BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

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

2.1.1 Audit Internal

2.1.1.1 Pengertian Audit Internal

Audit internal membantu organisasi untuk mencapai tujuannya, melalui suatu pendeketan yang sistematis dan teratur untuk mengevaluasi dan meningkatkan efektifitas pengelolaan risiko, pengendalian, dan proses governance.

Menurut Sawyer (2012:15), audit internal adalah sebagai berikut:

> *"internal auditing is an independent, objective assurance and consulting activity designed to add value and improve an organization's operations. It help an organization accomplish its objectives by bringing a systematic, disciplined approach to evalue and improve the effectiveness off risk management, control, and governance processes".*

Dari definisi tersebut dapat diartikan bahwa audit internal adalah

"suatu aktifitas penilaian aktivitas independen, keyakinan objektif, dan konsultasi yang dirancang untuk menambah nilai dan meningkatkn operasi

> organisasi. Audit internal ini membantu organisasi untuk mencapai tujuannya dengan melakukan pendekatan sistematis dan disiplin untuk mengevaluasi dan meningkatkan efektivitas manajemen resiko, pengendalian, dan proses tata kelola."

Sedangkan menurut Hery (2017:238) pengertian audit internal adalah:

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

Berdasarkan uraian di atas, dapat dikatakan 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.

Menurut Rahayu dan Suhayati (2010:14) pengertian auditor internal adalah sebagai berikut:

> "auditor internal adalah pegawai dari satu organisasi atau perusahaan yang bekerja di organisasi tersebut untuk melakukan audit bagi kepentingan manajemen perusahaan yang bersangkutan, dengan tujuan untuk membantu manajemen organisasi untuk mengetahui kepatuhan para

pelaksana operasional organisasi terhadap kebijakan dan prosedur yang telah ditetapkan oleh perusahaan".

Auditor internal dalam pemerintahan adalah audit yang dilakukan di lingkungan organisasi/lembaga yang bergerak di bidang penyediaan barang dan jasa publik (public good ad services), yaitu barang dan jasa yang dibutuhkan oleh khalayak ramai atau masyarakat pada umumnya seperti jalan raya, rumah, sekolah, rumah sakit, tempat ibadah, pertahanan dan keamanan, penerangan dan sebagainya. Organisasi/lembaga sektor publik tersebut dapat berupa instansi pemerintah, BUMN/BUMD dan Lembaga swasta. Memperhatikan ketentuan dalam UU No. 32/2004 tentang pemerintah Daerah, Peraturan Pemerintah No 79/2005 tentang Pedoman Pembinaan dan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintah Daerah dan PerMendagri No.23/2007 tentang pedoman dan tata cara pengawasan atas penyelenggaraan pemerintah daerah, tampak bahwa peran dari inspektorat provinsi, kabupaten /kota cenderung hanya sebagai auditor saja, untuk meningkatan nilai tambah keberadaannya, auditor internal dapat pula berperan sebagai konsultan bagi *auditee*-nya. Namun, peran tersebut tidak boleh mengurangi independensinya terhadap audit yang dijalankan.

2.1.1.3 Fugsi dan Ruang Lingkup Internal

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

Menurut sawyer (2009:11) yang diterjemahkan oleh Desi Adhariani, ruang lingkup fungsi audit internal adalah sebagai berikut:

> "Aktivitas audit internal meliputi penilaian dan pengkontribusian perbaikan dari manajemen resiko, proses pengaturan dan pengelolaan organisasi dengan menggunakan suatu pendekatan disiplin yang sistematis".

Sedangkan Menurut Ardeno Kurniawan (2012:53) fungsi audit internal dapat dijelaskan sebagai berikut:

> "fungsi audit internal adalah memberikan berbagai macam jasa kepada organisasi termasuk audit kinerja dan audit operasional yang akan dapat membantu manajemen senior dan dewa komisari di dalam memantau kinerja yang dihasilkan oleh manajemen dan para personil di dalam organisasi sehingga auditor internal dapat memberikan penilaian yang independen mengenai seberapa baik kinerja organisasi"

Jadi dapat disimpulkan bahwa ruang lingkup audit internal adalah melakukan penilaian atas pengendalian internal, penilaian atas pencatatan laporan perusahaan, serta penilaian atas hasil seluruh kegiatan perusahaan. Audit internal juga harus memeberikan keyakinan bahwa catatan laporan dari pelaksanaan kegiatan perusahaan telah dilaksanakan dengan baik.

2.1.1.4 Tahap Pelaksanaan Audit Internal

Pelaksanaan kegiatan audit internal merupakan tahapan-tahapan penting yang dilakukan oleh seorang internal auditor dalam proses auditing untuk menentukan prioritas, arah dan pendekatan dalam proses audit internal.

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".*

Berdasarkan pelaksanaan tugas audit di atas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Tahap Perencanaan audit
2. Tahap pengujian dan pengevaluasian informasi
3. Tahap penyampaian hasil audit
4. Tahap tindak lanjut *(follow up)* hasil audit

Keempat tahapan pelaksanaan audit internal diatas dijelaskan bahwa:

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

2. Pengujian dan pengevaluasian informasi

   Untuk

3. Penyampaian hasil audit

   Laporan audit internal diajukan untuk kepentingan manajaemen yang dirancang untuk memperkuat pengendalian audit internal, untuk menentukan ditaati tidaknya prosedur/kebijakan-kebijakan yang telah ditetapkan oleh manajemen. Audit internal harus melaporkan kepada manajemen apabila terdapat penyelewengan/penyimpangan-penyimpangan yang terjadi di dalam suatu fungsi perusahaa dan memberikan saran-saran rekomendasi untuk perbaikannya.

