

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Puataka

Pada bab kajian pustaka ini, ditemukan teori-teori dan konsep-konsep yang berhubungan dengan masalah-masalah penelitian. Dalam bab ini peneliti akan mengemukakan beberapa teori yang relevan dengan topik penelitian.

2.1.1 Audit

2.1.1.1 Pengertian Audit

Pengertian Audit menurut Mulyadi (2013) adalah sebagai berikut:

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

Auditing menurut Messier, Clover dan Prawitt (2014:12) adalah sebagai berikut:

“Auditing adalah proses yang sistematis untuk memperoleh dan mengevaluasi bukti secara objektif mengenai asersi-asersi tentang kegiatan dan peristiwa ekonomi untuk menentukan tingkat kesesuaian antara sersi-asersi tersebut dengan kriteria yang ditetapkan dan mengkomunikasikan hasil-hasilnya kepada pihak-pihak yang berkepentingan.”

Pengertian Auditing menurut (Alvin A. Arens, Mark S. Beasley dan Randal J. Elder, 2014:4)

“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 atas pelaksanaan aktivitas 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 (2012:16-29) 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 dan struktur organisasi, operasi komputer, metode produksi, pemasaran, dan semua bidang lain dimana audit menguasainya.
2. Audit Ketaatan
Dilaksanakan untuk menentukan apakah pihak yang 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 diferivikasi) 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 (*Manajemen 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 Internal (*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 dalam Amir Abadi Jusuf (2012:19-21) ada beberapa auditor yang berpraktik pada saat ini, jenis yang paling umum adalah Kantor Akuntan Publik, Audit Badan Akuntabilitas Pemerintah, Auditor Pajak, Auditor Internal, sebagai berikut penjelasannya:

- a. “Kantor Akuntan Publik
Kantor Akuntan Publik bertanggungjawab mengaudit laporan keuangan historis yang dipublikasikan oleh semua perusahaan terbuka, kebanyakan perusahaan lain yang mencangkup 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 di pimpin oleh seorang kepala, BPK melapor dan bertanggungjawab sepenuhnya kepada DPR.
- d. Auditor Pajak
Direktur Jendral (Dirjen) pajak bertanggungjawab untuk memberlakukan peraturan pajak. Salah satu tanggungjawab utama Ditjen pajak adalah mengaudit SPT wajib pajak untuk menentukan apakah SPT ini 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. Tanggungjawab auditor internal, sangat beragam tergantung pada yang mempekerjakan mereka. Ada staf audit inetrnal 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 memiliki tanggungjawab berlainan, termasuk di banyak bidang di luar akuntansi.”

2.1.2 Audit Internal

Audit internal merupakan suatu kegiatan untuk menilai secara bebas (independen) atas kegiatan-kegiatan dalam suatu organisasi guna memenuhi kebutuhan pihak manajemen dengan cara memberikan analisis, penilaian, komentar dan rekomendasi untuk kemajuan perusahaan. Berikut ini adalah penjelasan secara lebih mendalam mengenai pengertian Audit Internal menurut para ahli:

2.1.2.1 Pengertian Audit Internal

Pengertian Audit Internal menurut Hery (2017:238) adalah:

“Audit internal adalah suatu fungsi penelitian yang dikembangkan secara bebas dalam organisasi untuk menguji dan mengevaluasi kegiatan-kegiatan sebagai wujud pelayanan terhadap organisasi perusahaan. Pemeriksaan intern melaksanakan aktivitas penelitian yang bebas dalam suatu organisasi untuk menelaah kembali kegiatan-kegiatan dalam bidang akuntansi, keuangan dan bidang-bidang operasi lainnya sebagai dasar pemberian pelayanan pada manajemen.”

Menurut Sukrisno Agoes (2013:204) memiliki pendapatnya sendiri mengenai definisi tentang Audit Internal sebagai berikut:

“Auditor Internal (Pemeriksaan Internal) adalah pemeriksaan yang dilakukan oleh bagian internal perusahaan, baik terhadap laporan keuangan dan catatan akuntansi perusahaan, maupun ketaatan terhadap kebijakan manajemen puncak yang telah ditentukan dan ketaatan terhadap peraturan pemerintah dan ketentuan-ketentuan dari ikatan profesi yang berlaku.”

Sedangkan menurut Mulyadi (2012:29) definisi audit internal adalah:

“Audit Internal adalah auditor yang bekerja dalam perusahaan (perusahaan negara ataupun perusahaan swasta) yang tugas pokoknya adalah menentukan apakah kebijakan dari 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 di hasilkan oleh berbagai bagian organisasi.”

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa Audit Internal merupakan proses pemeriksaan yang dikelola secara independen di dalam organisasi terhadap laporan dan catatan akuntansi perusahaan untuk menguji dan mengevaluasi kegiatan organisasi yang dilaksanakan. Audit internal diarahkan untuk membantu seluruh anggota pimpinan, agar dapat melaksanakan kewajiban-kewajiban dalam mencapai tujuan organisasi.

2.1.2.2 Tujuan Audit Internal

Pada umumnya, tujuan dilakukannya audit internal dalam suatu perusahaan adalah untuk membantu seluruh anggota organisasi khususnya pihak manajemen dalam menganalisis dan mengawasi tanggungjawab masing-masing anggota, apakah telah berjalan efektif dan sesuai dengan kebijakan yang telah ditetapkan. hal ini berjalan dengan pendapat dari beberapa ahli mengenai tujuan dari audit internal suatu perusahaan, salah satu diantaranya adalah Menurut Sukrisno Agoes (2013:205) yang berpendapat bahwa:

“Tujuan Audit Internal adalah untuk membantu semua pimpinan perusahaan (manajemen) dalam menyelesaikan tanggungjawabnya dengan memberikan analisa, penilaian, dan komentar mengenai kegiatan pemeriksaan.”

Untuk dapat mencapai tujuan tersebut, terdapat beberapa kegiatan yang harus dilakukan oleh para auditor perusahaan, yaitu sebagai berikut:

1. Menelaah dan menilai tentang memadai atau tidaknya suatu penerapan sistem pengendalian manajemen, pengendalian internal, dan pengendalian operasional lainnya serta mengembangkan pengendalian yang efektif dengan biaya yang tidak mahal.
2. Memastikan ketaatan terhadap kebijakan, rencana dan prosedur-prosedur yang telah ditetapkan oleh manajemen.
3. Memastikan seberapa jauh harta perusahaan dapat dipertanggungjawabkan dan dilindungi dari kemungkinan terjadinya segala bentuk pencurian, kecurangan dan penyalahgunaan.
4. Memastikan bahwa pengelolaan data yang dikembangkan dalam organisasi dapat dipercaya.
5. Menilai mutu pekerjaan setiap bagian dan melaksanakan tugas yang diberikan oleh pihak manajemen.
6. Menyarankan perbaikan-perbaikan operasional dalam rangka meningkatkan efisiensi dan efektivitas.

Para auditor internal perusahaan dituntut untuk dapat memberikan kontribusi yang maksimal agar tujuan dari diselenggarakannya kegiatan pemeriksaan internal perusahaan dapat dilaksanakan dengan baik.

2.1.2.3 Fungsi dan Ruang Lingkup Audit Internal

Menurut Mulyadi (2010;211) fungsi audit internal adalah sebagai berikut:

1. “Menyelidiki dan menilai pengendalian internal dan efisiensi pelaksanaan fungsi sebagai tugas organisasi. Dengan demikian fungsi audit internal merupakan bentuk pengendalian yang fungsinya adalah untuk mengukur dan menilai efektifitas dari unsur-unsur pengendalian internal yang lain.
2. Kegiatan penilaian bebas yang terdapat dalam organisasi dan dilakukan dengan cara memeriksa akuntansi, keuangan, dan kegiatan lain untuk memberikan jasa bagi manajemen dalam melaksanakan tanggung jawab mereka. Dengan cara menyajikan analisis, penilaian rekomendasi dan komentar-komentar penting terhadap kegiatan manajemen.”

Menurut Alfred F. Kaunang (2013:6) Ruang Lingkup Aktivitas Audit

Internal adalah sebagai berikut:

1. “Penilaian yang bebas atas semua aktivitas di dalam perusahaan (induk dan anak perusahaan). Dapat menggunakan semua catatan yang ada dalam perusahaan atau grup perusahaan dan memberikan advice kepada pimpinan perusahaann, baik direktur utama maupun direksi lainnya.
2. *Me-review* dan menilai kebenaran dan kecukupan data-data akuntansi dan keuangan dalam penerapan untuk pengawasan operasi perusahaan.
3. Memastikan tingkat dipatuhinya kebijaksanaan, perencanaan, dan prosedur yang telah ditetapkan.
4. Memastikan bahwa harta perusahaan telah dicatat dengan benar dan disimpan dengan baik sehingga dapat terhindar dari pencurian, dan kehilangan.
5. Memastikan dapat dipercayanya data-data akuntansi dan data lainnya yang disajikan oleh perusahaan.
6. Menilai kualitas dan pencapaian prestasi manajemen perusahaan berkenaan dengan tanggung jawab yang diberikan oleh pemegang saham.
7. Laporan dari waktu ke waktu kepada manajemen dari hasil pekerjaan yang dilakukan, identifikasi masalah, dan saran atau solusi yang harus diberikan.
8. Bekerja sama dengan eksternal auditor sehubungan dengan penilaian atas pengendalian internal (*internal control*).”

