

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Audit Internal

2.1.1.1 Pengertian Audit Internal

Audit internal merupakan sebuah penilaian yang sistematis dan objektif yang dilakukan oleh auditor internal, juga sebagai operasi dan kontrol yang berbeda-beda dalam organisasi untuk menentukan apakah informasi keuangan dan operasi telah akurat dan dapat diandalkan. Audit internal bertujuan untuk membantu semua tingkatan manajemen dalam melaksanakan tanggung jawabnya secara efektif.

The Institute of Internal Auditors (2017:29) yang terdapat dalam Standard for Professional Practice of Internal Auditing, menyatakan bahwa:

“Internal auditing is an independent appraisal function established within an organization to examine and evaluate as a service to the organization.”

Yang mempunyai arti sebagai berikut audit internal adalah fungsi penilaian independen yang ditetapkan dalam sebuah organisasi untuk diperiksa dan dievaluasi sebagai layanan untuk organisasi.

Anthony dan Govindarajan (2013:57), menyatakan bahwa :

“Internal auditing is a staff activity intended to ensure that information is reported accurately in accordance with prescribed rules, that fraud and

misappropriation of assets is kept to a minimum and in some cases, to suggest ways to improving the organization' efficiency and effectiveness."

Yang mempunyai arti sebagai berikut, audit internal adalah kegiatan staff yang dimaksudkan untuk memastikan bahwa informasi dilaporkan secara akurat sesuai dengan peraturan yang ditentukan, bahwa kecurangan dan kesalahan penyampaian dijaga seminimal mungkin dan dalam beberapa kasus, menyarankan cara untuk memperbaiki efisiensi dan efektivitas organisasi.

Sedangkan Sawyer yang diterjemahkan oleh Ali Akbar (2013:9) menjelaskan bahwa:

“Audit internal adalah sebuah aktivitas konsultasi dan keyakinan objektif yang dikelola secara independen di dalam organisasi dan diarahkan oleh filosofi penambahan nilai untuk meningkatkan operasional perusahaan.”

Definisi Audit Internal menurut Hiro Tugiman (2014:11) adalah:

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

Berdasarkan uraian di atas, maka jelaslah bahwa audit internal adalah 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.

2.1.1.2 Pengertian Auditor Internal

Auditor internal merupakan seseorang yang bekerja dalam suatu perusahaan yang bertugas untuk melakukan aktivitas pemeriksaan. Auditor internal memiliki peran penting dalam keberlangsungan pengawasan intern perusahaan. Auditor internal menurut Mulyadi (2010:29) adalah sebagai berikut:

“Auditor yang bekerja dalam perusahaan (perusahaan negara maupun swasta) yang tugas pokoknya adalah menentukan apakah kebijakan dan prosedur yang ditetapkan oleh manajemen puncak telah dipatuhi, menentukan efisiensi dan efektivitas prosedur kegiatan organisasi serta menentukan keandalan informasi yang dihasilkan oleh berbagai bagian operasi.”

Auditor internal dalam perusahaan BUMN dikenal dengan sebutan Satuan Pengawasan Intern (SPI). Ketentuan perundang-undangan yang mendukung eksistensi SPI BUMN diatur dalam Undang-undang Nomor 19 Tahun 2003 mengenai BUMN sebagaimana diatur lebih lanjut dalam PP Nomor 45 Tahun 2005 perihal pendirian, pengurusan, pengawasan dan pembubaran BUMN.

2.1.1.3 Fungsi dan Ruang Lingkup Audit Internal

Di dalam perusahaan, internal audit merupakan fungsi staf, sehingga tidak memiliki wewenang untuk langsung memberikan perintah kepada pegawai, juga tidak dibenarkan untuk melakukan tugas-tugas operasional dalam perusahaan yang sifatnya di luar kegiatan pemeriksaan.

Menurut Mulyadi (2015:211) fungsi audit internal dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Fungsi audit internal adalah 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 efektivitas dari unsur-unsur pengendalian internal yang lain.
- b. Fungsi audit internal merupakan 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, auditor internal menyediakan jasa-jasa tersebut. Auditor internal berhubungan dengan semua tahap kegiatan perusahaan, sehingga tidak hanya terbatas pada unit atas catatan akuntansi.

Menurut Mulyadi (2015:212), Ruang lingkup pemeriksaan internal menilai keefektifan sistem pengendalian internal yang dimiliki organisasi, serta kualitas pelaksanaan tanggung jawab yang diberikan, pemeriksaan internal harus:

1. Mereview keandalan (reliabilitas dan integritas)
2. Mereview berbagai sistem yang telah ditetapkan
3. Mereview berbagai cara yang dipergunakan
4. Mereview berbagai operasi atau program

Adapun penjelasan dari ruang lingkup audit internal di atas adalah :

1. Mereview keandalan (reliabilitas dan integritas) informasi finansial dan operasi serta cara yang dipergunakan untuk mengidentifikasi, mengukur, mengklarifikasi dan melaporkan informasi tersebut.
2. Mereview berbagai sistem yang telah ditetapkan untuk memastikan kesesuaian dengan berbagai kebijakan, rencana, prosedur, hukum dan peraturan yang dapat berakibat penting terhadap kegiatan organisasi, serta harus menentukan apakah organisasi telah mencapai kesesuaian dengan hal-hal tersebut.
3. Mereview berbagai cara yang dipergunakan untuk melindungi harta dan bila dipandang perlu, memverifikasi keberadaan harta-harta tersebut.

4. Menilai keekonomisan dan keefisienan penggunaan berbagai sumber daya.
5. Mereview berbagai operasi atau program untuk menilai apakah hasilnya akan konsisten dengan tujuan dan sarana yang telah ditetapkan dan apakah kegiatan atau program tersebut dilaksanakan sesuai dengan yang direncanakan.

2.1.1.4 Tahap Pelaksanaan Audit Internal

Program pemeriksaan yang telah didukung dan disetujui oleh manajemen merupakan ketentuan yang harus dilakukan dalam melaksanakan pemeriksaannya. Selain itu program pemeriksaan internal dapat dipakai sebagai tolak ukur bagi para pelaksana pemeriksa.

The Institute of Internal Auditor (2017:39) mengemukakan pelaksanaan tugas audit sebagai berikut:

“Audit work should include planning the audit, examining and evaluating information, communicating result, and following up.”

Yang mempunyai arti sebagai berikut, pekerjaan audit harus mencakup perencanaan audit, pemeriksaan dan evaluasi informasi, hasil komunikasi, dan tindak lanjut.