4. Tindak Lanjut Hasil Pemeriksaan

   Audit intern terus menerus meninjau/melakukan tindak lanjut (follow up) untuk memastikan bahwa terhadap temuan-temuan pemeriksaan yang dilaporkan telah dilakukan tindakan yag tepat. Audit intern harus memastikan apakah suatu tindakan korektif."

2.1.1.5 Tanggung Jawab dan Kewenangan Auditor Internal

Tanggung jawab internal auditor dalam perusahaan haruslah ditetapkan dengan jelas melalui kebijakan manajemen perusahaan. Auditor internal bertanggung jawab mengelola bagian audit internal secara tepat, sehingga pekerjaan pemeriksaan memenuhi tujuan umum dan tanggung jawab yang disetujui oleh manajemen senior dan diterima oleh dewan.

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

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

2.1.2 Profesionalisme

2.1.2.1 Pengertian Profesionalisme

Profesionalisme merupakan standar perilaku yang diterapkan untuk memperoleh kinerja yang 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 Sawyer yang telah diterjemahkan oleh ali akbar (2009:9) adalah sebagai berikut:

> ″ 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"

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

> *"Profesionalism is a vocation or accuption 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 definisi *The Institute Of Internal Auditor* menjelaskan bahwa profesionalisme adalah sebuah panggilan atau akumulasi yang membutuhkan pelatihan lanjutan dan biasanya melibatkan pekerjaan mental dan bukan pekerjaan manual. Pelatihan ekstensif harus dilakukan agar bisa berlatih dalam profesi sejumlah besar pelatihan terdiri dari komponen intelektual. Profesi ini memberikan layanan yang berharga bagi masyarakat.

Menurut Richard L.Ratliff (2010:41), pengertian 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 definisi profesionalisme Menurut Richard L.Ratliff menjelaskan bahwa profesionalisme diartikan dalam setiap usaha berkonotasi dengan status dan kredibilitas. Komunitas ekonomi telah mengharapkan profesionalisme tingkat tinggi dari auditor internal. Harapan muncul dari apa yang menjadi tradisi keunggulan dalam profesi. 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 utama dalam keberhasilan operasi organisasi mereka.

Menurut William F. Messier dkk (2016:628) pengertian Profesionalisme adalah:

"Refers to the conduct, aim, or qualities that characterize a profession or professional"

Dari definisi profesionalisme diatas Menurut William F. Messsier dkk profesionalisme mengacu pada perilaku, tujuan atau kualitas yang memberi karakteristik atau memadai profesional atau orang yang profesional.

Menurut Siagian (2009:163), pengertian Profesionalisme adalah:

"Profesionalisme adalah keahlian suatu individu dalam melaksanakan suatu tugas dengan cermat dan mutu yang tinggi"

Berdasarkan uraian diatas, 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.

2.1.2.2 Standar Profesional Auditor 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 Internal Auditors* (2017:4) standar merupakan hal yang esensial dalam pemenuhan tanggung jawab audit internal dan aktivitas audit internal.

The Institute of Internal 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 value-added 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 (2017:2015) mencakup serangkaian prinsip dan persyaratan wajib (*mandatory*) yang terdiri dari:

1. *Statement of basic requirements, which contains the basic requirements of internal audit professional practices and guidelines for evaluating their performance effectiveness, which apply internationally at the organizational and individual levels.*

   artinya "Pernyataan persyaratan pokok, yang berisi persyaratan dasar praktik profesional audit internal dan pedoman evaluasi efektivitas kinerjanya, yang berlaku secara internasional pada tingkatan organisasi dan individual."

2. Interpretation, which further explains the terms and concepts used in the Standard.

   The explanation of mandatory principles and requirements, namely:

   a. *Standards, together with the Code of Ethics, are mandatory elements of the International Professional Practice Framework, therefore, conformity to the Code of Ethics and Standards shows compliance with all mandatory elements in the International Professional Practice Framework.*
   b. *Standards use terms, as specifically defined in the Glossary. To be able to understand and apply the Standards correctly, it is necessary to consider the specific meaning of the term on the Glossary. Furthermore, Standard uses the term 'must' for the requirements that must absolutely be fulfilled, and the term 'should be', for conformity that is highly recommended (unless based on professional judgment, the existing conditions justify the need for deviation).*

      "artinya Interpretasi**,** yang menjelaskan lebih lanjut istilah dan konsep yang digunakan dalam *Standar*.

      Adapun penjelasan prinsip dan persyaratan wajib, yaitu :

      a. Standar, bersama dengan Kode Etik, merupakan unsur-unsur wajib (*mandatory*) dari Kerangka Praktik Profesional Internasional, oleh

karena itu, kesesuaian terhadap Kode Etik dan *Standar* menunjukkan kesesuaian terhadap seluruh unsur wajib (*mandatory*) dalam Kerangka Praktik Profesional Internasional.

b. Standar menggunakan istilah-istilah, sebagaimana didefinisikan secara khusus dalam Daftar Istilah. Unuk dapat memahami dan menerapkan *Standar* secara benar, perlu dipertimbangkan makna khusus istilah pada Daftar Istilah. Lebih lanjut, *Standar* menggunakan istilah 'harus' untuk persyaratan yang mutlak harus dipenuhi, dan istilah 'semestinya', untuk kesesuaian yang sangat dianjurkan (kecuali apabila berdasarkan pertimbangan profesional, keadaan yang ada membenarkan perlunya deviasi)."

