

## **BAB II**

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

#### **2.1 Kajian Pustaka**

##### **2.1.1 Profesionalisme**

###### **2.1.1.1 Pengertian Profesionalisme Audit Internal**

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.

Profesionalisme menurut *The Institute Of Internal Auditors* (2017:21) adalah sebagai berikut:

*“Professionalism is a vocation or occupation 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 intellectual component. The profession provides a valuable service to the community.”*

Dari pernyataan tersebut diatas maka jelaslah bahwa profesionalisme adalah suatu pekerjaan yang membutuhkan pelatihan tingkat lanjut dan biasanya melibatkan pekerjaan mental daripada manual. Pelatihan yang luas harus dilakukan untuk dapat berlatih dalam profesi. Sejumlah besar pelatihan terdiri dari komponen intelektual. Profesi ini menyediakan layanan yang berharga bagi masyarakat.

Menurut Richard L.Ratliff (2010:41) profesionalisme adalah :

*“Profesionalisme in any endeavor connotes status and credibility. The economic community has come to expect a high degree of professionalism from internal auditors. The expectation arises from what is becoming a tradition of excellence in the profession. Many internal auditor and their managers have made significant effort to set and maintain high standards for the professions and to establish internal auditing as a key management function in the successful operation of their organizations.”*

Dari pernyataan tersebut diatas maka jelaslah bahwa definisi Richard L.Ratliff bahwa profesionalisme dalam usaha apapun berkonotasi status dan kredibilitas. Komunitas ekonomi telah mencapai tingkat profesionalisme yang tinggi dari auditor internal. Harapannya muncul dari apa yang menjadi tradisi keunggulan dalam profesinya. Banyak auditor internal dan manajer mereka telah melakukan upaya signifikan untuk menetapkan dan mempertahankan standar tinggi untuk profesi dan untuk menetapkan audit internal sebagai fungsi manajemen kunci dalam keberhasilan operasi organisasi mereka.

Menurut Hiro Tugiman (2014:119) bahwa profesionalisme adalah :

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

Sedangkan menurut Sawyer diterjemahkan oleh Ali Akbar (2009:9)

“Profesionalisme adalah seseorang yang memiliki kemampuan dalam melaksanakan penugasan atau paling tidak memiliki akses atas apa yang dikerjakan dan memiliki keahlian utama yang diperlukan dalam melakukan aktivitasnya secara mendalam”.

Berdasarkan uraian di atas, dapat dikatakan bahwa profesionalisme merupakan sikap seseorang yang melakukan pekerjaannya secara profesional. Seorang auditor internal yang profesional mampu bekerja tanpa adanya tekanan

dari berbagai pihak untuk mengerjakan tugasnya dan mampu menyelesaikan tugas dengan efektif dan efisien.

### **2.1.1.2 Standar Profesionalisme Audit Internal**

Agar terciptanya 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 Auditors* (2017:4) standar merupakan hal yang esensial dalam pemenuhan tanggungjawab audit internal dan aktivitas audit internal. *The Institute Of Auditors* (2017:25) menyebutkan bahwa tujuan standar profesional auditor internal adalah :

1. *Guide adherence with the mandatory elements of the International Professional Practices Framework.*
2. *Provide a framework for performing and promoting a broad range of valueadded internal auditing services*
3. *Establish the basis for the evaluation of internal audit performance.*
4. *Foster improved organizational processes and operations.*

Berdasarkan uraian di atas, maka tujuan standar profesional auditor internal adalah untuk:

1. Memberikan panduan untuk pemenuhan unsur-unsur yang diwajibkan dalam Kerangka Praktik Profesional Internasional (*International Professional Practices Framework*).
2. Memberikan kerangka kerja dalam melaksanakan dan meningkatkan berbagai bentuk layanan audit internal yang bernilai tambah.
3. Menetapkan dasar untuk mengevaluasi kinerja audit internal.
4. Mendorong peningkatan proses dan operasional organisasi.

Menurut *The Institute of Internal Auditors* (2017:25) standar profesional auditor mencakup serangkaian prinsip dan persyaratan wajib (*mandatory*) yang terdiri dari:

1. *Statements of core requirements for the professional practice of internal auditing and for evaluating the effectiveness of performance that are internationally applicable at organizational and individual levels.*
2. *Interpretations clarifying terms or concepts within the Standards.*

Adapun penjelasan dari prinsip dan persyaratan wajib, yaitu :

1. Persyaratan inti untuk praktik profesional audit internal dan mengevaluasi efektivitas kinerja internasional adalah tingkat organisasi dan individu.
2. Interpretasi istilah atau konsep klarifikasi dalam Standar

*The Institute of Internal Auditors* (2017:25) menyebutkan bahwa :

