

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Budaya Organisasi

2.1.1.1 Pengertian Budaya Organisasi

Menurut Edgar H. Schein yang dikutip oleh Moh. Pabundu Tika (2014:3) mendefinisikan budaya dalam bukunya budaya organisasi dan kinerja perusahaan sebagai berikut:

“Budaya adalah suatu pola asumsi dasar yang diciptakan, ditemukan atau dikembangkan oleh kelompok tertentu sebagai pembelajaran untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal yang resmi dan terlaksana dengan baik dan oleh karena itu diajarkan/diwariskan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang tepat memahami, memikirkan, dan merasakan terkait dengan masalah-masalah tersebut”.

Novita Sari (2013) mengemukakan bahwa “budaya organisasi merupakan nilai-nilai, norma, sikap yang dapat dijadikan pedoman bagi anggota organisasi dalam bersikap dan berperilaku.”

Sedangkan menurut Robbins dan Judge dalam Wibowo (2013:188) mengemukakan bahwa:

“Budaya organisasi adalah sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lain. Sistem makna bersama ini, bila diamati dengan lebih seksama, merupakan seperangkat karakteristik utama yang dihargai oleh organisasi itu.

Menurut Robbins dan Judge (2015:512) definisi budaya organisasi adalah sebagai berikut :

“Organizational culture refers to a system of shared meaning held by members that distinguishes the organization from other organizations.”

Uraian di atas dapat diartikan bahwa budaya organisasi adalah sistem makna bersama yang diselenggarakan oleh anggota yang membedakan organisasi dari organisasi lain.

Menurut Muh. Arief Effendi (2016:166) mendefinisikan budaya organisasi/*corporate culture* adalah:

“Budaya organisasi (*corporate culture*) adalah kumpulan nilai-nilai (*values*) dan unsur-unsur yang menentukan identitas dan perlakuan suatu organisasi perusahaan. Budaya perusahaan merupakan bagian dari strategi perusahaan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan dalam visi dan misi perusahaan”.

Sedangkan pendapat lain menurut Sentot Imam (2010:34) bahwa:

“Budaya organisasi mengacu pada kesatuan sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lain.

Dari beberapa definisi menurut para ahli diatas maka jelaslah bahwa budaya organisasi merupakan seperangkat keyakinan, nilai, norma, kebiasaan, sikap dan perilaku anggota dalam suatu organisasi yang diciptakan atau dikembangkan oleh sekelompok orang yang menjadi pedoman bersama dalam

melakukan interaksi organisasi guna memecahkan masalah internal dan eksternal, serta menjadi pembeda antara satu organisasi dengan organisasi lainnya.

2.1.1.2 Faktor-faktor Pembentuk Budaya Organisasi

Menurut Moh. Pabundu Tika (2014:16), faktor-faktor yang mempengaruhi terbentuknya budaya organisasi yaitu:

1. Lingkungan usaha
2. Nilai-nilai
3. Pahlawan
4. Ritual
5. Jaringan budaya

Penjelasan dari faktor-faktor yang mempengaruhi terbentuknya budaya organisasi tersebut adalah sebagai berikut:

1. Lingkungan usaha

Kelangsungan hidup organisasi (perusahaan) ditentukan oleh kemampuan perusahaan memberi tanggapan yang tepat terhadap peluang dan tantangan lingkungan. Lingkungan usaha merupakan lingkungan yang menentukan terhadap apa yang harus dilakukan perusahaan agar bias berhasil. Lingkungan usaha yang berpengaruh antara lain meliputi produk yang dihasilkan, pesaing, pelanggan, teknologi, pemasok, kebijakan, pemerintah, dan lain-lain. Sehubungan dengan itu, perusahaan harus melakukan tindakan-tindakan untuk mengatasi lingkungan tersebut antara lain seperti

kebijakan penjualan, penemuan baru, atau pengelolaan biaya dalam menghadapi realitas pasar yang berbeda dengan lingkungan usahanya.