2.1.2.4 Tanggungjawab dan Kewenangan Auditor Internal

Bagian audit internal merupakan bagian integral dari organisasi atau berfungsi sesuai dengan kebijaksanaan yang telah ditetapkan oleh manajemen senior atau dewan. Tujuan, kewenangan, dan tanggungjawab bagian audit internal harus dinyatakan dengan dokumen tertulis yang formal, misalnya dalam anggaran dasar organisasi. Pimpinan audit internal harus mendapatkan persetujuan dari manajemen senior sehubungan dengan anggaran tersebut. Anggaran dasar harus menjelaskan tentang tujuan bagian audit internal, menegaskan lingkup pekerjaan yang tidak dibatasi, dan menyatakan bahwa bagian audit internal tidak memiliki kewenangan atau tanggungjawab dalam kegiatan yang mereka periksa.

Seperti yang dijelaskan *The Institute of Internal Auditor Florida* (2017:39) mengenai tujuan, wewenang dan tanggungjawab Auditor Internal, yaitu:

“The purpose, authority and responsibility of the internal auditing department should be defined in formal written document (charter). The director should seek approval of the character by senior management as well as acceptance by board. The character should (a) establish the department’s position within the organization; (b) authorize access to access, personel, physical properties relevant to performance of audits, (c) define the scope of internal auditing activities.”

Berdasarkan pengertian diatas, maka tujuan, wewenang dan tanggungjawab tersebut harus didokumentasikan secara resmi dan tertulis atas persetujuan dari manajemen senior. Dokumen berisikan mengenai:

- a. Keberadaan mengenai fungsi auditor internal dalam perusahaan
- b. Kewenangan melakukan hubungan dengan catatan dan dokumen, personil dan properti perusahaan yang berhubungan dengan pemeriksaan fungsi audit
- c. Ketentuan terhadap lingkup aktivitas audit.

Menurut Amin Widjaja Tunggal (2012:21), tanggungjawab auditor internal adalah:

“Tanggungjawab Auditor Internal adalah menentukan program audit internal, mengarahkan personel, dan aktivitas-aktivitas departemen audit internal juga menyiapkan rencana tahunan untuk pemeriksaan semua unit perusahaan dan menyajikan program yang telah dibuat untuk persetujuan.”

2.1.2.5 Perbedaan auditor internal dan auditor eksternal

Perbedaan auditor internal dan eksternal menurut Hery (2017:240) adalah sebagai berikut:

Tabel 2.1

Auditor Internal	Auditor Eksternal
Dilakukan oleh auditor internal yang merupakan orang dalam perusahaan (pegawai perusahaan)	Dilakukan oleh auditor eksternal (akuntan publik) yang merupakan orang luar perusahaan.
Tujuan pemeriksaan adalah untuk membantu manajemen dalam melaksanakan tanggung jawabnya dengan memberikan analisis, penilaian, saran dan komentar mengenai kegiatan yang diperiksanya.	Tujuan pemeriksaan adalah untuk memberikan pendapat (opini) mengenai kewajaran laporan keuangan yang telah disusun oleh manajemen perusahaan (klien).
Laporan auditor internal tidak berisi opini mengenai kewajaran laporan keuangan, tetapi berupa temuan audit mengenai bentuk penyimpangan, kecurangan, kelemahan struktur pengendalian intern, beserta saran-saran perbaikan (rekomendasi).	Laporan auditor eksternal berisi opini mengenai kewajaran laporan keuangan, selain itu juga berupa <i>management letter</i> yang berisi pemberitahuan kepada pihak manajemen klien mengenai kelemahan-kelemahan dalam sistem pengendalian intern beserta saran perbaikannya.

Pemeriksaan berpedoman pada <i>Internal Auditing Standards</i> yang ditentukan oleh <i>Institute of Internal Auditors</i> , atau pada Norma Pemeriksaan Internal yang ditentukan BPKP untuk pengawasan internal dalam lingkungan BUMN/BUMD.	Pemeriksaan berpedoman pada Standar Profesional Akuntan Publik (SPAP) yang ditetapkan oleh Institut Akuntan Publik Indonesia (IAPI).
Pemeriksaan internal dilakukan lebih rinci dan memakan waktu sepanjang tahun, karena auditor internal mempunyai waktu yang lebih banyak diperusahaannya.	Pemeriksaan eksternal dilakukan secara acak (<i>sampling</i>), mengingat terbatasnya waktu <i>audit fee</i> .
Penanggung jawab pemeriksaan intern tidak harus seorang <i>registered accountant</i> .	Pemeriksaan eksternal dipimpin oleh (penanggung jawabnya adalah) seorang akuntan publik yang terdaftar dan mempunyai nomor register.
Tidak memerlukan <i>client representation letter</i> .	Sebelum menyerahkan laporannya, auditor eksternal terlebih dahulu harus meminta <i>client representation letter</i> .
Auditor internal tertarik pada kesalahan-kesalahan yang material maupun yang tidak material.	Auditor eksternal hanya tertarik pada kesalahan-kesalahan yang material, yang dapat mempengaruhi kewajaran laporan keuangan.

2.1.2.6 Pedoman Kerja Audit Internal

Menurut *Institute of Journal Auditor* dalam Soekrisno Agoes (2013:205)

auditor internal memiliki pedoman kerja sebagai berikut:

1. “*Code Ethics*”

Tujuan dari kode etik IIA adalah untuk memperkenalkan budaya etis dalam profesi *internal auditor*. Kode etik ini mencakup dua komponen penting, yaitu: (a) *principles*, yang berkaitan dengan profesi dan praktik auditing, (b) *rules of conduct*, yang menjelaskan norma perilaku yang di harapkan dari seorang *internal auditor*. *Rules* ini merupakan alat bantu untuk menginterpretasikan *principles* kedalam penerapan praktik dan dimaksudkan sebagai pedoman perilaku etis *internal auditor*.

2. *Internal audit charter*

Adalah suatu dokumen formal yang mendefinisikan tujuan, otoritas, dan tanggungjawab dari kegiatan audit internal *internal audit charter* menetapkan posisi dari kegiatan internal audit dalam organisasi, hak atas akses terhadap catatan-catatan pegawai dan kekayaan fisik yang relevan

dengan kinerja penugasan, dan mendefinisikan ruang lingkup kegiatan audit internal. Otorisasi *internal audit charter* harus diberikan langsung oleh direksi dan/ komisaris. *Chief Audit Executive* (Ketua Internal Audit) harus secara periodik me-review *Internal Audit Charter* tersebut.

3. *IIA Profesional Practice Framework* yang terdiri atas : *Attribute Standards*, *Performance Standars*, *Guidance-Practice Advisories* dan *Guidance-development* dan *Practice Aids*.”

2.1.3 Profesionalisme

2.1.3.1 Pengertian Profesionalisme

Profesionalisme merupakan standar perilaku yang diterapkan untuk melakukan kinerja yang lebih baik. Profesionalisme juga merupakan salah satu kunci sukses dalam menjalankan perusahaan, sikap profesionalisme yang baik dari seorang auditor internal akan meningkatkan mental dirinya dalam melaksanakan pekerjaannya.

Menurut pengertian umum, seseorang dikatakan profesional jika memenuhi jika memenuhi tiga kriteria, yaitu mempunyai keahlian untuk melaksanakan tugas sesuai dengan bidangnya, melaksanakan suatu tugas atau profesi dengan menetapkan standar baku dibidang profesi yang bersangkutan dan menjalankan tugas profesinya dengan memenuhi etika profesi yang telah ditetapkan. profesi dan profesionalisme dapat dibedakan secara konseptual. Profesi merupakan jenis pekerjaan yang memenuhi beberapa kriteria, sedangkan profesionalisme adalah suatu atribut individu yang penting tanpa melihat suatu pekerjaan merupakan suatu profesi atau tidak (Novanda Friska, 2012).

Profesionalisme menurut *The Institut of Internal Auditor (2017:21)* adalah sebagai berikut:

“profesionalisme is a vocation or accupation requiring advanced training and usually involving mental rather than manual work. Extensive training must be undertaken to be able to practice in the profession. A significant amount of the training consist of intelectual component. The profession provides a valuable service to the community.”