Sedangkan menurut Hiro Tugiman (2014:53-75) pelaksanaan tugas audit internal sebagai berikut :

1. Perencanaan Audit Sebagai langkah awal perencanaan audit ini berisikan:
 - a) Menyusun tujuan dan lingkup audit
 - b) Mendapatkan informasi mengenai aktivitas yang akan diaudit
 - c) Menentukan sumber-sumber penting dalam melakukan audit

- d) Memberitahukan kepada auditor mengenai pelaksanaan audit
 - e) Melaksanakan atau tepatnya survey terhadap risiko, pengendalian untuk mengetahui luas audit yang akan dilaksanakan dan meminta komentar dan saran audite
 - f) Menyusun program
 - g) Menentukan bagaimana, kapan dan siapa yang membutuhkan hasil dari audit pengesahan rencana audit
2. Pengujian dan Pengevaluasian Informasi Untuk melakukan pengujian dan pengevaluasian auditor internal harus mengumpulkan, menganalisa, menginterpretasikan dan mendokumentasikan informasi untuk mendukung hasil audit.
 3. Menyampaikan hasil pemeriksaan Auditor internal harus menyampaikan atau melaporkan temuan-temuan yang diperoleh dari hasil audit
 4. Tindak lanjut hasil pemeriksaan Pemeriksaan internal harus terus meninjau atau melakukan follow up untuk memastikan bahwa terdapat temuan-temuan pemeriksaan yang dilaporkan telah dilakukan tindak lanjut tepat.

2.1.1.5 Tanggung Jawab Auditor Internal

Tanggung jawab seorang auditor internal dalam perusahaan tergantung pada status dan kedudukannya dalam struktur organisasi perusahaan. Wewenang yang berhubungan dengan tanggung jawab tersebut berurusan dengan kekayaan dan karyawan perusahaan yang relevan dengan pokok masalah yang dihadapi.

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

“Tanggung jawab auditor internal adalah menerapkan 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.”

2.1.1.6 Aktivitas Audit Internal

Menurut Hery (2017:239) aktivitas audit internal pada dasarnya dapat digolongkan kedalam dua macam bentuk yaitu financial Auditing dan operational Auditing dengan penjelasan sebagai berikut :

1. Financial Auditing.

Kegiatan ini antara lain mencakup pengecekan atas kecermatan dan kebenaran segala data keuangan, mencegah terjadinya kesalahan atau kecurangan dan menjaga kekayaan perusahaan. Tugas-tugas ini dapat dilaksanakan tanpa suatu evaluasi yang memerlukan penelitian lebih mendalam dan hasil audit ini diukur dengan tolak ukur yang mudah, yaitu “benar” atau “salah”. Dengan kata lain, audit keuangan berusaha untuk memverifikasi adanya aset dan untuk memperoleh kepastian bahwa terhadap aset itu telah diadakan pengamanan yang tepat. Di samping itu yang lebih penting lagi adalah bahwa keserasian dari sistem pembukuan serta pembuatan laporan akan diperiksa dalam financial auditing ini.

2. Operational Auditing.

Pemeriksaan lebih ditujukan pada bidang operasional untuk dapat memberikan untuk dapat memberikan rekomendasi yang berupa perbaikan dalam cara kerja, sistem pengendalian dan sebagainya. Pada perkembangan fungsi (peran) audit internal saat ini, auditor internal sepertinya sedikit mengurangi kegiatan pemeriksaan dalam bidang keuangan, dan lebih banyak perhatiannya diberikan pada kegiatan pemeriksaan operasional. Namun intinya adalah bahwa pemeriksaan operasional ini meliputi perluasan dari pemeriksaan intrn pada semua operasi perusahaan, dan tidak membatasi diri pada bidang keuangan dan akuntansi semata, oleh karena aktivitas keuangan dan akuntansi berhubungan erat dengan hampir semua aktivitas yang berlangsung dalam perusahaan.

2.1.1.7 Pedoman Praktik Audit Internal

Pedoman Praktik Audit Internal yang dijelaskan oleh Hery (2017:253)

adalah sebagai berikut :

“Pedoman Praktik Audit Internal (PPAI) yang berlaku sejak tanggal 01 Januari 2005 wajib diterapkan oleh para profesional audit internal. Keseluruhan PPAI terdiri atas: Definisi Audit Internal, Kode Etik Profesi Audit Internal, dan interpretasi dari profesi audit internal. Definisi audit internal yang dikembangkan dari IIA (Institute of Internal Auditors), yang disesuaikan dengan kondisi dan perkembangan di Indonesia, yaitu sebagai suatu kegiatan assurance dan konsultasi yang independen dan obyektif, yang dirancang untuk memberikan nilai tambah bagi kegiatan operasional perusahaan.”

Jadi dapat disimpulkan pedoman merupakan ketentuan dasar yang memberi arah bagaimana sesuatu harus dilakukan, pedoman ini disusun sebagai pedoman kerja bagi Internal Audit dalam melaksanakan tugas dan amanat yang

diberikan oleh Dewan Direksi Perseroan, guna memberikan keyakinan dan konsultasi yang bersifat independen dan obyektif kepada internal organisasi.

2.1.2 Kompetensi

2.1.2.1 Pengertian Kompetensi Auditor Internal

Menurut Amin Widjaja Tunggal (2015:39) mendefinisikan kompetensi adalah sebagai berikut:

“Kompetensi adalah pengetahuan dan keahlian yang diperlukan untuk mencapai tugas yang menentukan pekerjaan individual”.

Pengertian lain mengenai kompetensi menurut Rendal J.Elder, etc dalam Amir Abadi Jusuf (2012:322) mendefinisikan kompetensi adalah sebagai berikut: “Kompetensi merupakan pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan yang bertujuan mencapai tugas-tugas yang mendefinisikan tugas setiap orang”.

Sedangkan menurut Mulyadi (2013:58) mendefinisikan kompetensi adalah sebagai berikut:

“Kompetensi menunjukkan terdapatnya pencapaian dan pemeliharaan sesuatu tingkatan pemahaman dan pengetahuan yang memungkinkan seseorang anggota untuk memberikan jasa dengan kemudahan dan kecerdikan”.

Seorang auditor dengan kompetensi yang baik dan sesuai akan dapat memahami apa yang harus dikerjakan dan apa fungsi dirinya dalam pekerjaan tersebut. Sedangkan kompetensi auditor internal *The Institute of Internal Auditors* (2014:5) sebagai berikut:

“Internal auditors must possess the knowledge, skills, and other competencies needed to perform their individual responsibilities. The internal audit

activitycollectively must possess or obtain the knowlwdge, skills and other compenince needed to perform its responibilities”.

Dalam definisi The Institue of Internal Auditors menjelaskan bahwa auditor internal harus memiliki pegetahuan, keterampilan, dan kompetensi lain yang diperlukan untuk melaksanakan tanggung jawab masing-masing. Kegiatan audit internal secara kolektif harus memiliki atau memeperoleh penegetahuan, keterampilan, dan kompetensi lain yang diperlukan untuk melaksanakan tanggung jawabnya.

Menurut Hiro Tugiman (2006:27) mendefinisikan bahwa :

“Kompetensi auditor internal adalah pengetahuan, kemampuan, dan berbagai disiplin ilmu yang diperlukan untuk melaksanakan pemeriksaan secara tepat dan pantass”.