*“The Standards comprise two main categories: Attribute and Performance Standards. Attribute Standards address the attributes of organizations and individuals performing internal auditing. Performance Standards describe the nature of internal auditing and provide quality criteria against which the performance of these services can be measured. Attribute and Performance Standards apply to all internal audit services”.*

Dari pernyataan tersebut diatas maka jelaslah bahwa standar terdiri dari dua kategori utama yaitu Atribut dan Standar Kinerja. Atribut Standar menangani atribut organisasi dan individu yang melakukan audit internal. Standar kinerja menggambarkan sifat audit internal dan memberikan kriteria kualitas yang dengannya kinerja layanan ini dapat diukur Atribut dan Standar Kinerja berlaku untuk semua layanan audit internal.

### 2.1.1.3 Kriteria Profesionalisme Audit 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 assosiasi 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 audit 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 mampung 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)

*The Institute of Internal Auditor* (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.

## **2.1.2 Motivasi**

### **2.1.2.1 Pengertian Motivasi**

Motivasi berasal dari bahasa Latin "*Movere*", yang berarti menggerakkan. Dalam arti lain motivasi adalah dorongan internal dan eksternal dalam diri seseorang yang membangkitkan kita bertindak yang diindikasikan dengan adanya hasrat dan minat, dorongan dan kebutuhan, harapan dan cita-cita, penghargaan, dan penghormatan untuk mencapai tujuan tertentu. Menurut Landy dan Becker (2011:59) menjelaskan bahwa pengertian motivasi adalah :

*"The term motivation has at least two connotations in the field organization behavior, the first is a management process, used this way. Motivation is seen as a management activity, something that management do to induce others to act in a way to produce result desired by organization or perhaps by the manager. In this context we might say role of every manager is to motivate employee to work harder or to do better as a psychological concept motivation refers to internal mental state of a*

*person, which relates to the initiation, direction, persistence intensity and termination of behavior”.*

Dari pernyataan tersebut diatas maka jelaslah motivasi setidaknya memiliki dua konotasi dalam perilaku organisasi lapangan, yang pertama adalah proses manajemen, yang digunakan dengan cara ini. Motivasi dipandang sebagai kegiatan manajemen, sesuatu yang dilakukan manajemen untuk mendorong orang lain bertindak dengan cara menghasilkan hasil yang diinginkan oleh organisasi atau mungkin oleh manajer. Dalam konteks ini kita bisa mengatakan peran setiap manajer adalah memotivasi karyawan untuk bekerja lebih keras atau melakukan yang lebih baik sebagai motivasi konsep psikologis mengacu pada keadaan mental internal seseorang, yang berkaitan dengan inisiasi, arahan, intensitas ketekunan dan penghentian perilaku.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2014:104) menyatakan bahwa :

“Seorang karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi cenderung memiliki prestasi kerja atau kinerja yang tinggi, dan sebaliknya mereka yang prestasi kerjanya rendah dimungkinkan karena motivasi kerjanya rendah, sehingga dengan adanya penerapan atau pemberian motivasi yang benar akan meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri.”

Sedangkan menurut Handoko (2010:89) menyatakan bahwa :

“Motivasi merupakan keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan.”

Sedangkan menurut Mc. Clelland dalam Malayu S.P Hasibuan (2013:143) menyatakan bahwa :

“Motivasi merupakan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan”.

Motivasi seorang auditor internal menurut Gustati (2011) dapat dijelaskan sebagai berikut :

“Motivasi akan mendorong seseorang, termasuk auditor untuk berprestasi, komitmen terhadap kelompok serta memiliki inisiatif dan optimism yang tinggi”.

### **2.1.2.2 Metode dan Teknik Motivasi**

Hasibuan (2013:79), mengatakan bahwa ada dua metode motivasi adalah sebagai berikut :

1. Motivasi langsung (*Direct Motivation*)
2. Motivasi tidak langsung (*Indirect Motivation*)

Adapun penjelasan mengenai metode motivasi adalah sebagai berikut :

1. Motivasi langsung (*Direct Motivation*)

Motivasi Langsung adalah motivasi (materiil dan non materiil) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasannya, jadi sifatnya khusus, seperti pujian, penghargaan, tunjangan hari raya, bonus dan bintang jasa.

2. Motivasi tidak langsung (*Indirect Motivation*)

Motivasi Tidak Langsung adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja atau kelancaran tugas sehingga para karyawan betah dan bersemangat melakukan

pekerjaannya. Misalnya ruangan kerja yang nyaman, suasana pekerjaan yang serasi dan sejenisnya.