Menurut Hiro Tugiman (2014:119) sebagai berikut:

“Profesionalisme merupakan suatu sikap dan perilaku seseorang dalam melakukan profesi tertentu.”

Menurut Novatiani dan Toufik Mustofa (2014) menyebutkan bahwa:

“Profesionalisme auditor internal merupakan salah satu kunci sukses para auditor internal dalam melaksanakan tugasnya. Untuk menciptakan sikap profesionalisme dalam setiap aktivitasnya, maka auditor internal dituntut agar dapat melaksanakan tugas pemeriksaannya dengan sungguh-sungguh dan menerapkannya sesuai dengan SPAI.”

Sedangkan Profesionalisme menurut Putri dan Saputra (2013) menyatakan:

“profesionalisme adalah sikap tanggungjawab dari seorang auditor dalam menyelesaikan pekerjaan auditnya dengan keikhlasan hati sebagai seorang auditor dan tidak semata-mata melihat pekerjaan tersebut merupakan suatu profesi atau bukan.”

Menurut Rahma (2012) dalam Martina (2013:43) mempunyai pendapatnya mengenai profesionalisme, yaitu:

“profesionalisme adalah suatu atribut individual yang penting tanpa melihat suatu pekerjaan merupakan suatu profesi atau tidak. Dapat dikatakan bahwa profesionalisme itu adalah sikap tanggung jawab dari seorang auditor dalam menyelesaikan pekerjaan auditnya dengan keikhlasan hatinya sebagai seorang auditor.”

Menurut Hiro Tugiman (2011:27) definisi profesionalisme yaitu:

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

Adapun menurut Baotham dalam Putri dan Juliarsa, (2014) mempunyai pendapatnya mengenai profesionalisme :

“profesionalisme auditor mengacu pada kemampuan dan perilaku profesional. Kemampuan didefinisikan sebagai pengetahuan, pengalaman, kemampuan beradaptasi, kemampuan teknis, dan kemampuan teknologi, dan memungkinkan perilaku profesional auditor untuk mencakup faktor-faktor tambahan seperti transparansi dan tanggungjawab, hal ini sangat penting untuk memastikan kepercayaan publik.”

Berdasarkan uraian diatas, dapat dikatakan bahwa profesionalisme merupakan sikap seseorang yang melakukan pekerjaannya serta profesional. Seorang auditor internal yang profesional maupun bekerja tanpa adanya tekanan dari berbagai pihak untuk mengerjakan tugasnya dan mampu menyelesaikan tugas dengan efektif dan efisien.

2.1.3.2 Dimensi Profesionalisme

Konsep profesionalisme banyak digunakan oleh para peneliti untuk mengukur profesionalisme dari profesi auditor yang tercermin dari sikap dan

prilaku. Menurut Hall yang dikutip oleh Novanda Friska Bayu Aji Kusuma (2012:15) terdapat lima dimensi profesionalisme, yaitu:

1. “Pengabdian pada Profesi
Pengabdian pada profesi dicerminkan dari dedikasi profesionalisme dengan menggunakan pengetahuan dan kecakapan yang dimiliki. Keteguhan untuk tetap melaksanakan pekerjaan meskipun imbalan ekstrinsik kurang. Sikap ini adalah ekspresi dari kecurahan diri yang total terhadap pekerjaan. Pekerjaan didefinisikan sebagai tujuan, bukan hanya alat untuk mencapai tujuan. Totalitas ini sudah menjadi komitmen pribadi, sehingga kompensasi utama yang diharapkan dari pekerjaan adalah kepuasan rohani, baru kemudian materi.
2. Kewajiban Sosial
Kewajiban sosial adalah pandangan tentang pentingnya peranan profesi dan manfaat yang diperoleh baik masyarakat maupun profesional karena adanya pekerjaan tersebut.
3. Kemandirian
Kemandirian dimaksudkan sebagai suatu pandangan seseorang yang profesional harus mampu membuat keputusan sendiri tanpa tekanan dari pihak lain (pemerintah, klien, dan bukan anggota profesi). Setiap ada campur tangan dari luar dianggap sebagai hambatan kemandirian secara profesional.
4. Keyakinan terhadap Peraturan Profesi
Keyakinan terhadap profesi adalah suatu keyakinan bahwa yang paling berwenang menilai pekerjaan profesional adalah rekan sesama profesi, bukan orang luar yang tidak mempunyai kompetensi dalam bidang ilmu dan pekerjaan mereka.
5. Hubungan dengan Sesama Profesi
Hubungan dengan sesama profesi adalah menggunakan ikatan profesi sebagai acuan, termasuk didalamnya organisasi formal dan kelompok kolega informal sebagai ide utama dalam pekerjaan. Melalui ikatan profesi ini para profesional membangun kesadaran profesional.”

2.1.3.3 Kriteria Profesionalisme Auditor Internal

Menurut Sawyer yang telah diterjemahkan oleh Ali Akbar (2009:10) mengemukakan kriteria profesionalisme auditor internal adalah sebagai berikut:

1. “*Service to the public* (Pelayanan kepada publik)
2. Long specialized training (Pelatihan khusus berjangka panjang)
3. Subscription to a code of ethic (Taat pada kode etik)
4. Membership in an association and attendance at meetings (Menjadi anggota asosiasi dan menghadiri pertemuan-pertemuan)
5. Publication of journal aimed at upgrading practice (Jurnal publikasi yang bertujuan untuk meningkatkan keahlian praktik)
6. Examination to test entrants knowledge (Menguji pengetahuan para kandidat auditor bersertifikat)
7. Licence by the state or certification by a board (Lisensi oleh negara atau sertifikasi oleh dewan).”

Adapun penjelasan mengenai kriteria profesionalisme auditor internal adalah sebagai berikut:

1. *Service to the public* (Pelayanan kepada publik)

Auditor internal memberikan jasa untuk meningkatkan penggunaan sumber daya secara efisien dan efektif. Kode etik profesi ini mensyaratkan anggota IIA menghindari terlibat dalam kegiatan ilegal. Auditor internal juga melayani publik melalui hubungan kerja mereka dengan komite audit, dewan direksi, dan badan pengelolaan lainnya.

2. *Long specialized training* (Pelatihan khusus berjangka panjang)

Auditor internal yang profesional yaitu orang-orang yang menunjukkan keahlian, lulus tes, dan mendapatkan sertifikat. Auditor internal yang profesional harus mengikuti pelatihan profesi dalam jangka panjang agar dapat meningkatkan pengetahuan, keterampilan yang dibutuhkan dan selalu *up date* terhadap perkembangan audit internal untuk mengiringi semakin meningkatnya perekonomian.

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

Auditor internal harus menaati Kode Etik untuk melaksanakan pengawasan dan pemantauan tindak lanjut. Anggota auditor internal juga harus menaati standar yang ditetapkan.

4. *Membership in an association and attendance at meetings* (Menjadi anggota asosiasi dan menghadiri pertemuan-pertemuan)

The Institute of Internal Auditor (IIA) merupakan sebuah asosiasi profesi auditor internal tingkat internasional. IIA merupakan wadah bagi para auditor internal yang mengembangkan bidang ilmu audit internal agar para anggotanya mampu bertanggungjawab dan kompeten dalam menjalankan tugasnya, menjunjung tinggi standar, pedoman praktik audit internal dan etika supaya anggotanya profesional dalam bidangnya.

5. *Publication of journal aimed at upgrading practice* (Jurnal publikasi yang bertujuan untuk meningkatkan keahlian praktik)

IIA mempublikasikan jurnal teknis, yang bernama *Internal Auditor*, serta buku teknis, jurnal penelitian, monografi, penyajian secara audiovisual dan bahan-bahan instruksional lainnya.

6. *Examination to test entrants knowledge* (Menguji pengetahuan para kandidat auditor bersertifikat)

Kandidat harus lulus ujian yang diselenggarakan selama dua hari yang mencakup beberapa materi. Kandidat yang lolos berhak mendapatkan gelar *Certified internal auditor* (CIA).

7. *Licence by the state or certification by a board* (Lisensi oleh negara atau sertifikasi oleh dewan)

Profesi auditor internal tidak dibatasi oleh izin. Siapa pun yang dapat meyakinkan pemberi kerja mengenai kemampuannya di bidang audit internal bisa direkrut, dan di beberapa organisasi tidak adanya sertifikat tidak terlalu menjadi masalah. Siapa pun yang bekerja sebagai auditor internal dapat menandatangani laporan audit internal dan menyerahkan opini audit internal.

2.1.3.4 Standar Profesional Auditor Internal

Agar tercipta kinerja auditor internal yang efektif, maka dibutuhkan auditor internal yang profesional, untuk mencapai hal tersebut maka diperlukan adanya kriteria atau standar. Menurut *The Institute of Internal Audit (2017:4)* standar merupakan hal yang esensial dalam pemenuhan tanggungjawab audit internal dan aktivitas audit internal.