Sedangkan Kompetensi menurut Nugraha (2012) mendefinisikan bahwa:

“ Kompetensi auditor adalah kualifikasi yang dibutuhkan auditor untuk melaksanakan audit dengan benar. Auditor harus memiliki kompetensi, kecermatan, dan kehati-hatian dalam menemukan pelanggaran. Seorang auditor dalam menjalankan dalam menjalankan profesinya harus berdasar pada standar yang telah ditetapkan, diantaranya standar umum, dalam pengetahuan dan keahlian dalam bidangnya”

Berdasarkan definisi tersebut dapat diartikan bahwa kompetensi auditor adalah audtor dengan pengetahuan, pengalaman, pendidikan, dan penelitian yang cukup untuk dapat melakukan audit secara objektif, cermat, dan seksama akan menghasilkan audit yang berkualitas tinggi.

2.1.2.2 Karakteristik Kompetensi

Menurut Spencer dan Spencer dalam Palan (2015:84) mengemukakan bahwa kompetensi menunjukkan karakteristik yang mendasari perilaku yang menggambarkan motif, karakteristik pribadi (ciri khas), konsep diri, nilai-nilai,

pengetahuan atau keahlian yang dibawa seseorang yang berkinerja unggul (superior performer) di tempat kerja. Ada 5 (lima) karakteristik yang membentuk kompetensi yakni:

1. Pengetahuan; Faktor pengetahuan meliputi masalah teknis, administratif, proses kemanusiaan, dan sistem.
2. Keterampilan; merujuk pada kemampuan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan.
3. Konsep diri dan nilai-nilai; merujuk pada sikap, nilai-nilai dan citra diri seseorang, seperti kepercayaan seseorang bahwa dia bisa berhasil dalam suatu situasi.
4. Karakteristik pribadi; merujuk pada karakteristik fisik dan konsistensi tanggapan terhadap situasi atau informasi, seperti pengendalian diri dan kemampuan untuk tetap tenang dibawah tekanan.
5. Motif; merupakan emosi, hasrat, kebutuhan psikologis atau dorongan-dorongan lain yang memicu tindakan.

Selain itu untuk meningkatkan kompetensi profesional menurut Jaafar dan

Sumiyati (2012: 123) dapat dibagi menjadi 2 fase terpisah:

1. Pencapaian kompetensi profesional. Pencapaian kompetensi profesional pada awalnya memerlukan standar pendidikan umum yang tinggi, diikuti oleh pendidikan khusus, pelatihan dan ujian profesional dalam subyek-subyek yang relevan, dan pengalaman kerja. Hal ini harus menjadi pola pengetahuan yang normal untuk anggota.
2. Pemeliharaan Kompetensi Profesional.
 - a. Kompetensi harus dipelihara dan dijaga melalui komitmen untuk belajar dan melakukan peningkatan profesional secara berkesinambungan selama kehidupan profesional anggota.
 - b. Pemeliharaan kompetensi profesional memerlukan kesadaran untuk terus mengikuti perkembangan profesi akuntansi, termasuk diantaranya pernyataan-pernyataan akuntansi, auditing, dan peraturan lainnya, baik nasional maupun internasional yang relevan.
 - c. Anggota harus menerapkan suatu program yang dirancang untuk memastikan terdapatnya kendali mutu atas pelaksanaan jasa profesional yang konsisten dengan standar nasional dan internasional. Berdasarkan karakteristik diatas kompetensi dapat disimpulkan sebagai segala sesuatu yang dimiliki oleh seseorang berupa pengetahuan ketrampilan dan pengalaman serta faktor-faktor internal individu lainnya untuk dapat mengerjakan sesuatu pekerjaan.

Menurut Michael Zwell dalam Wibowo (2013:330) memberikan empat kategori kompetensi yang terdiri dari:

1. Task achievement (Prestasi kerja) Merupakan kategori kompetensi yang berhubungan dengan kinerja baik. Kompetensi yang berkaitan dengan Task achievement ditunjukkan oleh: orientasi pada hasil, mengelola kinerja, mempengaruhi inisiatif, efisiensi produksi, fleksibilitas, inovasi, peduli pada kualitas, perbaikan berkelanjutan, dan keahlian khusus.
2. Relationship (Hubungan) Merupakan kategori kompetensi yang berhubungan dengan komunikasi dan bekerja baik dengan orang lain dan memuaskan kebutuhannya.
3. Personal attribute (Atribut pribadi) Merupakan kompetensi karakteristik individu dan menghubungkan bagaimana orang berfikir, belajar, dan berkembang.
4. Leadership (Kepemimpinan) Merupakan kompetensi yang berhubungan dengan memimpin organisasi dan orang untuk mencapai maksud, visi, dan tujuan organisasi.

Menurut I Gusti Agung Rai (2013:3) terdapat 3 macam komponen kompetensi yaitu:

1. Mutu Personal Dalam menjalankan tugasnya, seorang auditor harus memiliki mutu personal yang baik, seperti:
 - a. Rasa ingin tahu (inquisitive)
 - b. Berpikir luas (broad minded)
 - c. Mampu menangani ketidak pastian
 - d. Mampu menerima bahwa tidak ada solusi yang mudah
 - e. Menyadari bahwa beberapa temuan dapat bersifat subjektif
 - f. Mampu bekerja sama dengan tim
2. Pengetahuan Umum Seorang auditor harus memiliki pengetahuan umum untuk memahami entitas yang akan diaudit dan membantu pelaksanaan audit. Pengetahuan dasar ini meliputi kemampuan untuk melakukan review analisis (analytical review), pengetahuan teori organisasi untuk memahami suatu organisasi, pengetahuan auditing, dan Pengetahuan akuntansi yang akan membantu dalam mengelola angka dan data.
3. Keahlian khusus Keahlian khusus yang harus dimiliki antara lain keahlian untuk melakukan wawancara, kemampuan membaca cepat, statistic, keterampilan menggunakan computer (minimal mampu mengoperasikan word processing dan spread sheet) serta mampu menulis dan mempresentasikan laporan dengan baik.

2.1.3. Independensi

2.1.3.1 Pengertian Independensi

Independensi adalah suatu keadaan atau posisi dimana kita tidak terikat dengan pihak manapun. Artinya keberadaan kita adalah mandiri, tidak mengukung dengan kepentingan pihak tertentu atau organisasi tertentu.

Menurut Sawyer (2013:205) yang dialihbahasakan oleh Ali Akbar, pengertian independensi adalah sebagai berikut:

“Independensi adalah kebebasan dari berkewajiban atau hubungan dengan sunjek yang di audit / pegawainya. Selain ikut bagaian dalam melakukan penelaah penilaian silang, ia tidak mengalami konflik kepentingan. Tidak dikendalikan oleh perusahaan yang mengontrol aktivitas audit internal / tidak adanya pengaruh yang ditimbulkan dari hubungan dimasa kini atau dimasa lalu.”