Beberapa teknik untuk memotivasi kerja pegawai menurut Mangkunegara (2014:76) antara lain sebagai berikut:

1. Teknik Pemenuhan Kebutuhan Pegawai
2. Teknik Komunikatif Persuasif

Adapun penjelasan mengenai teknik mengenai teknik untuk memotivasi kerja adalah sebagai berikut :

1. Teknik Pemenuhan Kebutuhan Pegawai

Pemenuhan kebutuhan pegawai merupakan fundamen yang mendasari perilaku kerja. Kita mungkin dapat memotivasi kerja pegawai tanpa memperhatikan apa yang dibutuhkan.

2. Teknik Komunikatif Persuasif.

Teknik komunikasi persuasif merupakan salah satu teknik memotivasi kerja pegawai yang dilakukan dengan cara mempengaruhi pegawai secara ekstralogis.

### **2.1.2.3 Proses Motivasi**

Menurut Hasibuan (2013:81), mengatakan bahwa proses motivasi adalah sebagai berikut:

1. Tujuan, dalam proses motivasi perlu ditetapkan terlebih dahulu tujuan organisasi. Baru kemudian karyawan dimotivasi ke arah tujuan.
2. Mengetahui kepentingan, hal yang penting dalam proses motivasi adalah mengetahui keinginan karyawan dan tidak hanya melihat dari sudut kepentingan pimpinan atau perusahaan saja.

3. Komunikasi efektif, dalam proses motivasi harus dilakukan komunikasi yang baik dengan bawahan. Bawahan harus mengetahui apa yang akan diperolehnya dan syarat apa saja yang harus dipenuhinya supaya insentif tersebut diperolehnya.
4. Integrasi tujuan, proses motivasi perlu untuk menyatukan tujuan organisasi dan tujuan kepentingan karyawan. Tujuan organisasi adalah *needscomplex* yaitu untuk memperoleh laba serta perluasan perusahaan. Sedangkan tujuan individu karyawan adalah pemenuhan kebutuhan dan kepuasan. Jadi, tujuan organisasi dan tujuan karyawan harus disatukan dan untuk itu penting adanya penyesuaian motivasi.
5. Fasilitas, manager penting untuk memberikan bantuan fasilitas kepada organisasi dan individu karyawan yang akan mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan. Seperti memberikan bantuan kendaraan kepada *salesman*.

#### **2.1.2.4 Dimensi Motivasi**

Motivasi kerja dalam diri seseorang sangat penting karena motivasi adalah hal yang mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias untuk mencapai tujuan dan hasil yang optimal. Mc. Clelland dalam Malayu S.P Hasibuan (2013:162) untuk mengukur seberapa besar motivasi yang dimiliki auditor untuk menjalankan proses audit dengan baik, yaitu sebagai berikut:

1. Dimensi Kebutuhan akan prestasi, dimensi ini diukur oleh dua indikator, yaitu :
  - a. Mengembangkan kreativitas.
  - b. Antusias untuk berprestasi tinggi.
2. Dimensi Kebutuhan akan afiliasi, dimensi ini diukur oleh empat indikator, yaitu :
  - a. Kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain di lingkungan ia tinggal dan bekerja (*sense of belonging*).

- b. Kebutuhan akan perasaan dihormati, karena setiap manusia merasa dirinya penting (*sense of importance*).
  - c. Kebutuhan akan perasaan maju dan tidak gagal (*sense of achievement*).
  - d. Kebutuhan akan perasaan ikut serta (*sense of participation*).
3. Dimensi Kebutuhan akan kekuasaan, dimensi ini diukur oleh dua indikator, yaitu :
- a. Memiliki kedudukan yang terbaik.
  - b. Mengerahkan kemampuan demi mencapai kekuasaan.

#### **2.1.2.5 Faktor yang Mempengaruhi Motivasi**

Menurut Bahri Djamarah (2012:27), motivasi kerja dipengaruhi dua hal yaitu sebagai berikut:

1. Motivasi Intrinsik
2. Motivasi Ekstrinsik

Adapun penjelasan mengenai faktor yang mempengaruhi motivasi adalah sebagai berikut :

1. Motivasi Intrinsik

Motivasi Intrinsik, adalah motif-motif yang menjadi aktif atau berfungsinya tidak perlu dirangsang dari luar, karena dalam setiap diri individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu. Motivasi intrinsik datang dari hati sanubari umumnya karena kesadaran.

2. Motivasi Ekstrinsik

Motivasi Ekstrinsik, adalah kebalikan dari motivasi intrinsik. Motivasi ekstrinsik adalah motif-motif yang aktif dan berfungsi karena adanya perangsang atau pengaruh dari orang lain sehingga seseorang berbuat sesuatu.

### **2.1.3 Komitmen Organisasi**

#### **2.1.3.1 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 tanggungjawab yang lebih dalam menyokong kesejahteraan dan keberhasilan organisasi tempatnya bekerja.