Konsorsium organisasi profesi audit internal menerbitkan Standar Profesi Audit Internal (SPAI), Dijelaskan oleh Hiro Tugiman dalam bukunya yang berjudul Standar Profesi Audit Internal Audit.

Menurut Hiro Tugiman (2011:16) Standar Profesi Audit Internal meliputi:

1. “Independensi
2. Kemampuan profesional
3. Program Audit
4. Pelaksanaan Kegiatan Pemeriksaan
5. Laporan Hasil Audit Internal
6. Tindak Lanjut atas Hasil Laporan Audit Internal.”

Adapun penjelasan setiap Standar Profesi Audit Internal tersebut adalah:

1. Independensi

Auditor yang independen adalah auditor yang tidak terpengaruh oleh berbagai kekuatan yang berasal dari luar diri auditor dalam mempertimbangkan fakta yang dijumpainya dalam audit. Dalam melaksanakan kegiatannya auditor internal harus bertindak secara objektif. Objektif adalah sikap mental bebas yang harus dimiliki oleh internal auditor dalam melaksanakan pemeriksaan. Dengan adanya independensi dan objektivitas, pelaksanaan audit internal dapat dijalankan dengan efektif dan hasil audit akan objektif, seperti yang dikemukakan oleh Hiro Tugiman (2011; 20) adalah sebagai berikut:

“Para auditor internal dianggap mandiri apabila dapat melaksanakan pekerjaannya secara bebas dan objektif. Kemandirian para pemeriksa internal dapat memberikan penilaian yang tidak memihak dan tanpa prasangka, hal mana sangat diperlukan atau penting bagi pemeriksaan sebagaimana mestinya. Independensi dapat diperoleh melalui status organisasi dan sikap objektivitas, berikut dijelaskan lebih lanjut mengenai status organisasi dan sikap objektif yaitu:

1. Status Organisasi, status organisasi audit internal harus memadai sehingga memungkinkan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya dengan baik serta harus mendapatkan dukungan dan persetujuan dari puncak pimpinan.
2. Objektivitas, Objektivitas adalah bahwa seorang auditor internal dalam melaksanakan fungsi dan tanggung jawabnya harus mempertahankan sikap mental yang independen dan kejujuran dalam melaksanakan pekerjaannya. Agar dapat mempertahankan sikap tersebut auditor internal tidak boleh ditempatkan dalam suatu keadaan yang membuat mereka tidak dapat melaksanakan penilaian profesional yang objektif.”

2. Kemampuan Profesional

Seorang auditor internal harus mencerminkan keahlian dan kemampuan profesional. Untuk dapat melaksanakan tugasnya sebagaimana yang diharapkan dan memenuhi syarat profesionalisme, maka auditor internal

harus terdiri dari tenaga-tenaga yang kompeten, mempunyai pengetahuan dan kemampuan teknis audit dengan standar yang tinggi, memiliki daya imajinasi serta berinisiatif, dan mampu berhubungan dengan bagian lainnya dalam organisasi perusahaan tersebut.

Kemampuan profesional menurut Hiro Tugiman (2011: 27) adalah:

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

Jadi bagian audit internal haruslah memiliki pengetahuan dan keahlian yang penting bagi pelaksanaan praktik profesi di dalam organisasi yang mencakup sifat-sifat kemampuan dalam menerapkan standar pemeriksaan, prosedur dan teknik-teknik pemeriksaan.

3. Program Audit

Program audit internal dewasa ini bukan hanya menyangkut kebenaran dan kewajaran, akan tetapi meliputi semua aspek organisasi perusahaan. Tujuan audit internal untuk membantu semua anggota manajemen dalam tugas mereka dengan memberikan saran-saran dan komentar-komentar analisis dan penelitian mengenai kegiatan yang diperiksanya agar mendapat hasil yang sesuai dengan tujuan dan sasaran yang ditetapkan. program audit internal harus meliputi pengujian dan evaluasi terhadap keandalan informasi, kesesuaian dengan kebijakan, rencana, prosedur, dan peraturan perundang-undangan, penggunaan sumber daya secara ekonomis dan efisien.

4. Pelaksanaan Kegiatan Pemeriksaan

Tahap awal dari pelaksanaan kegiatan pemeriksaan adalah perencanaan atau membuat program audit internal. Program tersebut akan menjadi pedoman bagi auditor dalam melaksanakan kegiatan audit. Empat langkah kerja pelaksanaan pekerjaan menurut Hiro Tugiman (2011:18) yaitu:

1. “perencanaan pemeriksaan, pemeriksaan internal harus merencanakan setiap melaksanakan audit.
2. Pengujian dan pengevaluasian informasi, menafsirkan dan mendokumentasikan informasi untuk mendukung hasil audit.
3. Penyampaian hasil pemeriksaan, auditor internal harus melaporkan hasil pekerjaan audit mereka.
4. Tindak lanjut hasil pemeriksaan, auditor internal harus melakukan tindak lanjut untuk meyakinkan bahwa tindakan tepat telah diambil dalam melaporkan temuan audit.”

5. Laporan Hasil Audit Internal

Pelaporan hasil audit internal merupakan dokumen formal dimana audit internal merangkum pekerjaannya dengan melaporkan saran-saran dan rekomendasi. Laporan audit adalah produk akhir yang paling penting dari proses audit internal dan merupakan kendaraan utama oleh yang menggambarkan kegiatan audit internal untuk orang-orang yang baik di dalam maupun di luar perusahaan. Laporan audit memberikan bukti tentang karakter profesional kegiatan audit internal dan memungkinkan oranglain untuk mengevaluasi kontribusi ini.

6. Tindak Lanjut atas Hasil Laporan Audit Internal

Tindak Lanjut atas Hasil Laporan Audit Internal adalah sebagai suatu proses untuk menentukan kecukupan, keefektifan dan ketepatan waktu, dari berbagai tindakan yang dilakukan oleh manajemen terhadap berbagai

temuan pemeriksaan (audit) yang dilaporkan. Pekerjaan audit internal hanya mungkin efektif apabila pihak manajemen memanfaatkan hasil-hasil pekerjaan tersebut serta memeberikan tindak lanjut atas hasil pekerjaan audit internal itu dan sesuai dengan hasil yang diharapkan.

2.1.4 Komitmen Organisasi

Keberhasilan pengelolaan organisasi sangatlah ditentukan oleh keberhasilan dalam mengelola SDM. Tinggi rendahkan komitmen karyawan terhadap organisasi tempat seseorang bekerja, sangatlah menentukan kinerja yang akan dicapai organisasi. Karyawan yang mempunyai komitmen terhadap organisasi akan menunjukkan sikap dan perilaku yang positif terhadap perusahaan, berusaha meningkatkan prestasi, karyawan akan memiliki jiwa untuk tetap membela organisasinya, dan memiliki keyakinan yang pasti untuk membantu mewujudkan tujuan organisasi. Komitmen karyawan terhadap organisasinya adalah kesetiaan karyawan terhadap organisasinya, sehingga akan menimbulkan rasa ikut memiliki dan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja perusahaan yang ditempatinya.

2.1.4.1 Pengertian Komitmen Organisasi

Komitmen Organisasi menurut Noe (2011:308) adalah:

“Organizational Commitment is the degree to which an employee identifies with the organization and is willing to put forth effort on its behalf. Individuals whc have low organization commitment are often just waiting for the first good opportunity their jobs.”

“Komitmen organisasi adalah tingkatan dimana seseorang memposisikan dirinya pada organisasi dan kemauan untuk melanjutkan upaya pencapaian kepentingan organisasinya. Individu yang memiliki komitmen yang rendah

pada organisasi seringkali hanya menunggu kesempatan yang baik untuk keluar dari pekerjaan mereka.”

Menurut Cipi Triana (2015:20) komitmen organisasi adalah sebagai berikut:

“komitmen organisasi adalah suatu keandalan dimana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu beserta tujuannya dan berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu.”

Komitmen organisasi menurut Kaswan (2012:293) mendefinisikan sebagai berikut:

“komitmen adalah pernyataan akan kewajiban atau keharusan, atau janji atau keterlibatan (yang berhubungan dengan intelektual dan emosional). Tanpa adanya komitmen seseorang pada pekerjaannya, kecil kemungkinan untuk pencapaian suatu tujuan, baik tujuan individu maupun tujuan organisasi. Komitmen organisasi merupakan kesediaan karyawan berusaha bertahan dengan sebuah perusahaan diwaktu yang akan datang.”

Sedangkan menurut Danang Sunyoto (2013:25) menjelaskan bahwa:

“komitmen organisasi sebagai kekuatan yang bersifat relatif dan individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya kedalam berbagai organisasi, hal ini dapat ditandai dengan tiga hal, yaitu:

1. Keinginan yang kuat tetap menjadi anggota organisasi
2. Kemauan besar untuk berjuang dan berusaha bagi organisasi
3. Kepercayaan kuat dan penerimaan yang tinggi terhadap nilai serta tujuan organisasi.”