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".*

Berdasarkan penjelasan di atas, maka standar profesional auditor internal terdiri dari dua kelompok utama, yaitu:

1. Standar atribut.
2. Standar kinerja.

Adapun penjelasan mengenai standar profesional auditor internal adalah sebagai berikut:

1. Standar atribut

    a. Tujuan, kewenangan, dan tanggung jawab

    Tujuan, kewenangan, dan tanggung jawab aktivitas audit internal harus didefinisikan secara formal dalam suatu piagam audit internal, dan harus sesuai dengan Misi audit internal dan unsur-unsur yang diwajibkan dalam Kerangka Praktik Profesional Internasional (Prinsip Pokok Praktik Profesional audit internal, Kode Etik, *Standar* dan Definisi audit internal). Kepala audit internal (KAI) harus mengkaji secara periodik piagam audit internal dan menyampaikannya kepada manajemen senior dan dewan untuk memperoleh persetujuan.

    b. Independensi organisasi

    Kepala audit internal harus bertanggungjawab kepada suatu level dalam organisasi yang memungkinkan aktivitas audit internal dapat melaksanakan tanggung jawabnya. Kepala audit internal harus melaporkan kepada dewan, paling tidak setahun sekali, independensi organisasi aktivitas audit internal.

    c. Objektivitas Individual

    Auditor internal harus memiliki sikap mental tidak memihak dan tanpa prasangka, serta senantiasa menghindarkan diri dari kemungkinan timbulnya pertentangan

    kepentingan.

d. Kecakapan

Auditor internal harus memiliki pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi lain yang dibutuhkan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Aktivitas audit internal, secara kolektif, harus memiliki atau memperoleh pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi lain yang dibutuhkan untuk melaksanakan tanggung jawabnya.

e. Kecermatan Profesional (*Due Professional Care*)

Auditor internal harus menggunakan kecermatan dan keahlian sebagaimana diharapkan dari seorang auditor internal yang cukup hati-hati (*reasonably prudent*) dan kompeten. Cermat secara profesional tidak berarti tidak akan terjadi kekeliruan.

f. Pengembangan Profesional Berkelanjutan

Auditor internal harus meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan kompetensi lainnya melalui pengembangan profesional berkelanjutan.

2. Standar Kinerja

a. Mengelola aktivitas audit internal

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

b. 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. 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.

c. Pelaksanaan Penugasan

Audit internal harus mengidentifikasi, menganalisis, mengevaluasi, dan mendokumentasi informasi yang memadai untuk mencapai tujuan penugasan.

d. komunikasi Hasil Penugasan

Auditor internal harus mengkomunikasikan hasil penugasannya.

e. Pemantauan Perkembangan

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

f. Komunikasi Penerimaan Resiko

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.

2.1.2.3 Kriteria Profesionalisme Auditor Internal

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

1. *Service to the Public* (Pelayanan terhadap Masyarakat)
   Auditor internal menyediakan pelayanan terhadap masyarakat dalam hal meningkatkan efektifitas dan efisiensi penggunaan sumber daya baik dalam perusahaan maupun organisasi. Kode etik audit internal mewajibkan anggota *The Institute of Internal Auditors* (IIA) untuk menghindari keterlibatan dalam kegiatan-kegiatan yang menyimpang dan ilegal.
2. *Long Specialized Training* (Pelatihan Jangka Panjang)
   Auditor internal yang profesional yaitu orang-orang yang telah mengikuti pelatihan, lulus dari ujian pendidikan audit internal dan telah mendapatkan sertifikasi.
3. *Subscription to a code of ethic* (Taat pada kode etik)
   Sebagai suatu profesi, ciri utama intenal auditor adalah kesediaan menerima tanggung jawab terhadap kepentingan pihak-pihak yang dilayani. Agar dapat mengemban tanggung jawab yang efektif, auditor internal perlu memelihara standar perilaku yang tinggi.
4. *Membership in an association and attendance at meetings* (anggota dari organisasi profesi)
   The Institute of Internal Auditors (IIA) merupakan asosiasi profesi auditor internal tingkat internasional yang sudah tidak perlu dipertanyakan lagi. IIA merupakan wadah bagi para auditor internal yang mengembangkan ilmu audit internal agar para anggotanya mampu bertanggung jawab dan kompeten dalam menjalankan tugasnya, menjunjung tinggi standar,

pedoman praktik audit internal dan etika anggotanya profesional dalam bidangnya.

5. *Publication of journal aimed at upgrading ractice* (Jurnal Publikasi)
   The Institute of Internal Auditors (IIA) mempublikasikan jurnal tentang teknik auditor internal, seperti halnya buku-buku panduan, studi penelitian, monograf, presentasi audio visual, materi instruksi lainnya.
6. *Examination to test entrance knowledge* (Pengembangan profesi berkelanjutan)
   Dalam setiap pengawasan, auditor internal haruslah melaksanakan tugasnya dengan memperhatikan keahlian dan kecermatan profesional. Salah satu upaya untuk meningkatkan kompetensinya yaitu dengan pengembangan profesi yang berkelanjutan.
7. *Lisence by the state of certification by a board* (Ujian sertifikasi)
   The Institute of Internal Auditors pertama kali mengeluarkan program sertifikasi pada tahun 1974. Kandidat harus lulus pada ujian selama dua hari berturut-turut dengan subjek yang mempunyai range yang luas. Kandidat yang lulus akan menerima *Certification of Internal Auditors* (CIA)."