Sedangkan menurut Akmal (2015:11), independensi memiliki artian sebagai berikut:

“Independensi adalah kebebasan yang dimiliki oleh auditor internal adalah kebebasan yang relatif, yaitu kebebasan yang terbatas pada organisasi dimana auditor internal bekerja.”

Untuk auditor internal, kebebasan atau independensi secara absolut adalah tidak mungkin. Kebebasan secara absolut berarti bebas dari segala ketergantungan, termasuk bebas dalam hal keuangan. Selama bagian auditor internal merupakan bagian dari badan usaha dan selama itu perlu kehidupannya tergantung pada badan usaha tersebut. Oleh karena itu, auditor internal melepaskan sebagian dari kebebasannya. Tujuan yang ingin dicapai adalah melindungi pemeriksa agar tidak terpaksa melakukan kompromi mengenai tujuan pemeriksaannya.

Audit internal bekerja dalam suatu perusahaan untuk melakukan audit bagi kepentingan manajemen. Tugas yang diberikan pada auditor internal bermacam-macam, tergantung dari perintah atasannya. Dalam menjalankan tugasnya sebagai auditor internal harus berada diluar fungsi lini dalam suatu organisasi. Seorang auditor internal wajib memberikan informasi yang penting bagi pihak manajemen yang berkaitan dengan proses pengambilan keputusan yang digunakan oleh pihak manajemen.

Oleh karena itu, kepala unit pemeriksaan intern sebaiknya bertanggungjawab ke pejabat yang memiliki wewenang yang cukup dan jika memungkinkan diusahakan berada dibawah dewan komisaris dan berhubungan dengan komite audit. Ini dimaksudkan untuk menjamin jangkauan yang memadai, pertimbangan yang layak, serta tindak lanjut yang efektif terhadap temuan-temuan pemeriksaan dan rekomendasi-rekomendasi yang diajukan pemeriksaan intern.

Dalam semua hal yang berkaitan dengan pekerjaan pemeriksaan, organisasi pemeriksa dan pemeriksa harus bebas dalam sikap mental dan penampilan dari gangguan pribadi, ekstern, dan organisasi yang dapat mempengaruhi indenpendensinya. Dengan pernyataan standar umum kedua ini, organisasi pemeriksa dan para pemeriksanya bertanggungjawab untuk mempertahankan indenpendensinya sedemikian rupa, sehingga pendapat, pertimbangan dan rekomendasi dari hasil pemeriksaan yang dilaksanakan tidak memihak dan dipandang tidak memihak oleh pihak manajemen.

2.1.3.2 Pentingnya Indenpendensi

Para auditor internal adalah karyawan perusahaan yang mereka audit. Mereka harus indenpenden dari aktivitas yang mereka audit. Indenpendensi dapat dicapai melalui status organisasional dan objektifitas auditor internal. Menurut Amin Widjaja Tunggal (2015:22) indenpendensi akan dijelaskan sebagai berikut:

“Indenpendensi akan meningkat jika direktur departemen audit internal: (1) bertanggung jawab kepada seseorang dalam organisasi yang memiliki kewenangan memadai untuk memastikan cakupan audit yang luas serta pertimbangan yang cukup dan efektifnya tindakan atas rekomendasi audit, dan (2) mempunyai komunikasi langsung dengan dewan komisaris atau komite auditnya”.

Objektifitas mengharuskan auditor internal untuk memiliki sikap mental yang indenpenden dalam melaksanakan audit. Objektifitas akan menurun bila auditor internal memikul tanggung jawab operasi atau membuat keputusan manajemen.

2.1.3.3 Indikator Indenpendensi Auditor Internal

Indenpendensi sudah merupakan suatu bentuk standar dalam auditing yang penting bagi auditor internal dikarenakan unit auditor internal ikut bertanggung jawab untuk merencanakan dan melaksanakan pemeriksaan.

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

Menurut Hiro Tugiman (2006:20) status organisasi dapat dijelaskan sebagai berikut:

“Status organisasi unit audit internal haruslah memberikan keleluasaan untuk memenuhi atau menyelesaikan tanggung jawab pemeriksaan yang diberikan.”

Para pemeriksa internal atau auditor internal haruslah melakukan pemeriksaan secara objektif. Seperti yang dikatakan Hiro Tugiman (2006:24):

“Objektifitas adalah sikap mental bebas yang harus dimiliki oleh pemeriksaan internal (*Internal Auditor*) dalam melaksanakan pemeriksaan. Pemeriksaan internal tidak boleh menempatkan penilaian sehubungan dengan pemeriksaan yang dilakukan secara lebih rendah dibandingkan dengan penilaian yang dilakukan oleh pihak lain atau menilai sesuatu berdasarkan hasil penilaian orang lain.”

Sikap objektif akan memungkinkan para auditor internal melaksanakan pemeriksaan dengan suatu cara, sehingga mereka akan sungguh-sungguh dan yakin atas hasil pekerjaannya tidak akan membuat penilaian yang kualitasnya merupakan hasil kesepakatan atau diragukan. Para pemeriksa internal tidak boleh ditempatkan dalam suatu keadaan yang membuat mereka tidak dapat melaksanakan penilaian yang objektif.

Indepensi dalam audit di artikan bebas pemeriksa audit internal harus objektif dan bebas dari benturan kepentingan dalam menjalankan tanggung jawab profesionalnya. Pemeriksa juga bertanggung jawab untuk mempertahankan independensi dalam penampilan perilaku pada saat melakukan pemeriksaan.

Mautz dan Sharaf dalam Sawyer (2013:35) yang dialihbahasakan oleh Desi Adhriani mengatakan ada beberapa indikator-indikator independensi profesional yang bisa diterapkan oleh auditor internal yang ingin bersikap independen dan objektif, indikator-indikator tersebut adalah :

1. Independensi dalam program audit
2. Independensi dalam verifikasi

3. Independensi dalam pelaporan

Ketiga indikator independensi auditor internal tersebut akan dijelaskan sebagai berikut :

1. Independensi dalam program audit

Dalam melaksanakan program auditing, auditor internal harus bebas dalam hal sebagai berikut :

- a. Bebas dari intervensi manajerial dalam program audit
- b. Bebas dari segala intervensi atas prosedur audit
- c. Bebas dari segala persyaratan untuk penugasan audit selain yang di syartkan untuk sebuah proses audit

2. Independensi dalam verifikasi

- a. Bebas dalam mengakses semua catatan, memeriksa aktiva, dan karyawan yang relevan dengan audit yang dilakukan
- b. Mendapatkan kerjasama yang aktif dari karyawan manajemen selama proses audit
- c. Bebas dari segala usaha manajerial yang berusaha membatasi aktifitas yang diperiksa atau membatasi pemerolehan baha bukti
- d. Bebas dari kepentingan pribadi yang menhambar verifikasi audit

3. Independensi dalam pelaporan

- a. Bebas dari perasaan wajib memodifikasi dampak atau signifikan dari fakta-fakta yang dilaporkan

- b. Bebas dari tekanan untuk tidak melaporkan hal-hal yang signifikan dalam laporan audit
- c. Menghindari penggunaan kata-kata yang menyesatkan baik secara sengaja maupun tidak sengaja dalam melaporkan fakta dan rekomendasi dalam interpretasi auditor.
- d. Bebas dari segala usaha untuk meniadakan pertimbangan auditor mengenai fakta dalam laporan audit internal

Auditor internal harus diberikan indenpendensi yang memadai untuk mencapai objektivitas, baik dalam kenyataan maupun persepsi.