Menurut Robbins (2012:100) menjelaskan bahwa komitmen organisasi 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.”*

Dari pernyataan tersebut diatas maka jelaslah bahwa komitmen organisasi didefinisikan sebagai suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut.

Manurut Mehrabi et.al (2013) menjelaskan bahwa komitmen organisasi 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 refers to individual feelings of employees with regard to the organization. Organizational commitment showed by behaviors and performance of employees at the workplace.”*

Dari pernyataan tersebut diatas maka jelaslah bahwa komitmen mengacu pada fokus dan keinginan keterkaitan 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.

Menurut Arfan Ikhsan Lubis (2010:54), menjelaskan bahwa komitmen organisasi adalah :

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

Dari beberapa definisi diatas maka dapat disimpulkan bahwa seorang auditor dianggap mempunyai komitmen organisasi yang baik jika menjalankan pekerjaan dibangun atas dasar kepercayaan pekerja atas nilai-nilai organisasi, kerelaan pekerja membantu mewujudkan tujuan organisasi dan loyalitas untuk tetap menjadi anggota organisasi.

### **2.1.3.2 Karakteristik yang Berhubungan Dengan Komitmen Organisasi**

Menurut Arfan Ikhsan Lubis (2010:55) 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.

### 2.1.3.3 Komponen Utama Komitmen Organisasi

Menurut Arfan Ikhsan Lubis (2010:55) 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.

### 2.1.3.4 Dimensi Komitmen Organisasi

Menurut Robbins (2012:101) dimensi dalam komitmen organisasi adalah sebagai berikut :

1. Komponen afektif (*affective commitment*).
2. Komponen normatif (*normative commitment*).
3. Komponen berkelanjutan (*continuance commitment*).

Adapun penjelasan dari komitmen organisasi tersebut adalah sebagai berikut :

1. Komponen afektif (*affective commitment*), Perasaan emosional untuk organisasi dan keyakinan dalam nilai-nilainya.

2. Komponen normatif (*normative commitment*), komitmen untuk bertahan dengan organisasi untuk alasan-alasan moral atau etis.
3. Komponen berkelanjutan (*continuance commitment*), nilai ekonomi yang dirasa dari bertahan dengan sebuah organisasi bila dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut.

### **2.1.3.5 Menciptakan Komitmen Organisasi**

Menurut Mangkunegara (2014:176) 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 adalah sebagai berikut :

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 the job*). Perasaan seperti ini dapat dimunculkan dengan cara:
  - a. Mengenali faktor-faktor motivasi intrinsik dalam mengatur desain pekerjaan (*job design*).
  - b. Kualitas kepemimpinan.
  - c. Kemampuan dari manajer dan supervisor untuk mengenali bahwa komitmen karyawan bisa ditingkatkan jika ada perhatian terus menerus, memberi delegasi atas wewenang serta memberi kesempatan dan ruang yang cukup bagi karyawan untuk menggunakan keterampilan dan keahlian secara maksimal.
3. Pentingnya 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 kerja, yang pada akhirnya akan mempengaruhi keterlibatan karyawan. Jika karyawan merasa dilibatkan dalam membuat keputusan dan jika mereka merasa ide-idenya didengar dan merasa telah memberikan kontribusi pada hasil yang dicapai, maka mereka akan

cenderung keputusan-keputusan atau perubahan yang dimiliki, hal ini dikarenakan mereka merasa dilibatkan dan bukan karena dipaksa.

## **2.1.4 Kinerja Auditor Internal**

### **2.1.4.1 Pengertian Kinerja Auditor Internal**

Bernardin dan Rusel (2011:15) memberikan definisi tentang kinerja (*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.”*

Dari pernyataan diatas, maka jelaslah bahwa Kinerja didefinisikan sebagai catatan hasil yang dihasilkan pada fungsi atau aktivitas pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu.

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

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

Dari pernyataan diatas, maka jelaslah bahwa Kinerja mengacu pada pencapaian tugas yang ditugaskan 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.

Menurut 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 Muhammad Taufik Akbar (2015) menjelaskan bahwa kinerja auditor internal adalah :

“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.

#### **2.1.4.2 Standar Kinerja Audit 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 intern 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 atau 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 penugasandiantaranya :

- 1) Auditor internal harus melakukan penilaian pendahuluan terhadap risiko terkait dengan kegiatan yang *direview*. Tujuan penugasan harus mencerminkan hasil penilaian tersebut.
- 2) Auditor internal harus mempertimbangkan kemungkinan timbulnya kesalahan yang signifikan, kecurangan, ketidaktaatan, dan eksposur lain pada saat menyusun tujuan penugasan.
- 3) 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 tereduksi.