2.1.3 *Locus of* Control

2.1.3.1 Pengertian *Locus of* Control

Locus of control (pusat kendali) pertama kali dikemukakan oleh Rotter (1996) seorang ahli teori sosial. Stephen Robbins yang dialihbahasakan oleh Bob Sabran (2011:48) mengemukakan bahwa *Locus of control* adalah:

> "*Locus of control* adalah drajat dimana orang-orang percaya bahwa mereka bisa menentukan nasib sendiri. Sebagian orang meyakini bahwa mereka mengendalikan nasib mereka sendiri. Yang lain melihat diri mereka sebagai pion, yang meyakini bahwa segala hal yang terjadi dalam hidup mereka itu semata-mata karena keberuntungan atau kebetulan."

Menurut Kreitner dan Kinicki (2014:179) yang dialihbahasakan oleh Biro Bahasa Alkemis mengemukakan bahwa *Locus of Control* merupakan:

> "salah satu variabel kepribadian yang didefinisikan sebagai keyakinan individu terhadap mampu tidaknya mengontrol nasib sendiri."

Danang Sunyoto dan Burhanudin dalam Rella Laela Rahmah (2013) mengemukakan bahwa pengertian dari *Locus of Control* (LOC) adalah Tingkat diamana individu percaya bahwa perilaku mempengaruhi apa yang terjadi pada mereka.

Locus of Control menurut Ivan Aries Setiawan dan Imam Gozali dalam Ida Farida (2013) adalah *Locus of Control* atau pusat letak kendali menunjuk pada sejauh manaindividu meyakini bahwa dia dapat mengendalikan faktor-faktor yang mempengaruhi dirinya.

Locus of Control menurut Ivan Larsen dan Buss dalam I Nyoman Putra (2017) bahwa *locus of control* adalah sebuah konsep yang menggambarkan persepsi seseorang mengenai tanggung jawabnya atas peristiwa yang terjadi dalam hidupnya

2.1.3.2 Jenis-jenis *Locus of Control*

Jenis-jenis *Locus of Control* terbagi menjadi dua yaitu *Locus of Control* internal dan *Locus of Control* eksternal seperti yang dikemukakan oleh StephenRobbins yang dialih bahasakan oleh Bob Sabran dan Devri Barnadi (2010:48) *Locus of Control* yang mempengaruhi setiap individu (auditor internal) dibedakan menjadidua kategori yaitu:

1. "*Locus of Control* internal: orang-orang ini percaya bahwa mereka bisa mengendalikan nasib sendiri.
2. *Locus of Control* eksternal: mereka percaya bahwa kehidupan mereka diatur oleh kekuatan dari luar diri. Meyakini bahwa segala hal yang terjadi dalam hidup mereka itu semata-mata karena keberuntungan atau kebetulan."

Menurut Routter dalam Ghufron (2010 : 67) ada 2 jenis *locus of control* yaitu sebagai berikut :

1. *Locus of Control* Internal
   Locus of control internal mencirikan seseorang memeliki keyakinan bahwa mereka bertanggung jawab atas perilaku kerja mereka di organisasi.
2. *Locus of Control* Eksternal
   Locus of Control Eksternal mencirikan individu yang mempercayai bahwa perilaku kerja dan keberhasilan tugas mereka lebih dikarenakan faktor di luar diri yaitu organisasi

2.1.3.3 Karakteristik *Locus of control*

Menurut Kreitner dan Kinichi (2014:180) yang dialih bahasakan oleh Biro Bahasa Alkemis menyatakan bahwa Perbedaan karakteristik antara *internal locus control dengan external locus of control* sebagai berikut :

1. *Internal locus of control* mempunyai karakteristik :

   a) Menunjukkan motivasi kerja yang lebih besar.
   b) Memiliki pengharapan yang lebih kuat bahwa usaha akan mengarah pada prestasi.
   c) Menujukan prestasi yang lebih tinggi pada tugas-tugas yang melibatkan proses belajar atau pemecahan persoalan, di mana prestasi mengarah pada penghargaan yang berarti.
   d) Suatu hubungan yang lebih kuat antara kepuasan kerja dengan prestasi bagi kelompok internal dari pada eksternal.
   e) Memperoleh gaji yang lebih tinggi dan peningkatan gaji yang lebih besar dari pada kelompok eksternal.

2. *External locus of control* mempunyai karakteristik :

   a) Cenderung lebih khawatir dari pada kelompok internal.

Menurut Soraya (2010) perbedaan karakteristik antara *Locus of Control* Internal dan *Locus of Control* eksternal adalah sebagai berikut:

1. *Locus of Control* internal

   a) Suka bekerja keras
   b) Memiliki inisiatif yang tinggi
   c) Selalu berusaha untuk menemukan pemecahan masalah

d) Selalu mencoba untuk berfikir seefektif mungkin
e) Selalu mempunyai presepsi bahwa usaha harus dilakukan jika ingin berhasil

2. *Locus of control* eksternal

a) Tidak memiliki inisiatif
b) Mudah menyerah, kurang suka berusaha karena mereka percaya bahwa faktor luarlah yang mengontrol
c) Kurang mencari informasi
d) Mempunyai harapan bahwa ada sedikit korelasi antara usaha dan kesuksesan
e) Lebih mudah dipengaruhi dan tergantung pada petunjuk orang lain.

2.1.4 Kinerja Auditor Internal

2.1.4.1 Pengertian Kinerja

Kinerja didefinisikan sebagai evaluasi pekerjaan yang dilakukan melalui atasan langsung, rekan kerja, diri sendiri dan bawahan langsung (kalbel dan Forgatary 1995 dalam Agustina, 2009:44).