2.1.4 Komitmen Organisasi

2.1.4.1 Pengertian Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi sesuatu hal yang lebih dari sekedar kesetiaan yang pasif terhadap organisasi, komitmen organisasi menyatakan hubungan pegawai dengan perusahaan atau organisasi secara aktif .Karena pegawai yang memiliki komitmen organisasi cenderung memiliki keinginan untuk memberi tenaga dan tanggung jawab yang lebih dalam menyokong kesejahteraan dan keberhasilan organisasi tempatnya bekerja.

Komitmen organisasi menurut Mehrabi et al, (2013) adalah sebagai berikut:

“Commitment refers to the focus and the desire of attachment of an individual to a certain task or his work. Organizational commitment refersto individual feelings of employees with regard to the organization.Organizational commitment showed by behaviors and performance of employees at the workplace.”

Dalam definisi yang dijelaskan Mehrabi et al menjelaskan bahwa Komitmen mengacu pada fokus dan keinginan keterikatan seseorang terhadap suatu tugas atau pekerjaannya. Komitmen organisasi mengacu pada perasaan individu karyawan berkaitan dengan organisasi. Komitmen organisasi ditunjukkan oleh perilaku dan kinerja karyawan di tempat kerja.

Komitmen organisasi menurut Robbins (2012:100) adalah sebagai berikut:

"Organizational commitment is defined as a state in which an employee sits with a particular organization and the goals and wants to maintain membership within the organization."

Dalam definisi yang dijelaskan Robbins menjelaskan bahwa komitmen organisasi di definisikan sebagai suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan – tujuan dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut.”

Menurut Arfan Ikhsan (2014:54), pengertian komitmen organisasi adalah:

“Komitmen organisasi merupakan tingkat sampai sejauh apa seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut.”

Menurut Sopiah (2012: 155), pengertian komitmen organisasi adalah:

“Komitmen organisasional menurut mencakup kebanggaan anggota, kesetiaan anggota, dan kemauan anggota pada organisasi.”

Dari beberapa definisi di atas maka dapat disimpulkan bahwa seorang auditor dianggap mempunyai komitmen organisasi yang baik jika ia menjalankan pekerjaan dibangun atas dasar kepercayaan pekerja atas nilai-nilai

organisasi, kerelaan pekerja membantu mewujudkan tujuan organisasi dan loyalitas untuk tetap menjadi anggota organisasi.

2.1.4.2 Karakteristik Yang Berhubungan Dengan Komitmen Organisasi

Menurut Arfan Ikhsan (2014) ada tiga karakteristik yang berhubungan dengan komitmen organisasi yaitu :

1. Keyakinan dan penerimaan yang kuat terhadap nilai dan tujuan organisasi.
2. Kemauan untuk sekuat tenaga melakukan yang diperlukan untuk kepentingan organisasi.
3. Keinginan yang kuat untuk menjaga keanggotaan dalam organisasi

2.1.4.3 Komponen Utama Komitmen Organisasi

Menurut Arfan Ikhsan Lubis (2014) ada 3 komponen utama mengenai komitmen organisasi yaitu :

1. Komitmen afektif (affective commitment) terjadi apabila karyawan ingin menjadi bagian dari organisasi karena ikatan emosional (emotional attachment) atau psikologis terhadap organisasi.
2. Komitmen kontinu (continuance commitment) muncul apabila karyawan tetap bertahan pada suatu organisasi karena membutuhkan gaji dan keuntungan-keuntungan lain, atau karena karyawan tersebut tidak menemukan pekerjaan lain. Dengan kata lain, karyawan tersebut tinggal di organisasi tersebut karena dia membutuhkan organisasi tersebut.
3. Komitmen normatif (normative commitment) timbul dari nilai-nilai diri karyawan. Karyawan bertahan menjadi anggota suatu organisasi karena memiliki kesadaran bahwa komitmen terhadap organisasi tersebut merupakan hal yang memang harus dilakukan. Jadi, karyawan tersebut tinggal di organisasi itu karena ia merasa berkewajiban untuk itu.

2.1.4.4 Menciptakan Komitmen Organisasi

Menurut Mangkunegara (2012:176) ada tiga pilar dalam menciptakan komitmen organisasi, yaitu :

1. Adanya perasaan untuk menjadi bagian dari organisasi (*a sense of belonging to the organization*)
2. Adanya keterkaitan atau kegairahan terhadap pekerjaan (*a sense of excitement in the job*)
3. Pentingnya rasa memiliki (*ownership*).

Adapun penjelasan dari tiga pilar di atas :

1. Adanya perasaan untuk menjadi bagian dari organisasi (*a sense of belonging to the organization*) untuk menciptakan rasa memiliki tersebut, maka salah satu pihak dalam manajemen harus mampu membuat karyawan :
 - a. Mampu mengidentifikasi dirinya terhadap organisasi.
 - b. Merasa yakin bahwa apa yang dilakukannya atau pekerjaannya adalah berharga bagi organisasi.
 - c. Merasa nyaman dengan organisasi tersebut.
 - d. Merasa mendapat dukungan yang penuh dari organisasi dalam bentuk misi yang jelas (apa yang direncanakan untuk dilakukan), nilai-nilai yang ada (apa yang diyakini sebagai hal yang penting oleh manajemen), norma-norma yang berlaku (cara-cara yang berperilaku bisa diterima oleh organisasi).
2. Adanya keterkaitan atau kegairahan terhadap pekerjaan (*a sense of excitement in job*). Perasaan seperti ini dapat dimunculkan dengan cara:

- a. Mengenali faktor-faktor motivasi intrinsik dalam mengatur desain pekerjaan (*job design*).
 - b. Kualitas kepemimpinan. Kemampuan dari manajer dan supervisor untuk mengenali bahwa komitmen karyawan bisa ditingkatkan jika ada perhatian terusmenerus, memberi delegasi atas wewenang serta memberi kesempatan dan ruang yang cukup bagi karyawan untuk menggunakan keterampilan dan keahlian secara maksimal.
3. Penting rasa memiliki (*ownership*). Rasa memiliki bisa muncul jika karyawan merasa bahwa mereka benar-benar diterima menjadi bagian atau kunci penting dari organisasi. Konsep penting dari ownership akan meluas dalam bentuk partisipasi dalam membuat keputusan-keputusan dan mengubah praktek yang pada akhirnya akan mempengaruhi keterlibatan karyawan. Jika karyawan merasa dilibatkan dalam membuat keputusan dan jika mereka merasa ideidenya didengar dan merasa telah memberikan kontribusi pada hasil yang dicapai, maka mereka akan cenderung memberikan keputusankeputusan atau masukan yang dimiliki,hal ini dikarenakan mereka dilibatkan dan bukan dipaksa.