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 :

- 1) Prinsip-prinsip atau aturan-aturan perilaku pada Kode Etik, atau Standar yang tidak sepenuhnya dipatuhi;
- 2) Alasan ketidakpatuhan; dan
- 3) 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.

#### **2.1.4.3 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 sebagai berikut :

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 audit dan menentukan apa yang perlu prioritas perhatian;
5. Menghindari konsekuensi dari rendahnya kualitas;
6. Mempertimbangkan penggunaan sumber daya; dan
7. Mengusahakan umpan balik untuk mendorong usaha perbaikan.

#### **2.1.4.4 Tujuan Penilaian Kinerja**

Menurut Wibowo (2016:188) penilaian kinerja atau *performnce 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 :

1. Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja.
2. Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu.
3. Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karier atau terhadap pekerjaan yang diembannya sekarang.
4. Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.
5. 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.

#### **2.1.4.5 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 di terjemahkan oleh Ali Akbar (2009:560) menjelaskan prinsip-prinsip dan aturan 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.

### **2.1.4.6 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 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) menjelaskan 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 motivasi, profesionalisme, dan komitmen organisasi.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja auditor internal, tetapi dalam penelitian ini penulis hanya meneliti faktor profesionalisme, motivasi, komitmen organisasi yang mempengaruhi kinerja auditor internal.

#### **2.1.5 Penelitian Sebelumnya**

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

Tabel 2.1

## Penelitian dan Referensi Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Pitaloka (2014)	<i>The Affect Of Work Environment, Job Satisfaction, Organization Commitment On OCB Of Internal Auditors</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Work Environment significantly affect organization behavior of internal auditor.</i> (Lingkungan Kerja secara signifikan mempengaruhi perilaku organisasi auditor internal).</li> <li>- <i>Job satisfaction significantly affect organization behavior of internal auditor.</i> (Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap perilaku organisasi auditor internal).</li> <li>- <i>Organization commitment significantly affect organization behavior of internal auditor.</i> (Komitmen organisasi secara signifikan mempengaruhi perilaku organisasi auditor internal)</li> </ul>
2	Muhammad Taufik Akbar (2015)	Pengaruh Profesionalisme, Independensi, Komitmen Organisasi, dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Internal Auditor di BPKP Provinsi	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Secara parsial membuktikan bahwa variable profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja internal auditor.</li> <li>- Secara parsial membuktikan bahwa variable independensi berpengaruh terhadap kinerja internal auditor</li> <li>- Secara parsial membuktikan bahwa variable komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja internal auditor</li> <li>- Secara parsial membuktikan bahwa variable budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja internal auditor</li> </ul>
3	Edy Sujana (2012)	Pengaruh Kompetensi, Motivasi kerja, Kesesuaian Peran dan Komitmen Organisasi	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kompetensi, motivasi, kesesuaian peran, dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja</li> </ul>

		Terhadap Kinerja Auditor Internal Inspektorat Pemerintah Kabupaten	
4	Husin Bayu Umbara (2016)	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Auditor (Studi Pada Inspektorat Kota Kendari)	- Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor inspektorat Kota Kendari
5	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.
6	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 industri di Lampung.

Sumber: Berbagai Penelitian (diolah)

Ada beberapa perbedaan dari penelitian-penelitian diatas dengan penelitian yang akan dilakukan oleh penulis. Perbedaan itu terletak pada objek penelitian serta periode waktu penelitian. Pada penelitian ini akan dibahas mengenai pengaruh profesionalisme, motivasi, komitmen organisasi terhadap kinerja auditor internal. Objek penelitian yang akan diteliti adalah PT. Krakatau Steel di Kota Cilegon Banten.

## **2.2 Kerangka Pemikiran**

### **2.2.1 Pengaruh Profesionalisme Terhadap Kinerja Auditor Internal**

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

Menurut M. Guy yang diterjemahkan oleh Paul A Rajoe dan Ichsan Setiyo Budi (2010:414) menyatakan bahwa :

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

Menurut penelitian yang dilakukan oleh I Wayan Sudiksa dan I Made Karya Utama (2016) menunjukkan bahwa profesionalisme dapat dikatakan salah satu syarat utama bagi seseorang yang menjadi internal auditor, sebab dengan profesionalisme yang tinggi, hasil pekerjaan internal auditor akan semakin baik.

Penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Taufik Akbar (2015) juga menunjukkan bahwa profesionalisme memegang peran penting dalam kinerja internal auditor. Auditor yang memiliki sikap profesionalisme, maka hasil kerjanya tentu akan berkualitas. Ini menjelaskan bagaimana profesionalisme memegang peran penting dan sangat berpengaruh terhadap kinerja auditor. Seorang auditor internal harus memiliki sikap profesional untuk menghasilkan laporan pemeriksaan yang efektif. Auditor yang memiliki sikap profesionalisme akan menghasilkan kinerja yang berkualitas.