Pengertian Kinerja menurut Payaman J Simanjutak (2011:108) adalah:

"kinerja individu adalah tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu"

Menurut Wayne F. Cascio (2012:275), Kinerja adalah :

"*Performance refers to an employee's accomplishment of assigned task"*

Berkaitan dengan kinerja auditor, maka dapat dikatakan bahwa kinerja auditor merupakan tindakan atau pelaksanaan tugas pemeriksaan yang telah diselesaikan oleh auditor dalam kurun waktu tertentu.

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 Taufik Akbar (2015) 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 Pengertian Kinerja Auditor Internal

Seorang auditor internal dituntut untuk memberikan sarana dan rekomendasi untuk kemajuan perusahaan. Dengan begitu kinerja seorang auditor internal menjadi salah satu hal terpenting untuk kemajuan perusahaan karena kinerja yang baik dari auditor internal perusahaan akan menghasilkan rekomendasi dan hasil pemeriksaan yang baik.

Pengertian kinerja auditor internal menurut Bernardin dan Rusel (2011:15) memberikan definisi tentang *performance* sebagai berikut :

"*Performance is defined as the record of outcome's produced on a specified job function or activity during a specified time period.* "

Dari definisi tersebut menjelaskan bahwa kinerja 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”*

Dari definisi tersebut menjelaskan bahwa kinerja mengacu pada pencapaian tugas 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) Kinerja Auditor Internal 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.

2.1.4.3 Standar Kinerja Auditor Internal

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

   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 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 Kepala audit internal harus melaporkan secara periodik kinerja aktivitas audit internal terhadap rencananya dan kesesuaiannya dengan Kode 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 ketidakpatuhan,
   - Dampak ketidakpatuhan tersebut terhadap penugasan dan hasil penugasan yang dikomunikasikan.

d. Penyampaian Hasil Penugasan
   Kepala audit internal harus mengkomunikasikan hasil penugasan kepada pihak- pihak yang berkepentingan.
e. Pendapat Umum
   Apabila terdapat pendapat umum, maka pendapat tersebut harus memperhatikan strategi, sasaran, dan risiko-risiko organisasi dan ekspektasi manajemen senior dan dewan, serta pemangku kepentingan lainnya. Pendapat umum harus didukung oleh informasi yang cukup, reliabel, relevan dan bermanfaat.

6. Pemantauan Perkembangan

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

   a. Kepala audit internal harus menetapkan proses tindak lanjut untuk memantau dan memastikan bahwa manajemen senior telah melaksanakan tindakan perbaikan secara efektif, atau menerima risiko untuk tidak melaksanakan tindakan perbaikan.
   b. Aktivitas audit internal harus memantau disposisi hasil penugasan konsultasi untuk memantau tindakan perbaikan yang telah dilakukan oleh klien sesuai dengan hasil kesepakatan penugasan konsultasi.

7. Komunikasi Penerimaan Risiko

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

2.1.4.4 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 (2009:560) 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.

2.1.4.5 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Auditor Internal

Terdapat beberapa faktor yang dapa mempengaruhi kinerja auditor internal selain profesionalisme dan motivasi kerja.

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja auditor internal menurut Rella Laelatu Rahman (2013) adalah:

> "Faktor-faktor yang telah diuraikan tersebut yakni kecerdasan emosional, independensi, *locus of control*, komunikasi, komitmen organisasi dan kompleksitas tugas memiliki kecenderungan untuk dapat mempengaruhi kinerja auditor internal baik itu pengaruh positif yaitu meningkatkan ataupun negatif yaitu menurunkan 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 kecerdasan emosional, motivasi

kerja, profesionalisme, kepuasan kerja, indepedensi, *locus of control*, komusikasi dan komitmen organisasi. Namun dalam penelitian ini penulis hanya menggunakan faktor profesionalisme dan locus of control

2.1.5 Penelitian Sebelumnya

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

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan
Megapratiwi Silvia (2015)	Pengaruh *role Stress* dan *locus of control* terhadap kinerja auditor internal.	*Locus of control* berpengaruh signifikan secara positif terhadap kinerja auditor internal yang artinya semakin baik *locus of control* seorang auditor internal makan akan menghasilkan kinerja auditor internal yang semakin tinggi.	– Variabel X_2 yaitu profesionalisme tidak digunakan pada penelitian ini. – Survey penelitian pada saat ini dilakukan pada Inspektorat Provinsi Jawa Barat
Gevi Nur Apriani (2014)	Pengaruh komitmen	Terdapat pengaruh positif dari variabel	– Variabel X_1 yaitu profesionalisme

	organisasi, *locus of control,* dan kompleksitas tugas terhadap kinerja auditor internal	*locus of control* terhadap kinerja auditor internal	tidak digunakan dalam penelitian ini. – Survey penelitian pada saat ini dilakukan pada Inspektorat Provinsi Jawa Barat
I Gusti Agung Mahendra Putra dan Made Yenni Latriani (2016)	Pengaruh *Locus Of Control* dan Komitmen Profesional Terhadap Kinerja Auditor Internal (penelitian pada FIF GROUP Provinsi Bali)	Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel *Locus Of Control* terhadap kinerja auditor internal	– Variabel X_1 yaitu Profesionalisme tidak digunakan dalam penelitian ini – Survey penelitian pada saat ini dilakukan pada Inspektorat Provinsi Jawa Barat
I Wayan Sudiksa dan I Made Karya Utama (2016)	Pengaruh Profesionalisme, Motivasi, dan Kepuasan Kerja Sebagai Prediktor Kinerja Auditor (Toyota Astra Motor Wilayah Bali)	– Profesionalisme berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja internal auditor	– Variabel X_2 yaitu *Locus Of Control* tidak digunakan dalam penelitian – Survey penelitian pada saat ini dilakukan pada Inspektorat Provinsi Jawa Barat
I Made Gheby Kusnadi dan Dewa Gede Dharma Suputhra (2015)	Pengaruh Profesionalisme dan Locus Of Control Terhadap Kinerja Auditor Internal (Kantor Akuntan Publik Provinsi Bali)	– Profesionalisme memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor internal. – *Locus of control* memiliki pengaruh positif terhadap kinerja auditor internal.	– Survey penelitian pada saat ini dilakukan pada Inspektorat Provinsi Jawa Barat