Menurut Richard M. Steers (dalam Suwanto, 2012) komitmen organisasi yaitu:

“Sebagai rasa identifikasi (kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi), keterlibatan (kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan

organisasi), dan loyalitas (keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi bersangkutan) yang dinyatakan oleh seseorang terhadap organisasi.”

Komitmen organisasi menurut Allen dan Meyer (dalam Suwanto, 2012:293) adalah:

“Komitmen organisasi adalah suatu ikatan psikologis pada karyawan yang ditandai dengan adanya kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi dan keinginan untuk mempertahankan kedudukan sebagai anggota organisasi.”

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi sebagai sifat hubungan antara karyawan dengan organisasi yang menyangkut rasa mengidentifikasi dengan tujuan organisasi, rasa terlibat dengan tugas organisasi dan rasa setia pada organisasi sehingga seseorang atau karyawan tersebut bersedia untuk tetap aktif dalam organisasi.

2.1.4.2 Jenis-jenis Komitmen Organisasi

Menurut Allen dan Mayer (dalam Suwanto, 2012:293) mengemukakan terdapat tiga komponen yang mempengaruhi komitmen organisasi, sehingga pegawai memilih untuk tetap berada di organisasi atau meninggalkan organisasi.

Adapun tiga jenis komitmen organisasi tersebut yaitu:

1. “Komitmen Afektif
Menunjukkan kuatnya keinginan emosional untuk beradaptasi dengan nilai-nilai yang ada agar tujuan dan keinginan untuk tetap di organisasi tetap terwujud. Komitmen afektif dapat timbul pada diri seorang karyawan karena adanya: karakteristik individu, karakteristik struktur organisasi, signifikan tugas, berbagai keahlian, umpan balik dari pimpinan dan keterlibatan dalam manajemen. Umum dan lama masa kerja di organisasi sangat berhubungan positif dengan komitmen afektif. Karyawan yang memiliki komitmen

afektif cenderung untuk tetap dalam suatu organisasi karena mereka mempercayai sepenuhnya misi yang dijalankan oleh organisasi.

2. **Komitmen Normatif**

Menunjukkan tanggungjawab moral karyawan untuk tetap tinggal dalam organisasi. Penyebab timbulnya komitmen ini adalah tuntutan sosial yang merupakan hasil pengalaman seseorang dalam berinteraksi dengan sesama atau munculnya kepatuhan yang permanen terhadap seseorang panutan atau pemilik organisasi dikarenakan balas jasa, *respect* sosial, budaya atau agama.

3. **Komitmen berkesinambungan**

Merupakan komitmen yang didasari atas kekhawatiran seseorang terhadap keahlian sesuatu yang telah diperoleh selama ini dalam organisasi, seperti: gaji, fasilitas dan lain sebagainya. Hal-hal yang menyebabkan adanya komitmen berkesinambungan antara lain adalah umur, jabatan, dan berbagai fasilitas serta berbagai tunjangan yang diperoleh. Komitmen ini akan menurun jika terjadi pengurangan terhadap berbagai fasilitas dan kesejahteraan yang diperoleh karyawan.”

2.1.4.3 Ciri-ciri Komitmen Organisasi

Menurut Fink dalam Kaswan (2012:293) komitmen organisasi bersifat multi dimensi dan dapat dikelompokkan menjadi sepuluh, yaitu:

1. “Selalu berupaya untuk mensukseskan organisasi
2. Selalu mencari informasi tentang organisasi
3. Selalu mencari keseimbangan antara sasaran organisasi dengan sasaran pribadi
4. Selalu berupaya untuk memaksimalkan kontribusi kerjanya sebagai bagian dari organisasi secara keseluruhan
5. Menaruh perhatian pada hubungan kerja antara unit organisasi
6. Berfikir positif terhadap kritik dari teman
7. Menempatkan prioritas organisasi diatas departemennya
8. Tidak melihat organisasi lain sebagai unit yang lebih menarik
9. Memiliki keyakinan bahwa organisasi akan berkembang
10. Berfikir positif pada pimpinan puncak organisasi.”

2.1.4.4 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Menurut David dalam Sopiah (2008:163) mengemukakan empat faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi, yaitu:

1. “Faktor personal, misalnya usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan kepribadian.
2. Karakteristik pekerjaan, misalnya lingkup jabatan, tantangan, konflik, peran dan tingkat kesulitan dalam pekerjaan.
3. Karakteristik struktur, misalnya besar/kecilnya suatu organisasi, bentuk organisasi (sentralisasi/desentralisasi) dan kehadiran serikat pekerja.
4. Pengalaman kerja, pengalaman kerja pegawai sangat berpengaruh terhadap tingkat komitmen seseorang pada suatu organisasi.”

2.1.4.5 Aspek Utama dalam Komitmen Organisasi

Dalam Wibisono (2011) menyatakan bahwa:

“komitmen organisasi memiliki tiga aspek utama, yaitu:

1. Identifikasi
2. Keterlibatan
3. Loyalitas.”

Aspek utama dalam menumbuhkan Komitmen Organisasi dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Identifikasi

Identifikasi dapat diwujudkan dalam bentuk kepercayaan pegawai terhadap organisasi yang dapat dilakukan dengan memodifikasi tujuan organisasi, sehingga mencakup beberapa tujuan pribadi para pegawai ataupun dengan kata lain organisasi memasukan pula kebutuhan dan keinginan pegawai dalam tujuan organisasinya. Hal ini akan menciptakan suasana saling mendukung diantara pegawai dengan organisasinya. Lebih lanjut suasana tersebut akan membawa pegawai dengan rela menyumbangkan

sesuatu bagi tercapainya tujuan organisasi karena pegawai menerima tujuan organisasi.

2. Keterlibatan

Keterlibatan atau partisipasi pegawai dalam aktivitas-aktivitas kerja penting untuk diperhatikan karena adanya keterlibatan pegawai yang menyebabkan orang tersebut mau dan senang bekerja baik dengan pimpinan ataupun dengan teman kerja. Salah satu cara yang dapat dipakai untuk memancing partisipasi mereka dalam berbagai kesempatan pembuatan keputusan, yang dapat menumbuhkan keyakinan pada pegawai bahwa apa yang telah diputuskan adalah merupakan keputusan bersama. Disamping itu, dengan melakukan hal tersebut maka pegawai merasakan bahwa mereka diterima sebagai bagian yang utuh dari organisasi dan konsekuensi lebih lanjut, mereka merasa lebih wajib untuk melaksanakan bersama apa yang diputuskan karena adanya rasa keterikatan dengan apa yang mereka ciptakan.

3. Loyalitas

Loyalitas pegawai terhadap organisasi memiliki makna kesediaan seseorang untuk memperkuat hubungannya dengan organisasi, jika perlu dengan mengorbankan kepentingan pribadinya tanpa mengharapkan apapun. Kesediaan pegawai untuk mempertahankan diri bekerja dalam organisasi adalah hal yang penting dalam menunjang komitmen pegawai terhadap organisasi dimana mereka bekerja. Hal ini dapat diupayakan bila pegawai

merasakan adanya keamanan dan kepuasan didalam organisasi tempat pegawai tersebut bergabung untuk bekerja.

2.1.5 Kinerja Auditor Internal

3.1.5.1 Pengertian Kinerja Auditor Internal

Bernardin dan Russel (2011:15) memberikan definisi tentang performance sebagai berikut:

“Performance is defined as the record of outcome’s produced on a specified job function or activity during a specified time period.”

Wayne F. Cascio (2012:275), menyatakan bahwa:

“Performance refers to are employee’s accomplishment of assigned task.”

Berkaitan dengan kinerja auditor, Maka dapat dikatakan bahwa kinerja auditor merupakan tindakan atau pelaksanaan tugas pemeriksaan yang telah diselesaikan oleh auditor dalam kurun waktu tertentu. Seorang auditor internal dituntut untuk memberikan saran dan rekomendasi untuk kemajuan perusahaan. Oleh karena itu, 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.

Menurut Taufik Akbar (2015) Kinerja audtor adalah:

“Suatu hasil karya yang dicapai oleh seorang auditr dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan waktu yang diukur dengan mempertimbangkan kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu.”

Menurut Wibowo (2014:7) mengemukakan kinerja sebagai berikut:

“kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakannya dan bagaimana cara mengerjakannya.”

Sedangkan menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2014:9) bahwa 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 tanggungjawab yang diberikan kepadanya.”

I Wayan Sudiksa dan I Made Karya (2016) menyatakan bahwa:

“kinerja internal auditor merupakan pekerjaan penilaian yang bebas (independen) didalam suatu organisasi untuk meninjau kegiatan-kegiatan perusahaan guna memenuhi kebutuhan pimpinan.”