Sedangkan menurut penelitian Meylinda Triyanthi dan Ketut Budiarta (2015) menyatakan bahwa profesionalisme, etika profesi, independensi dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja internal auditor.

### **2.2.2 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Auditor Internal**

Kinerja auditor internal dapat ditingkatkan dengan berbagai macam cara. Salah satu cara yang dapat dilakukan adalah dengan meningkatkan motivasi kerja pada auditor internal tersebut.

Menurut Mangkunegara (2014:104) menyatakan bahwa :

“Jika seorang karyawan yang mempunyai motivasi kerja tinggi cenderung memiliki prestasi kerja atau kinerja yang tinggi, dan sebaliknya mereka yang prestasi kerjanya rendah dimungkinkan karena motivasi kerjanya rendah, sehingga dengan adanya penerapan atau pemberian motivasi yang benar akan meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri.”

Penelitian yang dilakukan Mochamad Ichrom (2015) menunjukkan bahwa motivasi merupakan salah satu faktor yang cukup penting pada kualitas hasil dari pekerjaan yang dihasilkan oleh seseorang dalam menjalankan pekerjaannya, terutama untuk auditor yang sering kali menjadikan motivasinya sebagai dorongan untuk menghasilkan laporan audit yang berkualitas.

Penelitian Kadek Candra Dwi Cahyani (2015) juga menunjukkan bahwa motivasi kerja yang dimiliki oleh seorang auditor mendorong personal auditor tersebut untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai suatu tujuan yaitu kinerja yang baik.

Penelitian lainnya dari Ayu Fitaria Bangun dan Zulaikha (2014) menunjukkan bahwa kinerja auditor internal dapat ditingkatkan dengan berbagai

cara. Salah satu cara yang dapat dilakukan adalah meningkatkan motivasi kerja pada auditor internal tersebut. Peningkatan motivasi intrinsik merupakan salah satu usaha yang dapat dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dengan kata lain motivasi akan mendorong seseorang termasuk auditor internal untuk berprestasi serta memiliki optimisme yang tinggi untuk mencapai tujuan yang diinginkan yaitu kinerja yang baik.

### **2.2.3 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Auditor Internal**

Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja auditor internal karena auditor yang memiliki tingkat komitmen yang tinggi terhadap organisasi cenderung memiliki sikap keberpihakan, rasa cinta, dan kewajiban yang tinggi terhadap organisasi sehingga hal ini akan memotivasi mereka untuk menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepada mereka dengan dewasa secara psikologis dan bertanggungjawab.

Menurut Newstorm (2012:223) yang diterjemahkan oleh Zahrotul Firdausy menyatakan bahwa :

“Komitmen organisasi merupakan ukuran kesediaan karyawan untuk tetap tinggal didalam organisasi dimasa mendatang. Komitmen 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.”

Sedangkan menurut Mehrabi et, al (2014) menyatakan bahwa :

“Komitmen organisasi didefinisikan komitmen mengacu pada fokus dan keinginan keterkaitan seseorang pada pekerjaannya. Komitmen organisasi juga ditunjukkan oleh perilaku dan kinerja ditempat kerja.”

Menurut penelitian 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.

Penelitian Edy Sujana (2012) menunjukkan hasil positif bahwa kompetensi, motivasi, kesesuaian peran dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja auditor internal. Bagi auditor internal, hendaknya selalu meningkatkan motivasi kerja dan menumbuhkan rasa profesionalisme sehingga memberikan dampak positif terhadap kinerjanya dalam membuat pelaporan keuangan yang akurat dan tepat guna mencapai tujuan perusahaan.

#### **2.2.4 Pengaruh Profesionalisme, Motivasi, Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Auditor Internal**

Sedangkan menurut Mc. Clelland dalam Hasibuan (2014:219) menyatakan bahwa :

“Seseorang yang memiliki motivasi tinggi, mereka akan mengerti apa yang dikerjakan, bersemangat dalam bekerja, bekerja dengan senang hati tanpa ada tekanan dan mampu memberikan hasil yang terbaik. Seseorang yang diberikan dorongan akan merasa diperhatikan, dihargai, dan merasa dilibatkan dalam kegiatan organisasi, kemudian akan tumbuh komitmen terhadap organisasi.”