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.	– Variabel X_2 yaitu *Locus Of Control* tidak digunakan dalam penelitian – Survey penelitian pada saat ini dilakukan pada Inspektorat Provinsi Jawa Barat
Erwin Hadisantoso, I made Sudarma, YohanisRura (2017)	*The influence of professionalism and Competence of Auditors towards the Performance of Auditors*	– Profesionalisme auditor tidak memiliki signifikan berpengaruh pada kinerja auditor internal – Kompetensi auditor memiliki signifikan berpengaruh pada peningkatan kinerja auditor internal.	– Variabel X_2 yaitu *Locus Of Control* tidak digunakan dalam penelitian ini – Survey penelitian pada saat ini dilakukan pada Inspektorat Provinsi Provinsi Jawa Barat.
Muh Kadarisman, (2011)	*The effect of profesionalism and compentence on the performance of regional representatives council. The Bogor regency* DPRD *members*	– Profesionalisme berpengaruh positif terhadap kinerja	– Variabel X_2 yaitu *Locus Of Control* tidak digunakan dalam penelitian ini – Survey penelitian dilakukan pada Inspektorat Provinsi Jawa Barat.

Syamsuri Rahmin, Muslim, Aditya Halim Kusuma, Muarif Leo (2018)	*Goverment auditor performance: the main fole of locus of control. Office Inspectorate of Puncak Regency, Papua.*	- Pengaruh positif tetapi tidak signifikan *locus of control* internal pada kinerja auditor internal - Pengaruh positif dan signifikan *locus of control* eksternal pada kinerja auditor internal.	- Variabel X_2 yaitu *Locus Of Control* tidak digunakan dalam penelitian ini - Survey penelitian pada saat ini dilakukan pada Inspektorat Provinsi Jawa Barat
Rita Anugerah, Rizqa Anita, Ria Nelly Sari dan Raisya Zenita (2016)	*External Locus of Control and Reduced Audit Quality Behavior: The Mediating Effects of Auditor Performance And Organizational Commitment*	- Pengaruh *locus of control* eksternal pada berkurangnya kualitas audit tidak signifikan terhadap kinerja auditor.	- Variabel X_2 yaitu *Locus Of Control* tidak digunakan dalam penelitian ini - Survey penelitian pada saat ini dilakukan pada Inspektorat Provinsi Jawa Barat

Ada beberapa perbedaan dari penelitian-penelitian di atas 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 dan *locus of control* terhadap kinerja auditor internal. Objek penelitian yang akan diteliti adalah Inspektorat Provinsi Jawa Barat.

2.2 Kerangka Pemikiran

2.2.1 Pengaruh Profesionalisme Terhadap Kinerja Auditor Internal

Profesionalisme seorang auditor internal sangat berpengaruh terhadap kelangsungan instansi. 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 Hery (2010:67) mengemukakan bahwa:

> "Kualitas hasil kinerja auditor internal sangat dipengaruhi tingkat pengetahuan/keahlian (sebagai unsur profesionalisme) yang dimilikinya."

I Wayan Sudiksa dan I Made Karya Utama (2016) menyatakan profesionalisme berpengaruh positif pada kinerja internal auditor. Artinya 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. Internal auditor yang memiliki profesionalisme tinggi akan memberikan kontribusi yang dapat dipercaya oleh para pengambil keputusan.

I Made Gheby Kusnadi dan Dewa Gede Dharma Saputhra (2015) penelitian nya menyatakan profesionalisme memiliki pengaruh positif terhadap

kinerja auditor internal. Artinya bahwa semakin tinggi profesionalisme, maka makin tinggi kinerja auditor internal.

Muh Kadarisman (2011) penelitian nya menyatakan profesionalisme secara langsung mempengaruhi kinerja secara positif dan signifikan. Artinya bahwa profesionalisme akan meningkat jika fokus pada perluasan cabang pengetahuan tertentu, bagikan manfaat pengetahuan dengan semua pihak, ikuti dan semua perkembangan di bidangnya, letakkan pengetahuan dalam praktik,mengembangkan pemikiran baru, terima baru ide ide; memprioritaskan layanan publik,menjadi kompeten di bidangnya,dan melaksanakan tugas sesuai dengan keahlian, Maka akan meningkatkan kinerjanya.

2.2.2 Pengaruh *Locus of Control* terhadap Kinerja Auditor Internal

Locus of control merupakan salah satu faktor kepribadian auditor yang berupa sikap dan pandangan seorang auditor dalam segala sesuatu dan diterapkan ketika dia bekerja. menurut Ivancevich, Konopaske dan Matteson yang di alih bahasakan oleh Gina Gania (2014:97) mengemukakan bahwa *Locus of control* adalah:

> "*locus of control* menentukan tingkatan sampai dimana individu meyakini bahwa perilaku mereka mempengaruhi apa yang terjadi pada mereka. Beberapa orang merasa yakin bahwa mereka mengatur dirinya sendiri secara sepenuhnya bahwa mereka merupakan penentu nasib mereka sendiri dan memiliki tanggung jawab pribadi untuk apa yang terjadi terhadap diri mereka. Ketika mereka berkinerja dengan baik, mereka yakin bahwa hal tersebut disebabkan oleh usaha atau keterampilan mereka. Mereka digolongkan internal. Yang lainnya memandang diri mereka secara tak berdaya diaturoleh nasib, dikendalikan oleh kekuatan dari luar dimana, kalaupun ada, mereka haya memiliki sangat sedikit pengaruh. Ketika mereka berkinerja dengan baik, mereka yakin bahwa hal tersebut

> disebabkan oleh keberuntungan atau karena tugas tersbutmerupakan tugas yang mudah. Mereka digolongkkan sebagai eksternal.”.