Adapun menurut Ristio dkk.(2014) mengemukakan pengertian dari kinerja auditor adalah:

“kinerja auditor merupakan hasil kerja yang dicapai oleh auditor dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya, dan menjadi salah satu tolak ukur yang digunakan untuk menentukan apakah suatu pekerjaan yang dilakukan akan baik atau sebaliknya.”

Berdasarkan uraian diatas dapat dikatakan bahwa kinerja auditor internal merupakan hasil yang dicapai oleh auditor didasarkan atas kecakapan, pengalaman,

dan kesungguhan waktu dalam menjalankan tugas perusahaan guna memenuhi kebutuhan pimpinan yang dibebankan kepadanya dalam kurun waktu tertentu.

3.1.5.2 Pengukuran Kinerja

Pengukuran terhadap kinerja perlu dilakukan untuk mengetahui apakah selama pelaksanaan kinerja terdapat deviasi dari rencana yang telah ditentukan, atau apakah kinerja dapat dilakukan sesuai jadwal waktu yang ditentukan, atau apakah hasil kinerja telah tercapai sesuai dengan yang diharapkan.

Menurut Wibowo (2014:155) pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan cara:

1. “Memastikan bahwa persyaratan yang diinginkan pelanggan telah terpenuhi
2. Mengusahakan standar kinerja untuk menciptakan perbandingan
3. Mengusahakan jarak bagi orang untuk memonitor tingkat kinerja
4. Menetapkan arti penting masalah kualitas dan menentukan apa yang perlu prioritas perhatian
5. Menghindari konsekuensi dari rendahnya kualitas
6. Mempertimbangkan penggunaan sumber daya
7. Mengusahakan umpan balik untuk mendorong usaha perbaikan.”

3.1.5.3 Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut Wibowo (2014:188) penilaian kinerja atau *performance appraisal* adalah suatu proses penilaian tentang seberapa baik pekerja telah melaksanakan tugasnya selama periode waktu tertentu. Tujuan penilaian kinerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2014:10) adalah sebagai berikut:

- a. “Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kerja.

- b. Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk membuat yang lebih baik atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu.
- c. Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karier atau terhadap pekerjaan yang dikembangkannya sekarang.
- d. Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.
- e. Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khusus rencana diklat, dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada hal-hal yang perlu dirubah.”

3.1.5.4 Standar Kinerja Auditor Internal

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

Berikut merupakan standar kinerja auditor internal menurut *The Institute of internal Auditor* (2017:22), yaitu:

1. “Mengelola Aktivitas Audit Internal
2. Sifat Dasar Pekerjaan
3. Perencanaan Penugasan
4. Pelaksanaan Penugasan
5. Komunikasi Hasil Penugasan
6. Pemantauan Perkembangan
7. Komunikasi Penerimaan Risiko”

Adapun penjelasan mengenai standar kinerja auditor internal adalah sebagai berikut:

1. Mengelola Aktivitas Audit

Kepala audit internal harus mengelola aktivitas audit internal secara efektif untuk meyakinkan bahwa aktivitas tersebut memberikan nilai tambah bagi organisasi.

a. Perencanaan

Kepala audit internal harus menyusun perencanaan berbasis risiko (*risk-based plan*) untuk menetapkan prioritas kegiatan aktivitas audit internal sesuai dengan tujuan organisasi.

b. Komunikasi dan Persetujuan

Kepala audit internal mengkomunikasikan rencana aktivitas audit internal, termasuk perubahan interim yang signifikan, kepada manajemen senior dan dewan untuk disetujui. Kepala audit internal juga harus mengkomunikasikan dampak dari keterbatasan sumber daya.

c. Pengelolaan Sumber Daya

Kepala audit internal harus memastikan bahwa sumber daya audit internal telah sesuai, memadai, dan dapat digunakan secara efektif dalam rangka pencapaian rencana yang telah disetujui.

d. Kebijakan dan Prosedur

Kepala audit internal harus menetapkan kebijakan dan prosedur untuk mengarahkan/memandu aktivitas audit internal.

e. Laporan kepada manajemen senior dan dewan

Kepala audit internal harus melaporkan secara periodik kinerja aktivitas audit internal terhadap rencananya dan kesesuaiannya dengan Kode Etik

dan Standar. Laporan tersebut juga harus mencakup risiko signifikan, permasalahan tentang pengendalian, risiko terjadinya kecurangan, masalah tata kelola, dan hal lainnya yang memerlukan perhatian dari manajemen senior dan/atau dewan.

2. Sifat Dasar Pekerjaan

Aktivitas audit internal harus melakukan evaluasi dan memberikan kontribusi peningkatan proses tata kelola, pengelolaan risiko, dan pengendalian organisasi dengan menggunakan pendekatan yang sistematis, teratur, berbasis risiko. Kredibilitas dan nilai audit internal terwujud ketika auditor bersikap proaktif dan evaluasi mereka memberikan pandangan baru dan mempertimbangkan dampak masa depan.

a. Tata kelola

Aktivitas audit internal harus menilai dan memberikan rekomendasi yang sesuai untuk meningkatkan proses tata kelola organisasi.

b. Pengelolaan Risiko

Aktivitas audit internal dapat memperoleh informasi untuk mendukung penilaian tersebut dari berbagai penugasan. Hasil berbagai penugasan tersebut, apabila dilihat secara bersamaan, akan memberikan pemahaman proses pengelolaan risiko organisasi dan efektivitasnya. Proses pengelolaan risiko dipantau melalui aktivitas manajemen yang berkelanjutan, evaluasi terpisah, atau keduanya.

c. Pengendalian

Aktivitas audit internal harus membantu organisasi memelihara pengendalian yang efektif dengan cara mengevaluasi efisiensi dan efektivitasnya serta mendorong pengembangan berkelanjutan.

3. Perencanaan Penugasan

Auditor internal harus menyusun dan mendokumentasikan rencana untuk setiap penugasan yang mencakup tujuan penugasan, ruang lingkup, waktu, dan alokasi sumber daya. Rencana penugasan harus mempertimbangkan strategi organisasi, tujuan dan risiko-risiko yang relevan untuk penugasan itu.

a. Tujuan Penugasan

Tujuan harus ditetapkan untuk setiap penugasan

- Auditor internal harus melakukan penilaian pendahuluan terhadap risiko terkait dengan kegiatan yang direview. Tujuan penugasan harus mencerminkan hasil penilaian tersebut
- Auditor internal harus mempertimbangkan kemungkinan timbulnya kesalahan yang signifikan, kecurangan, ketidaktaatan, dan eksposur lain pada saat menyusun tujuan penugasan
- Kriteria yang memadai diperlukan untuk mengevaluasi tata kelola, pengelolaan risiko, dan pengendalian. Auditor internal harus memastikan seberapa jauh manajemen dan/atau dewan telah menetapkan kriteria memadai untuk menilai apakah tujuan dan sasaran telah tercapai. Apabila memadai, auditor internal harus menggunakan kriteria tersebut dalam evaluasinya. Apabila tidak

memadai, auditor internal harus mengidentifikasi kriteria evaluasi yang sesuai melalui diskusi dengan manajemen dan/atau dewan.

b. Ruang Lingkup Penugasan

Ruang lingkup penugasan yang ditetapkan harus memadai untuk dapat mencapai tujuan penugasan.

c. Alokasi Sumber Daya Penugasan Auditor internal harus menentukan sumber daya yang sesuai dan memadai untuk mencapai tujuan penugasan, berdasarkan evaluasi atas sifat dan tingkat kompleksitas setiap penugasan, keterbatasan waktu, dan sumber daya yang dapat digunakan.

d. Program Kerja Penugasan

e. Auditor internal harus menyusun dan mendokumentasikan program kerja untuk mencapai tujuan penugasan.

4. Pelaksanaan Penugasan

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

a. Pengidentifikasian Informasi

Auditor internal harus mengidentifikasi informasi yang memadai, handal, relevan, dan berguna untuk mencapai tujuan penugasan.

b. Analisis dan Evaluasi

Auditor internal harus mendasarkan hasil penugasannya pada analisis dan evaluasi yang sesuai.

c. Pendokumentasian Informasi

Auditor internal harus mendokumentasikan informasi yang memadai, handal, relevan dan berguna untuk mendukung kesimpulan dan hasil penugasan.

d. Supervisi Penugasan

Setiap penugasan harus di supervisi dengan tepat untuk memastikan bahwa sasaran tercapai, kualitas terjamin, dan staf teredukasi.