2.1.5 Kinerja Auditor Internal

2.1.5.1 Pengertian Kinerja Auditor Internal

Bernardin dan Rusel (2012:15) 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. “

Yang mempunyai arti sebagai berikut kinerja didefinisikan sebagai catatan hasil yang dihasilkan pada fungsi pekerjaan atau aktivitas tertentu selama jangka waktu tertentu.

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

”Performance refers to an employee’s accomplishment of assigned task”

Yang mempunyai arti sebagai berikut kinerja mengacu pada pencapaiantugas yang ditugaskan oleh karyawan". 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.

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

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

Menurut Taufik Akbar (2015) mengemukakan bahwa:

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

Berdasarkan uraian di atas, dapat dikatakan bahwa kinerja auditor internal merupakan hasil yang dicapai oleh auditor dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya dalam kurun waktu tertentu.

2.1.5.2 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 Internal

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

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

ketidapatuhan,- Dampak ketidapatuhan 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.

2.1.5.3 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 (2016:155) 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.

2.1.5.4 Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut Wibowo (2016:188) 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 kinerja.
- b. Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat 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 diembannya 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.

2.1.5.5 Prinsip-prinsip dan Aturan Kode Etik Profesi Auditor Internal

Untuk menghasilkan kinerja yang baik tentunya auditor internal harus mengikuti prinsip-prinsip dan aturan kode etik. Sawyer yang telah diterjemahkan

oleh Ali Akbar (2012:560) menjelaskan prinsip-prinsip dan aturan etika auditor internal sebagai berikut:

1. “Kompetensi
2. Integritas
3. Objektivitas
4. Kerahasiaan
5. Independensi
6. Kehati-hatian”

Adapun penjelasan prinsip-prinsip dan aturan etika profesi auditor internal sebagai berikut:

1. Kompetensi

Auditor internal menggunakan pengetahuan, keterampilan dan pengalaman yang dibutuhkan dalam kinerja auditor internal. Auditor internal harus secara terus menerus meningkatkan keahlian dan efektivitas serta kualitas jasa mereka.

2. Integritas

Integritas auditor internal membentuk kepercayaan sehingga memberi dasar untuk mengandalkan penilaian mereka.

3. Objektivitas

Auditor internal menunjukkan objektivitas profesional tertinggi dalam mengumpulkan, mengevaluasi dan mengkomunikasikan informasi tentang aktivitas atau proses yang sedang diuji. Auditor internal membuat penilaian yang seimbang atas semua kondisi yang relevan dan tidak

dipengaruhi oleh kepentingan mereka atau pihak lain dalam membuat penilaian.

4. Kerahasiaan

Auditor internal menghargai nilai dan kepemilikan informasi yang mereka terima dan tidak mengungkapkan informasi tanpa wewenang yang tepat kecuali ada kewajiban hukum atau profesional untuk melakukannya.

5. Independensi

Auditor internal harus memiliki sikap tidak memihak agar dapat bersifat objektif selama menjalankan tugasnya.

6. Kehati-hatian

Auditor internal harus bersikap hati-hati dalam menggunakan informasi yang diperoleh dalam rangkaian tugas mereka. Untuk itu, auditor internal perlu memahami secara seksama kondisi pengendalian manajemen atau pengawasan yang melekat dari instansi yang akan diaudit.

2.1.5.6 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 memperkua 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, independensi, motivasi kerja, profesionalisme, kepuasan kerja, kesesuaian peran dan komitmen organisasi.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

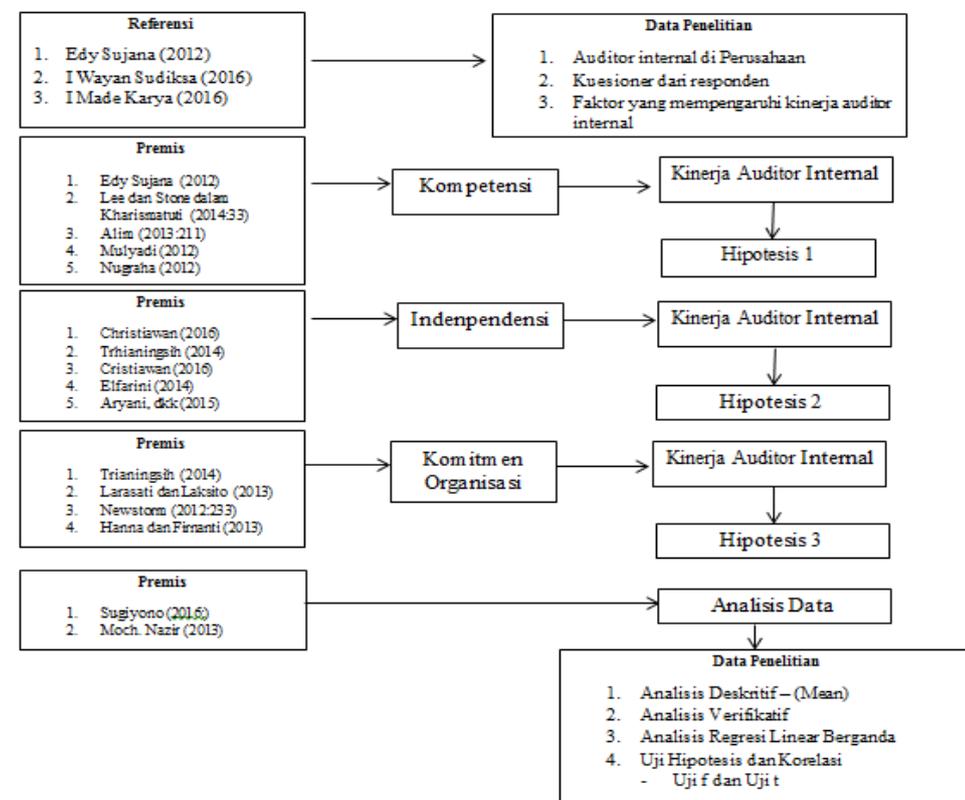
Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan
Fredy Olimsar (2014)	Pengaruh Independensi, Komitmen Organisasi, Kompetensi dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Auditor Internal	Independensi, komitmen organisasi, kompetensi dan profesionalisme berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja auditor internal pemerintah, baik secara simultan dan parsial.	– Tidak adanya variabel Profesionalisme dalam penelitian ini – Pada penelitian ini dilakukan di BUMN Kota Bandung
Chairul Anwar (2014)	Pengaruh Profesionalisme Auditor dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Auditor Internal	Secara bersama-sama profesionalisme dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja internal auditor pada perusahaan	– Tidak adanya variabel profesionalisme dalam penelitian ini – Tidak adanya variabel Kompetensi di penelitian sebelumnya. – Tidak adanya