Megapratiwi silvia (2015) dalam penelitiannya menyatakan bahwa *locus of control* berpengaruh signifikan secara positif terhadap kinerja auditor internal yang artinya semakin baik *locus of control* seorang auditor internal maka akan menghasilkan kinerja auditor internal yang semakin tinggi.

Menurut I Gusti Agung Mahendra Putra dan Made yenni Latriani (2016) berdasarkan hasil penelitiannya menyatakan bahwa *locus of control* berpengaruh positif pada kinerja auditor internal. Artinya auditor internal yang memiliki *locus of control* cenderung memiliki kinerja audit yang lebih baik.

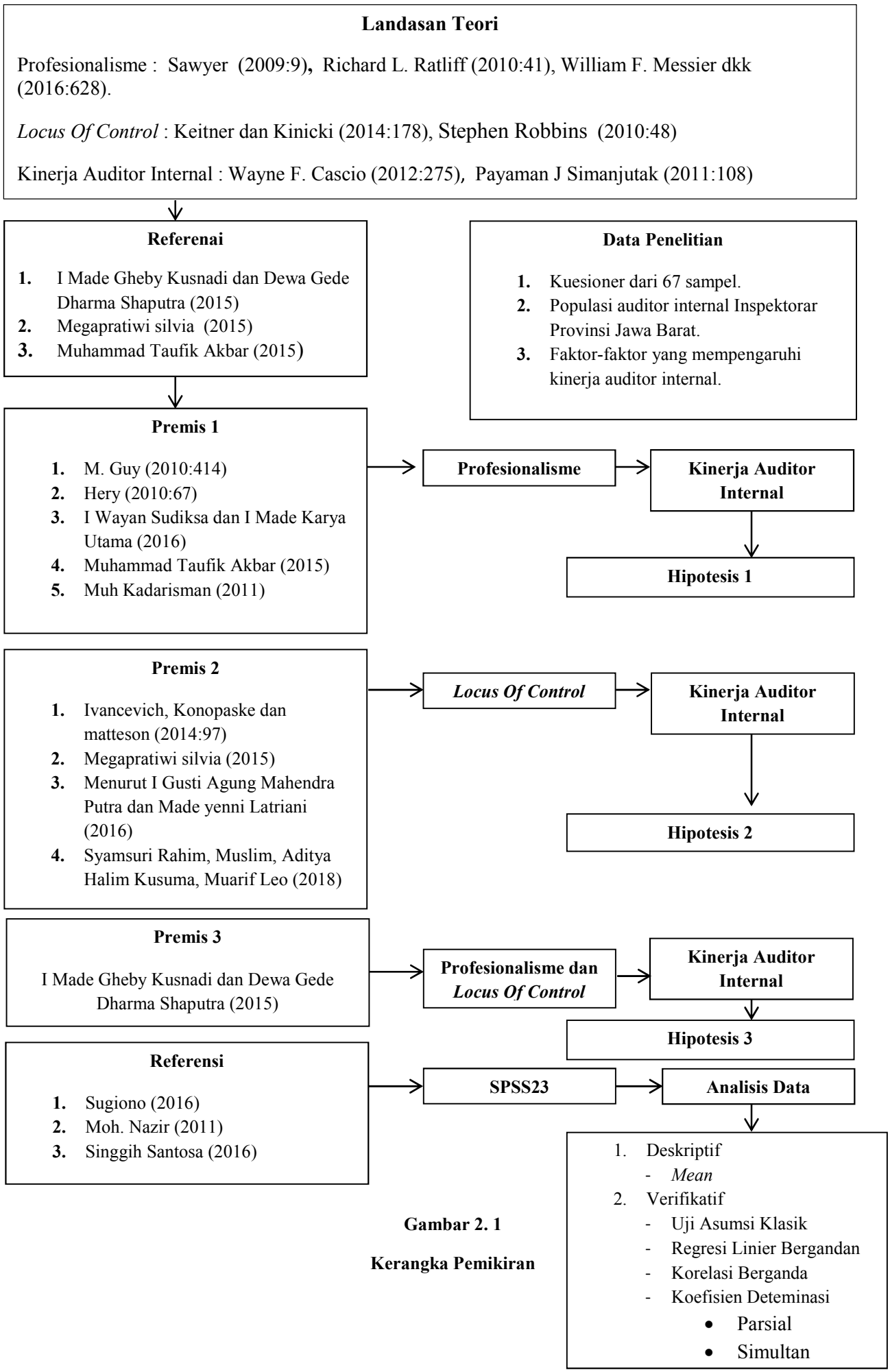
Syamsuri Rahim, Muslim, Aditya Halim Kusuma, Muarif Leo (2018) berdasarkan hasil penelitiannya menyatakan bahwa *locus of control* internal berdampak positif tapi tidak signifikan terhadap kinerja auditor internal sementara *locus of control* eksternal memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja auditor internal. Artinya faktor yang menyebabkan peningkatan kinerja auditor internal karyawan adalah *locus of control* internal dan eksternal.