5. Komunikasi Hasil Penugasan

Auditor internal harus mengkomunikasikan hasil penugasannya.

a. Kriteria Komunikasi

Komunikasi harus mencakup tujuan, ruang lingkup dan hasil penugasan. Komunikasi akhir hasil penugasan harus memuat kesimpulan yang dapat diterapkan, termasuk rekomendasi dan/atau tindak perbaikan yang dapat diterapkan. Apabila memungkinkan, pendapat auditor internal semestinya diberikan. Suatu pendapat harus mempertimbangkan ekspektasi manajemen senior dan dewan, serta pemangku kepentingan lain, dan harus didukung dengan informasi yang cukup, handal, relevan dan bermanfaat.

b. Kualitas Komunikasi

Komunikasi yang disampaikan harus akurat, objektif, jelas, ringkas, lengkap, dan tepat waktu.

c. Pengungkapan atas Penugasan yang Tidak Patuh terhadap Standar Apabila ketidakpatuhan terhadap Kode Etik, atau Standar

mempengaruhi suatu penugasan, komunikasi hasil penugasan harus mengungkapkan:

- Prinsip(-prinsip) atau aturan(-aturan) perilaku pada Kode Etik, atau Standar yang tidak sepenuhnya dipatuhi
- Alasan ketidakpatuhan,
- Dampak ketidakpatuhan tersebut terhadap penugasan dan hasil penugasan yang dikomunikasikan.

d. Penyampaian Hasil Penugasan

Kepala audit internal harus mengkomunikasikan hasil penugasan kepada pihak- pihak yang berkepentingan.

e. Pendapat Umum

Apabila terdapat pendapat umum, maka pendapat tersebut harus memperhatikan strategi, sasaran, dan risiko-risiko organisasi dan ekspektasi manajemen senior dan dewan, serta pemangku kepentingan lainnya. Pendapat umum harus didukung oleh informasi yang cukup, reliabel, relevan dan bermanfaat.

6. Pemantauan Perkembangan

Kepala audit internal harus menetapkan dan memelihara sistem untuk memantau disposisi atas hasil penugasan yang telah dikomunikasikan kepada manajemen.

- a. Kepala audit internal harus menetapkan proses tindak lanjut untuk memantau dan memastikan bahwa manajemen senior telah

melaksanakan tindakan perbaikan secara efektif, atau menerima risiko untuk tidak melaksanakan tindakan perbaikan.

- b. Aktivitas audit internal harus memantau disposisi hasil penugasan konsultasi untuk memantau tindakan perbaikan yang telah dilakukan oleh klien sesuai dengan hasil kesepakatan penugasan konsultasi.

7. Komunikasi Penerimaan Risiko

Dalam hal Kepala audit internal menyimpulkan bahwa manajemen telah menanggung risiko yang tidak dapat ditanggung oleh organisasi, Kepala audit internal harus membahas masalah ini dengan manajemen senior. Jika Kepala audit internal meyakini bahwa permasalahan tersebut belum terselesaikan, maka Kepala audit internal harus mengkomunikasikan hal tersebut kepada dewan.

3.1.5.5 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Auditor Internal

Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja auditor internal selain profesionalisme dan motivasi kerja. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja auditor internal menurut Edy Sujana (2012) adalah:

“Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja auditor internal adalah dengan meningkatkan kompetensi, motivasi, kesesuaian peran dan memperkuat komitmen organisasi. Rendahnya kompetensi, lemahnya motivasi, dan persepsi kesesuaian peran yang rendah dan lemahnya komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja auditor internal.”

Sedangkan I Wayan Sudiksa dan I Made Karya Utama (2016)

mengungkapkan bahwa:

“Kinerja yang baik tentunya tidak terbentuk begitu saja, namun ditentukan oleh banyak faktor. Faktor tersebut yakni profesionalisme, motivasi kerja dan kepuasan kerja. Motivasi adalah faktor yang berpengaruh dalam melaksanakan suatu pekerjaan.”

Berdasarkan uraian di atas dapat dikatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja auditor internal adalah kompetensi, motivasi kerja, profesionalisme, kepuasan kerja, kesesuaian peran dan komitmen organisasi. Namun dalam penelitian ini penulis hanya menggunakan faktor profesionalisme dan motivasi kerja.

3.1.5.6 Penilaian Kinerja Auditor Internal

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

Menurut AICPA (*The American Institute of Certified Public Accountants*) dikutip oleh Hery (2010:68) bahwa untuk mengevaluasi kinerja dan efektivitas dari tim audit internal dapat diajukan beberapa pernyataan mengenai pengalaman audit, prosedur audit, pengetahuan yang dimiliki, lapran audit, tindak lanjut rekomendasi, 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 dari anggota satuan audit internal yang memiliki keahlian memadai dalam bidang audit sistem informasi untuk menangani teknologi informasi yang digunakan perusahaan?
6. Apakah kerja satuan audit internal telah direncanakan secara tepat?
7. Jenis laporan audit apa yang diterbitkan oleh satuan audit internal dan kepada siapa laporan tersebut diajukan?
8. Apakah laporan audit internal diterbitkan atas dasar ketepatan waktu?
9. Apakah manajemen menanggapi secara layak dan tepat waktu atas saran-saran dan rekomendasi yang diajukan oleh auditor internal?
10. Apakah prosedur audit internal mencakup bidang operasional dan finansial?
11. Apakah keterlibatan departemen audit internal dalam melakukan audit tahunan sudah berjalan efektif?
12. Untuk masa yang akan datang, apa yang dapat dilakukan untuk memaksimalkan efektivitas dan efisien departemen audit internal?
13. Kriteria apa yang digunakan untuk menetapkan dan memprioritaskan antara audit internal tahunan dengan audit internal jangka panjang?
14. Apakah kerja suatu audit internal hanya memusatkan perhatian pada sesuatu/ area/ bagian yang memiliki resiko yang tinggi (besar)?”

2.1.6 Penelitian Terdahulu

Penelitian ini bertujuan untuk meneliti variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja auditor internal. Variabel-variabel tersebut adalah pengaruh profesionalisme dan komitmen organisasi terhadap kinerja auditor internal. Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian terdahulu. Beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan profesionalisme dan komitmen organisasi terhadap kinerja auditor internal diantaranya dikutip dari berbagai sumber yang relevan dengan topik penelitian. Penelitian tersebut dijabarkan sebagai berikut:

Tabel 2.2
Penelitian Terdahulu

No	Nama penulis/ Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan
1.	Mega karina (2013)	Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di kantor distribusi	Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di kantor distribusi	Variabel X ₁ yaitu Profesionalisme tidak digunakan dalam penelitian ini.
2.	Intan Permatha Sar (2016)	Pengaruh Profesionalisme dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Auditor	Secara bersama-sama Profesionalisme dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Kinerja Auditor	Variabel X ₂ yaitu komitmen organisasi tidak digunakan pada penelitian ini.
3.	Dian Rizkia (2017)	Pengaruh Profesionalisme dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Auditor Internal	Profesionalisme dan Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Auditor Internal	<ul style="list-style-type: none"> - Variabel X₂ yaitu komitmen organisasi tidak digunakan pada penelitian ini. - Indikator profesionalisme yang dilakukan penulis terdahulu adalah pelayanan kepada publik, pelatihan khusus berjangka panjang, taat pada kode etik, menjadi anggota assosiasi dan menghadiri pertemuan-pertemuan, jurnal publikasi bertujuan untuk meningkatkan keahlian praktik, menguji pengetahuan para kandidat auditor bersertifikat,

				lisensi oleh negara atau sertifikasi oleh dewan.
4.	Desy Kurnia Sari (2016)	Pengaruh Kecerdasan Intelektual dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Auditor Internal	Secara bersama-sama Kecerdasan Intelektual dan Kecerdasan Emosional berpengaruh positif terhadap Kinerja Auditor Internal	Variabel X_1 yaitu profesionalisme, dan X_2 yaitu komitmen organisasi tidak digunakan pada penelitian ini.
5.	Edy Sujana (2012)	Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja, Kesesuaian Peran, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Auditor Internal	Kompetensi, Motivasi Kerja, Kesesuaian Peran, dan Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Auditor Internal	Variabel X_1 yaitu Profesionalisme tidak digunakan dalam penelitian ini.

2.2 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 (Desy Kurnia Sari, 2016).

2.2.1 Pengaruh Profesionalisme terhadap Kinerja Auditor Internal

Profesi sebagai auditor adalah profesi yang memiliki tingkat tanggungjawab yang tinggi, sebab profesi ini bertanggungjawab kepada publik atas laporan audit yang dilakukan oleh perusahaan. Kinerja menjadi tolak ukur dalam menjalankan profesinya. Salah satu untuk melihat kinerja auditor internal bisa dilihat dari profesionalisme. Menurut M. Guy dalam Paul A Rajoe dan Ihsan Setio Budi (2010:414) menyatakan bahwa:

“Agar dapat mempertanggungjawabkan hasil kerjanya dengan benar, seorang auditor harus memiliki tingkat profesionalisme yang tinggi.”

Menurut Hery (2010:67) mengemukakan bahwa:

“Seorang auditor internal yang semakin profesional akan semakin menghasilkan laporan audit internal yang baik.”

