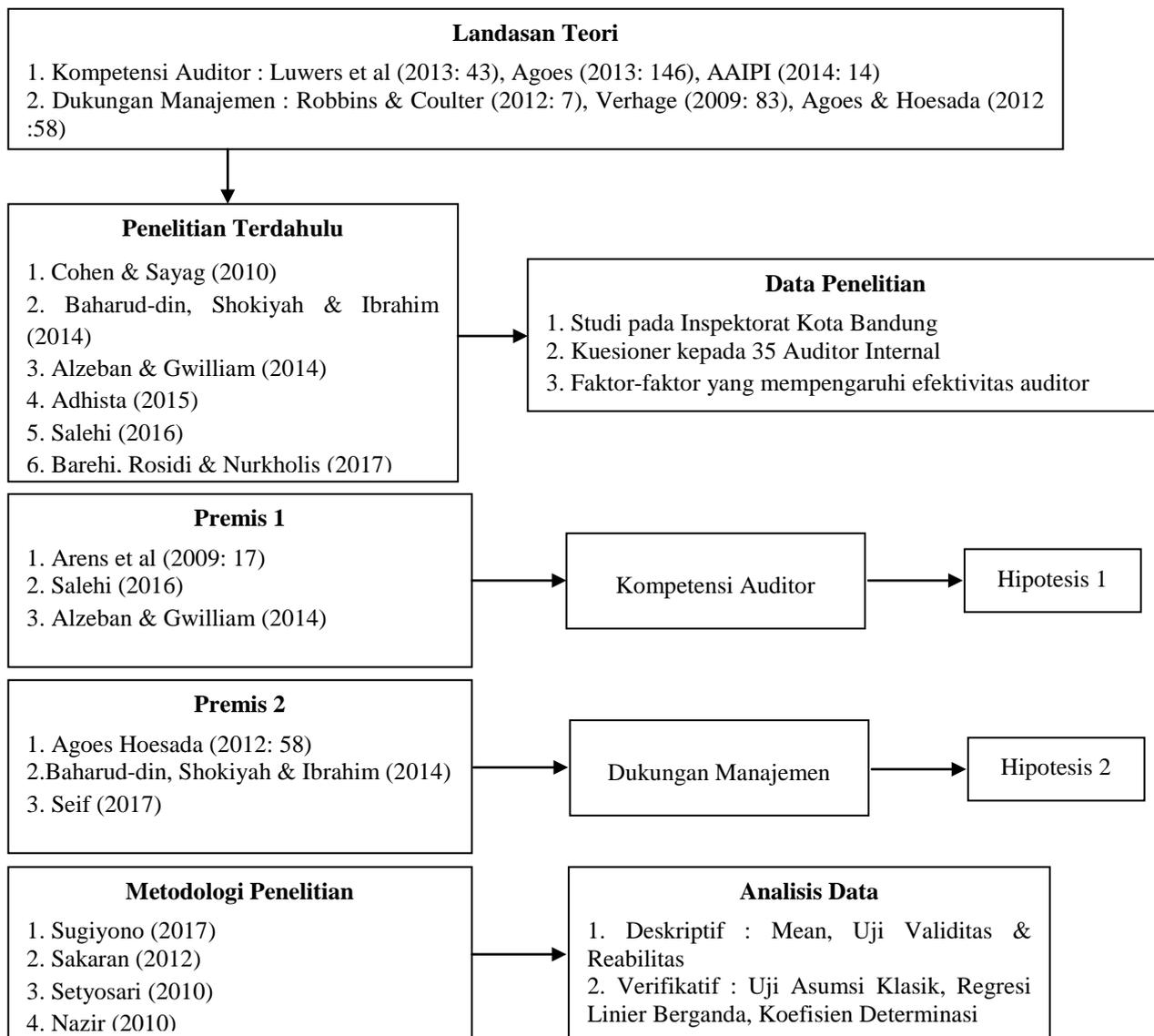
Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Cohen & Sayag (2010) menyatakan peran kunci dari dukungan manajemen puncak menentukan keberhasilan hampir semua program dan proses dalam suatu organisasi, termasuk untuk aktivitas audit internal. Penelitian ini menunjukkan dukungan untuk auditor internal oleh manajemen puncak merupakan penentu penting efektivitasnya. Hasil dari penelitian ini menemukan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Seif (2017) menyatakan bahwa dukungan dari manajemen puncak berdampak pada efektivitas audit internal, dan dukungan manajemen merupakan faktor penentu efektivitas dari auditor internal. Hasil penelitian ini menunjukkan hubungan positif yang sangat kuat antara dukungan manajemen dengan efektivitas dari auditor internal.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Adhista (2015) menyatakan bahwa dukungan manajemen akan memberikan kebebasan bagi auditor internal untuk melakukan pekerjaan mereka, dengan dukungan ini tim audit akan secara maksimal menyelesaikan tugas mereka. Dukungan manajemen dalam penelitian ini merupakan dukungan audit. Hasil penelitian menunjukkan dukungan audit tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap efektivitas audit internal. Efektivitas audit internal yang lebih tinggi tidak memiliki hubungan dengan dukungan yang diberikan oleh audit. Hal ini karena kurangnya respon dari audit terhadap rekomendasi yang dibuat oleh auditor internal.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan sebelumnya dan juga dari definisi yang ada, maka atas dasar pemahaman penulis bahwa dukungan manajemen dapat mengukur efektivitas kinerja auditor internal. Menurut penelitian Baharudin, Shokiyah & Ibrahim (2014), Alzeban & Gwilliam (2014), Cohen & Sayag (2010) dan Salehi (2016) dukungan manajemen memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap efektivitas auditor internal. Penelitian yang dilakukan oleh Seif (2017) menunjukkan hubungan positif yang sangat kuat antara dukungan manajemen dengan efektivitas auditor internal. Sedangkan penelitian Adhista (2015)

menunjukkan dukungan manajemen yang dalam penelitiannya adalah dukungan auditi tidak memiliki hubungan dengan efektivitas auditor internal.



Gambar 2.2

Kerangka Pemikiran

2.4 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2017: 63), pengertian hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.

Berdasarkan model kerangka pemikiran di atas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H₁: Kompetensi auditor berpengaruh positif terhadap efektivitas auditor internal.

H₂: Dukungan manajemen berpengaruh positif terhadap efektivitas auditor internal.