		industri di Provinsi Lampung.	variable Independensi pada penelitian sebelumnya. – Penelitian ini dilakukan di BUMN Kota Bandung.
Muhammad Taufik Akbar (2015)	Pengaruh Profesionalisme, Independensi, Komitmen Organisasi, dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Internal Auditor di BPKP Provinsi	–Secara parsial membuktikan bahwa variable profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja internal auditor. –Secara parsial membuktikan bahwa variable independensi berpengaruh terhadap kinerja internal auditor. –Secara parsial membuktikan bahwa variable komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja internal auditor. –Secara parsial membuktikan bahwa variable budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja internal auditor.	– Pada Penelitian ini tidak adanya variabel Budaya Kerja. – Pada penelitian ini tidak adanya variabel Professionalisme. – Penelitian ini dilakukan di BUMN Kota Bandung.
Gunawan Cahyasumirat (2015)	Pengaruh Profesionalisme dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Internal Auditor dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel	Profesionalisme secara positif berpengaruh terhadap kepuasan kerja internal auditor, tetapi tidak memiliki pengaruh	– Dalam penelitian ini tidak adanya variabel Professionalisme – Pada penelitian sebelumnya tidak ada variabel Indendensi.

	Intervening	terhadap kinerja. Sedangkan komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja dan kepuasan kerja.	<ul style="list-style-type: none"> – Pada penelitian sebelumnya tidak ada variabel Kompetensi – Pada penelitian ini dilakukan di BUMN Kota Bandung.
Handriyani Dwilita (2016)	Analisis Pengaruh Motivasi, Stres, dan Rekan Kerja Terhadap Kinerja Auditor di Kantor Akuntan Publik di Kota Medan	Tidak semua elemen motivasi mempengaruhi peningkatan kinerja. Stres berpengaruh terhadap kinerja auditor. Sedangkan rekan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor.	<ul style="list-style-type: none"> – Dalam penelitian ini tidak adanya variabel Motivasi. – Dalam penelitian ini tidak adanya variable Stres – Dalam penelitian ini tidak adanya variabel Rekan kerja – Pada penelitian sebelumnya tidak ada variabel Indendensi. – Pada penelitian sebelumnya tidak ada variabel Kompetensi. – Pada penelitian sebelumnya tidak ada variabel Komitmen Oeganisasi. – Penelitian ini dilakukan di BUMN Kota Bandung.

2.2 Kerangka Pemikiran

Landasan Teori			
Kompetensi - Amin Widjaja Tunggal (2015:39) - Amir Abadi Jusuf (2012:322) - Mulyadi (2013:58) - <i>The Institute of Internal Auditors</i> (2014:5) - Hiro Tugiman (2006:27) - Nigraha (2012) - Spencer dalam Palan (2015:84) - Jaafar dan Sumiyati (2012:123) - Michael Zwell dalam Wibowo (2013:330) - I Gusti Agung Rai (2012:3)	Indenpendensi -Sawyer (2013:205) -Akmal (2015:11) -Amin Widjaja Tunggal (2015:22) - Hiro Tugiman (2006:24) -Sharaf dalam Sawyer (2013:35)	Komitmen Organisasi -Mehrabi et al, (2013) - Robbins (2012:100) - Sopiah (2012:155) - Arfan Ikshan (2014) - Mangkunegara (2012:176)	Kinerja Auditor Internal -Bernadin dan Rusel (2012:15) -Wayne F.Cascio (2012:275) -I Wayan Sudikna dan I Made Karya (2016) -Taufik Akbar (2015) -The Institute of Internal Auditor (2017:22) - Wibowo (2016:155) -Ali Akbar (2012:560)



Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran

2.2.1 Pengaruh Kompetensi Terhadap kinerja Auditor internal

Menurut Hiro Tugiman (2006:27) menjelaskan bahwa kompetensi adalah pemeriksaan internal audit dilaksanakan secara ahli dan dengan ketelitian profesional. Kemampuan profesional merupakan tanggungjawab bagian audit internal dan setiap audit internal. Pemimpin audit internal dalam setiap pemeriksaan haruslah orang-orang yang secara bersama atau keseluruhan memiliki pengetahuan, kemampuan, dan berbagai disiplin ilmu yang diperlukan untuk melaksanakan pemeriksaan secara tepat dan pantas.

Kompetensi artinya auditor harus mempunyai kemampuan, ahli dan berpengalaman dalam memahami kriteria dan dalam menentukan jumlah bahan bukti yang dibutuhkan untuk dapat mendukung kesimpulan yang akan di ambil (Siti Kurnia Rahayu dan Ely Suhayati, 2010:2).

Mulyadi (2010) menyatakan bahwa kompetensi diperoleh dari pendidikan dan pengalaman. Dari setiap pelaksanaan audit, auditor di tuntut untuk memiliki kompetensi di bidang yang akan di audit untuk memastikan bahwa, kualitas audit telah memenuhi tingkatan profesionalisme.

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya adalah Kompetensi. Kompetensi pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Semakin tinggi kompetensi yang dimiliki oleh pegawai dan sesuai dengan tuntutan pekerjaan maka kinerja pegawai akan semakin meningkat karena pegawai yang kompeten biasanya memiliki kemampuan dan kemauan yang cepat untuk mengatasi permasalahan kerja yang dihadapi, melakukan pekerjaan dengan tenang dan penuh dengan rasa percaya diri, memandang pekerjaan sebagai suatu

kewajiban yang harus dilakukan secara ikhlas, dan secara terbuka meningkatkan kualitas diri melalui proses pembelajaran (Edy Sujana,2012).

Menurut Lee dan Stone dalam Kharismatuti (2014:33) menyatakan bahwa: “Kompetensi sebagai keahlian yang cukup secara eksplisit dapat digunakan untuk melakukan audit secara objektif, kompetensi auditor diukur melalui banyaknya ijazah atau sertifikat yang dimiliki, serta jumlah atau banyaknya keikutsertaan yang bersangkutan dalam pelatihan, seminar dan serttifikat. Semakin banyak sertifikat yang dimiliki dan semakin sering mengikuti pelatihan atau seminar maka auditor akan semakin baik kinerjanya dalam melaksanakan tugasnya”

Sedangkan menurut Alim (2013:211) menyatakan bahwa kompetensi adalah: “Aspek-aspek pribadi dari seorang pekerja yang memungkinkan dia untuk mencapai kinerja auditor. Aspek-aspek pribadi ini mencakup sifat motifmotif, sistem nilai, sikap pengetahuan dan keterampilan dimana kompetensi akan mengarahkan tingkah laku, sedangkan tingkahlaku akan meningkatkan kinerja.”