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Sudiksa dan I Wayan (2016) menunjukkan bahwa profesionalisme dapat dikatakan salah satu syarat utama bagi seseorang yang menjadi auditor internal, sebab dengan profesionalisme yang tinggi, kinerja auditor internal akan semakin baik. Sedangkan menurut Novatiani dan Toufik (2014) menunjukkan bahwa laporan hasil pemeriksaan sangat penting bagi auditor internal karena laporan tersebut mencerminkan kinerja auditor internal

terhadap pekerjaannya, maka semakin baik profesionalisme auditor internal akan menghasilkan laporan hasil pemeriksaan yang semakin efektif sehingga menciptakan kinerja auditor internal yang lebih baik.

Profesionalisme yang dimiliki seorang auditor sebagai indikator penting yang harus ada dalam diri seorang auditor dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya. Sehingga apabila profesionalisme telah diterapkan dalam diri auditor, maka hal tersebut akan berpengaruh dalam peningkatan kinerja auditor yang dihasilkan. Auditor yang profesional akan menghasilkan kinerja yang berkualitas (Akbar, 2015).

2.2.2 Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Auditor Internal

Menurut Trianingsih (2012) yang menyatakan bahwa adanya suatu komitmen terhadap organisasi dapat menjadi dorongan bagi seorang auditor untuk bekerja lebih baik lagi dan memberikan dampak yang positif terhadap kinerja auditor. Perilaku auditor internal dapat terlihat dari komitmennya pada organisasi untuk meningkatkan kinerjanya. Seperti yang dikemukakan oleh Larasati dan Laksito (2013) apabila auditor internal sudah memiliki rasa komitmen pada organisasinya, maka auditor internal akan berusaha untuk meningkatkan kinerja auditor agar organisasi/ perusahaan tempat ia bekerja dapat mencapai tujuan yang ditentukan.

Komitmen organisasi menurut Kaswan (2012:293) adalah:

“Pernyataan akan kewajiban atau keharusan, atau janji atau keterlibatan (yang berhubungan dengan intelektual dan emosional). Tanpa adanya komitmen seseorang pada pekerjaannya, kecil kemungkinan untuk pencapaian suatu tujuan, baik tujuan individu maupun tujuan organisasi. Komitmen organisasi merupakan kesediaan karyawan berusaha bertahan dengan sebuah perusahaan diwaktu yang akan datang.”

Membangun komitmen akan melibatkan semua orang yang bekerja didalamnya yang menyangkut dalam psikis seseorang dan memberikan rasa bahwa organisasinya adalah segalanya. Auditor yang loyalitas terhadap organisasi akan menunjukan sikap dan perilaku yang positif terhadap lembaganya, memiliki jiwa untuk tetap membela organisasinya, berusaha meningkatkan prestasi, dan memiliki keyakinan yang pasti untuk mewujudkan kinerja auditor yang baik. Auditor internal akan bekerja dengan baik untuk mengangkat kinerja organisasinya/ perusahaannya, dengan begitu komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja seorang auditor (Wibisono, 2011).

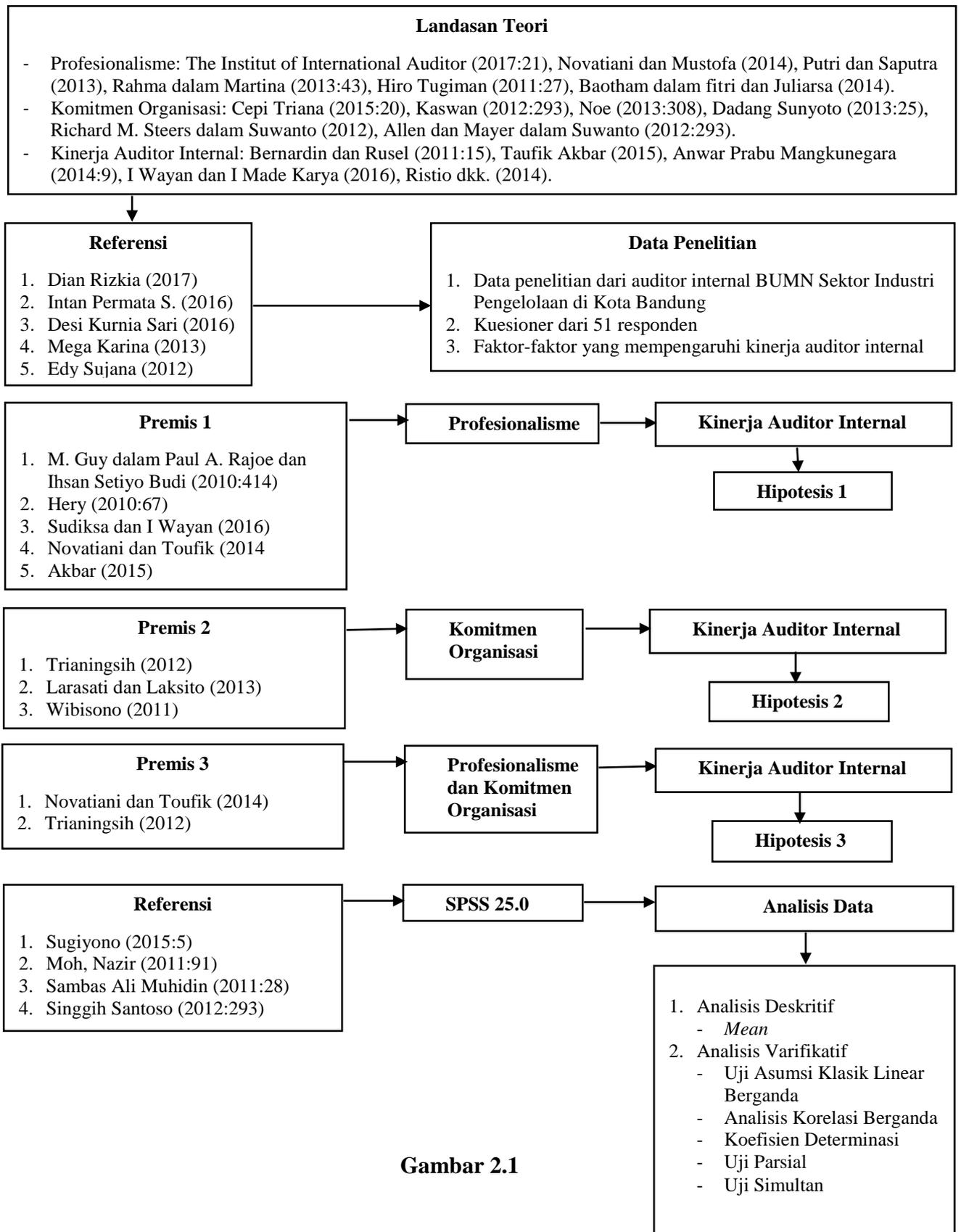
2.2.3 Pengaruh Profesionalisme dan Komitmen Organisasi dengan Kinerja Auditor Internal

Menurut Novatiani dan Toufik (2014) menunjukkan bahwa laporan hasil pemeriksaan sangat penting bagi auditor internal karena laporan tersebut mencerminkan kinerja auditor internal terhadap pekerjaannya, maka semakin baik profesionalisme auditor internal akan menghasilkan laporan hasil pemeriksaan yang semakin efektif sehingga menciptakan kinerja auditor internal yang lebih baik.

Profesionalisme sendiri harus ditunjang oleh komitmen organisasi untuk mencapai tingkatan yang tertinggi.

Trianingsih (2012) yang menyatakan bahwa adanya suatu komitmen terhadap organisasi dapat menjadi dorongan bagi seorang auditor untuk bekerja lebih baik lagi dan memberikan dampak yang positif terhadap kinerja auditor. Profesionalisme dan komitmen organisasi yang tepat akan memberikan motivasi yang tinggi dan memberikan dampak yang positif terhadap kinerja suatu perusahaan. Dengan memperhatikan sikap profesionalisme dan komitmen organisasi dari auditor yang akan memengaruhi kinerja auditor dalam melakukan proses audit.

Dari pernyataan diatas, dapat diperoleh kesimpulan bahwa profesionalisme dan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor internal. Dengan meningkatkan profesionalisme dan menumbuhkan komitmen organisasi akan menghasilkan kinerja auditor internal yang baik.



Kerangka Pemikira

2.3 Hipotesis Penelitian

Pengertian Hipotesis menurut Sugiyono (2015:93) adalah sebagai berikut:

“hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.”

Kerangka pemikiran yang telah diuraikan diatas, menjadi landasan bagi penulis untuk mengajukan hipotesis sebagai berikut:

- H₁ : Terdapat Pengaruh Profesionalisme terhadap Kinerja Auditor Internal

- H₂ : Terdapat Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Auditor Internal

- H₃ : Terdapat Pengaruh Profesionalisme dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Auditor Internal