2.2.3 Pengaruh Profesionalisme dan *Locus of control* terhadap Kinerja Auditor Internal

Dalam melakukan proses audit, seorang auditor harus memiliki profesionalisme dan *locus of control* dalam diri auditor. Karena Profesionalisme dan *locus of control* berpengaruh terhadap kinerja auditor.

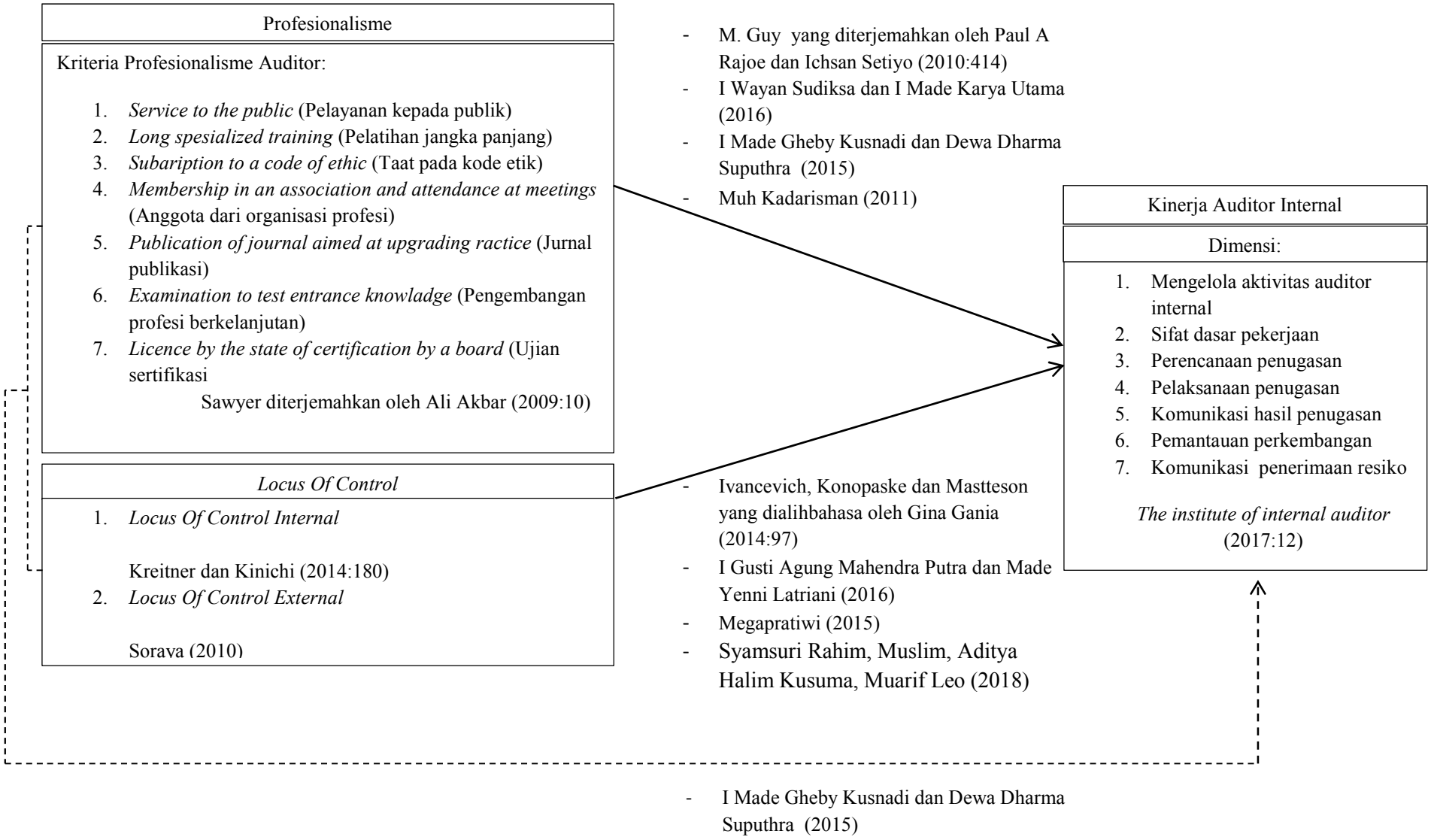
Menurut hasil penelitian I Made Gheby Kusnadi dan Dewa Gede Dharma Suputhra (2015) menyatakan bahwa secara berasama-sama profesionalisme dan *locus of control* berpengaruh positif pada kinerja auditor internal. Karena semakin tinggi profesionalisme dan *locus of control,* maka semakin tinggi kinerja auditor internal.

Kemudian diperkuat lagi dengan penelitian yang dilakukan oleh Gevi Nur Apriyanti (2014) menyatakan bahwa *locus of control* secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja auditor internal.



Gambar 2. 1

Kerangka Pemikiran



Gambar 2.2

Paradigma Penelitian

2.3 Hipotesis Hipotesis

Pengertian hipotesis menurut Sugiyono (2016:93) adalah sebagai berikut:

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

Kerangka pemikiran yang telah di;'.uraikan di atas, menjadi landasan bagi penulis untuk mengajukan hipotesis sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh profesionalisme terhadap kinerja auditor internal pada Inspektorat Provinsi Jawa Barat

2. Terdapat pengaruh *locus of control* terhadap kinerja auditor internal internal pada Inspektorat Provinsi Jawa Barat

3. Terdapat pengaruh profesionalisme dan *locus of control* terhadap kinerja auditor internal pada internal pada Inspektorat Provinsi Jawa Bara