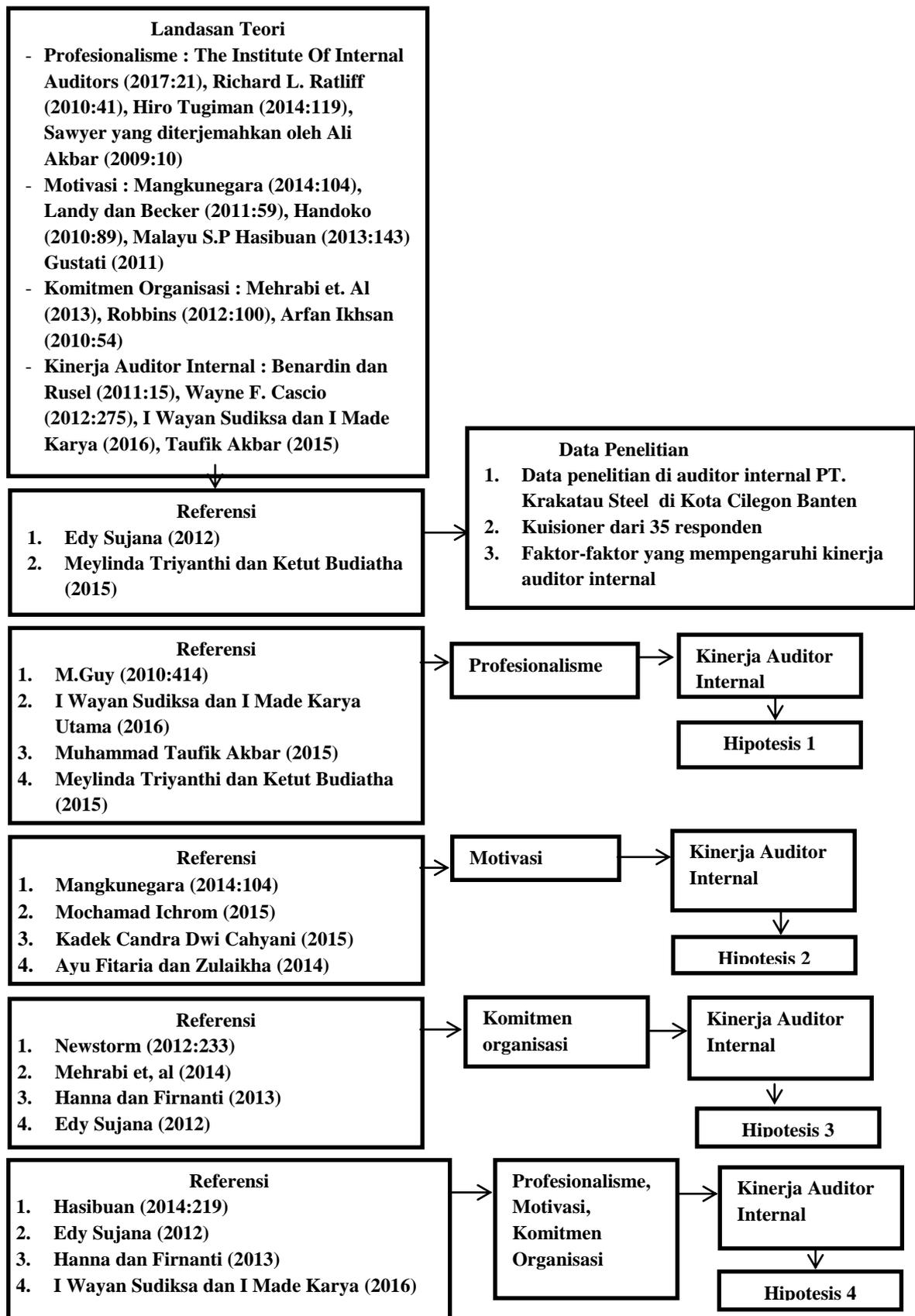
Penelitian Edy Sujana (2012) menunjukkan hasil positif bahwa motivasi, komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja auditor internal. Bagi auditor

internal, hendaknya selalu meningkatkan motivasi kerja dan menumbuhkan rasa profesionalisme sehingga memberikan dampak positif terhadap kinerjanya dalam membuat pelaporan keuangan yang akurat dan tepat guna mencapai tujuan perusahaan.