Penelitian lain dari Nugraha (2012), kompetensi auditor adalah kualifikasi yang dibutuhkan auditor untuk melaksanakan audit dengan benar. Auditor harus memiliki kompetensi, kecermatan, dan kehatihatian dalam menemukan pelanggaran. Seorang auditor dalam menjalankan profesinya harus berdasar pada standar yang telah ditetapkan, di antaranya standar umum dalam pengetahuan dan keahlian dalam bidangnya. Kompetensi merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja seorang auditor.

Dengan kata lain seseorang auditor internal yang memiliki kompetensi yang baik maka akan mempunyai kinerja yang baik pula dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya.

2.2.2 Pengaruh Indenpendensi Terhadap Kinerja Auditor Internal

Menurut Hiro Tugiman (2006:8) menjelaskan bahwa indenpendensi merupakan sikap auditor yang tidak memihak, tidak mempunyai kepentingan pribadi, dan tidak mudah dipengaruhi oleh pihak-pihak yang berkepentingan dalam memberikan pendapat atau simpulan, sehingga dengan demikian pendapat atau simpulan yang diberikan tersebut berdasarkan integritas dan objektivitas tinggi. Fungsi audit internal harus indenpenden, dan auditor internal harus objektif dalam melaksanakan kegiatannya.

Pengaruh Indenpendensi terhadap kinerja auditor internal dikemukakan oleh Sawyer's (2009:35) bahwa:

“Auditor internal yang professional harus memiliki indenpendensi untuk memenuhi kewajiban profesionalnya; dan memberikan opini objektif, tidak bias, dan tidak dibatasi; dan melaporkan masalah apa adanya, bukan melaporkan sesuai keinginan eksekutif atau lembaga. Auditor internal harus bebas dari hambatan dalam melaksanakan auditnya. Hanya dengan begitu auditor internal bisa disebut melaksanakan audit dengan professional.”

Hubungan indenpendensi dengan kinerja auditor internal juga di perkuat

oleh kajian dari Lawalata dkk (2012) menyatakan bahwa :

“ Penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan indenpendensi auditor terhadap kinerja auditor. Hal ini menandakan bahwa indenpendensi merupakan aspek penting bagi profesionalisme akuntan khususnya dalam membentuk integritas pribadi yang tinggi karena pelayanan jasa akuntan sangat dipengaruhi oleh kepercayaan klien maupun public secara luas dengan berbagai macam kepentingan yang berbeda. Seorang auditor yang memiliki indenpendensi yang tinggi, karena pelayan jasa akuntan sangat dipengaruhi oleh kepercayaan klien maupun public

secara luas dengan berbagai macam kepentingan yang berbeda. Seorang auditor yang memiliki independensi tinggi maka kinerjanya akan menjadi lebih baik”.

Indepndensi berarti sikap mental yang bebas dari pengaruh, tidak dikendalikan oleh tugasnya. Indepndensi berarti sikap mental yang bebas dari bebas pengaruh, tidak dikendalikan oleh pihak lain, tidak tergantung pada orang lain. Indepndensi juga berarti adanya kejujuran dalam diri auditor dalam mempertimbangkan fakta dan adanya pertimbangan yang objektif tidak memihak dalam diri auditor dalam merumuskan dan menyatakan pendapatnya. Auditor harus indenpenden dari setiap kewajiban atau indenpenden dari pemilikan kepentingan auditnya. Disamping itu, auditor ia harus pula menghindari keadaan-keadaan yang dapat mengakibatkan masyarakat meragukan indenpendensinya (Mulyadi, 2010).

Indepndensi memiliki arti bahwa seorang akuntan publik harus jujur tidak hanya terhadap manajemen dan pemilik perusahaan, tetapi terhadap kreditur dan pihak lain yang dimana mereka meletakkan keyakinan pekerjaan mereka pada akuntan publik (Christiawan, 2016). Berdasarkan pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa seorang akuntan publik harus jujur tidak hanya terhadap manajemen dan pemilik perusahaan, tetapi terhadap kreditur dan pihak lain yang dimana mereka meletakkan keyakinan pekerjaan mereka pada akuntan public.

Adapun faktor yang mempengaruhi kinerja auditor adalah indenpendensi. Seorang auditor yang memiliki independensi tinggi maka kinerjanya akan menjadi lebih baik (Trisnarningsih, 2014). Cristiawan (2016) dan Elfarini 2014) menyatakan bahwa independensi merupakan faktor yang menentukan dari kualitas audit, hal ini dapat dipahami karena jika auditor benar-benar indenpenden maka

tidak akan terpengaruh oleh kliennya, kualitas audit yang baik menandakan bahwa auditor memiliki kinerja yang baik.

Hasil penelitian Aryani, dkk (2015) menunjukkan bahwa variabel independensi berpengaruh terhadap kinerja auditor.

2.2.3 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Auditor Internal

Hal yang dapat mempengaruhi kinerja auditor internal selanjutnya adalah komitmen organisasi. Seperti yang dikemukakan oleh Trianingsih (2014) 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.

Menurut Newstorm (2012:223) yang diterjemahkan oleh Zahrotul Firdausy menyatakan bahwa: “Komitmen organisasi merupakan ukuran kesediaan karyawan untuk tetap tinggal di dalam organisasi di masa mendatang. Komitmen karyawan pada organisasinya dapat terlihat pada kepercayaannya terhadap misi dan tujuan organisasi, kesediaan untuk meningkatkan usaha dalam pencapaian suatu tujuan, serta intensi untuk meningkatkan kinerja di organisasi tersebut.”

Menurut penelitian (Trisnaningsih, 2011) komitmen organisasi dibangun atas dasar kepercayaan pekerja atas nilai-nilai organisasi, kerelaan pekerja

membantu mewujudkan tujuan organisasi dan loyalitas untuk tetap menjadi anggota organisasi. Jika pekerja merasa jiwanya terikat dengan nilai-nilai organisasional yang ada maka dia akan merasa senang dalam bekerja, sehingga kinerjanya meningkat. (Hanna dan Firnanti, 2013) Seorang auditor yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasinya akan mempengaruhi motivasinya untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai tujuan organisasinya sehingga dapat meningkatkan kinerja auditor. Komitmen organisasi sangat dibutuhkan dalam meningkatkan kinerja auditor internal, komitmen yang tepat akan memberikan motivasi yang tinggi dan memberikan dampak yang positif terhadap kinerja suatu pekerjaan. Jika auditor merasa jiwanya terikat dengan nilai-nilai organisasional yang ada maka dia akan merasa senang dalam bekerja, sehingga kinerjanya dapat meningkat.