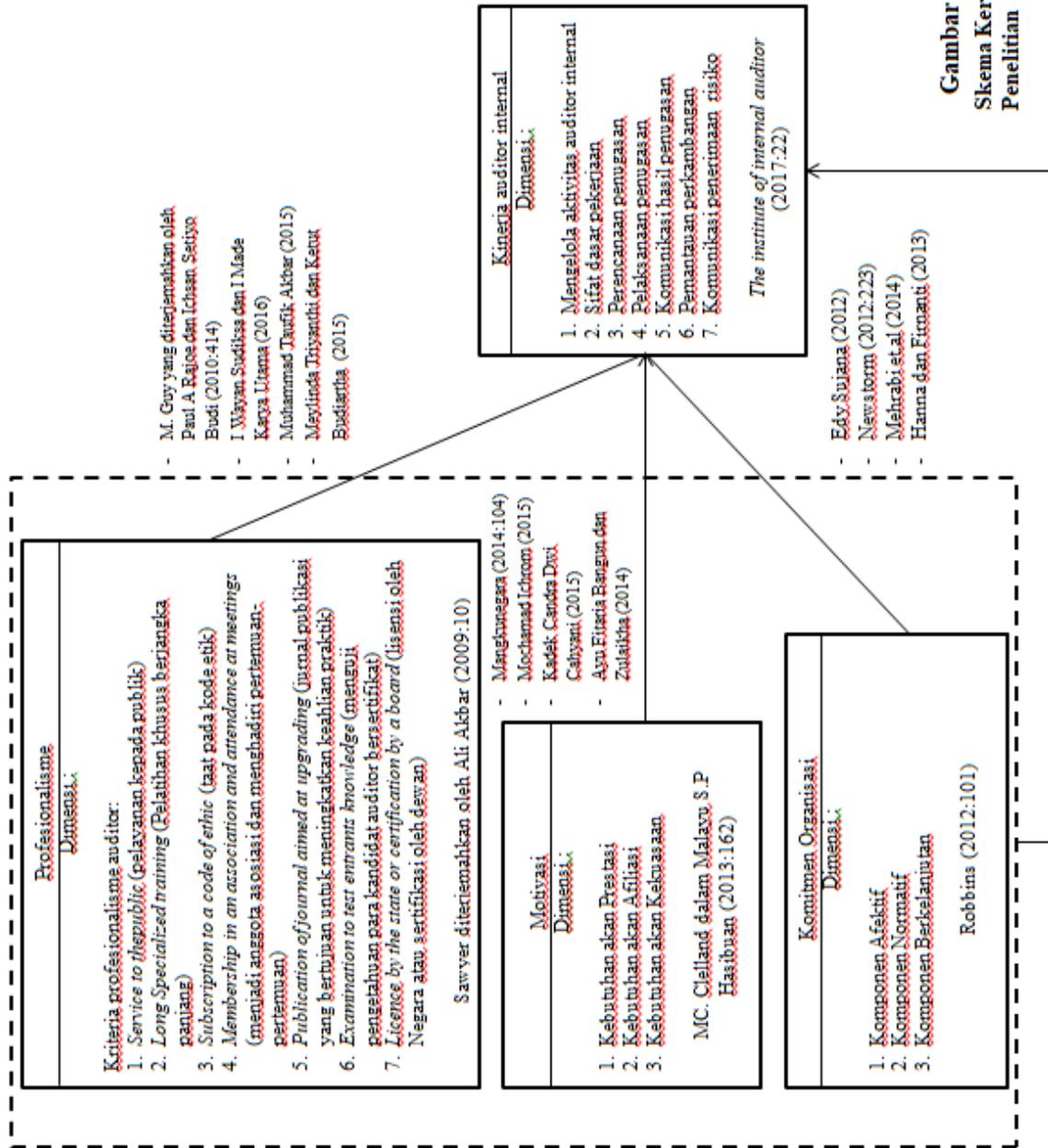
Penelitian Hanna dan Firnanti (2013) seorang auditor yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasinya akan mempengaruhi motivasinya untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai tujuan organisasinya sehingga dapat meningkatkan kinerja auditor. Komitmen organisasi sangat dibutuhkan dalam meningkatkan kinerja auditor internal, komitmen yang tepat akan memberikan motivasi yang tinggi dan memberikan dampak yang positif terhadap kinerja suatu pekerjaan.

Menurut hasil penelitian I Wayan Sudiksa dan I Made Karya Utama (2016) mengungkapkan bahwa secara bersama-sama profesionalisme, motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja internal auditor.

Berdasarkan uraian teori diatas maka kerangka pemikiran yang digunakan oleh penulis dapat dijelaskan dalam bagan sebagai berikut :



**Gambar 2.1**  
**Landasan Teori**



**Gambar 2.2**  
**Skema Kerangka**  
**Penelitian**

### 2.3 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2015:93) menjelaskan mengenai hipotesis 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 :

1. Terdapat pengaruh profesionalisme terhadap kinerja auditor internal pada PT. Krakatau Steel di Kota Cilegon.
2. Terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja auditor internal pada PT.Krakatau Steel di Kota Cilegon.
3. Terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja auditor internal pada PT. Krakatau Steel di Kota Cilegon.
4. Terdapat pengaruh profesionalisme, motivasi, komitmen organisasi terhadap kinerja auditor internal pada PT. Krakatau Steel di Kota Cilegon.