2. Nilai-nilai

Nilai-nilai adalah keyakinan dasar yang dianut oleh sebuah organisasi. Setiap perusahaan mempunyai nilai-nilai inti sebagai pedoman berfikir dan bertindak bagi semua warga dalam mencapai tujuan/misi organisasi. Nilai-nilai inti yang dianut bersama oleh anggota organisasi antara lain dapat berupa slogan atau moto yang dapat berfungsi sebagai jati diri dan harapan konsumen.

3. Pahlawan

Pahlawan adalah tokoh yang dipandang berhasil mewujudkan nilai-nilai budaya dalam kehidupan nyata. Pahlawan bias berasal dari pendiri perusahaan, para manajer, kelompok organisasi atau perorangan yang berhasil menciptakan nilai-nilai organisasi. Mereka merupakan idola yang patut diikuti oleh karyawan perusahaan. Mereka bisa menumbuhkan idealism, semangat dan tempat mencari petunjuk bila terjadi kesulitan/masalah dalam organisasi.

Beberapa pahlawan lahir/muncul secara alami dan ada pula dibuat oleh peristiwa-peristiwa tak terlupakan yang terjadi dalam kehidupan organisasi sehari-hari. Biasanya tokoh pahlawan ini dikenal baik oleh setiap karyawan maupun baru bekerja dalam beberapa bulan.

4. Ritual

Stephen P. Robbins mendefinisikan ritual sebagai deretan berulang dari kegiatan yang mengungkapkan dan memperkuat nilai-nilai utama organisasi itu, tujuan apakah yang paling penting, orang-orang manakah yang paling penting dan mana yang dapat dikorbankan.

Ritual merupakan tempat dimana perusahaan secara simbolis menghormati pahlawan-pahlawannya. Karyawan yang berhasil memajukan perusahaan diberikan penghargaan yang dilaksanakan secara ritual setiap tahunnya. Contoh, seperti karyawan yang tidak pernah absen, pemberi saran yang membangun, penjual terbanyak, pelayan terbaik, dan sebagainya.

5. Jaringan budaya

Jaringan budaya adalah jaringan komunikasi informal yang pada dasarnya merupakan saluran komunikasi primer. Fungsinya menyalurkan informasi dan memberi interpretasi terhadap informasi. Melalui jaringan informal, kehebatan perusahaan diceritakan dari waktu ke waktu. Sebagai cara berkomunikasi informal, jaringan budaya merupakan pembawa nilai-nilai budaya dan mitologi kepahlawanan. Jaringan komunikasi informasi ini dapat dilakukan melalui orang-orang pandai bercerita, alim ulama, mata-mata, tukang gossip, dan sebagainya. Mereka melakukan jaringan komunikasi

dengan efektif dan menyelesaikan sesuatu atau memahami apa yang terjadi dalam perusahaan.

2.1.1.3 Fungsi Budaya Organisasi

Menurut Robert dan Kinicki dalam Moh. Pabundu Tika (2014:13) fungsi budaya organisasi adalah sebagai berikut:

1. Memberikan anggota identitas organisasi kepada karyawan.
2. Memudahkan komitmen kolektif.
3. Mempromosikan stabilitas sistem sosial.
4. Membentuk perilaku dengan membantu manajer merasakan keberadaannya.

Budaya organisasi dapat membentuk perilaku dan tindakan anggota dalam menjalankan aktivitasnya. Budaya organisasi sangat penting peranannya dalam mendukung terciptanya suatu organisasi atau perusahaan yang efektif. Secara lebih spesifik, budaya organisasi dapat berperan dan menyajikan pedoman perilaku kerja bagi anggota organisasi.

2.1.1.4 Karakteristik Budaya Organisasi

Budaya organisasi merujuk pada suatu sistem makna bersama yang dipegang oleh anggota-anggota suatu organisasi, yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya. Sistem makna bersama ini dalam pengamatan yang lebih seksama merupakan serangkaian karakter penting yang menjadi suatu organisasi.

Menurut Robbins dan Judge (2015:512) karakteristik budaya organisasi adalah sebagai berikut:

1. *Innovation and risk taking. The degree to which employees are encouraged to be innovative and take risks.*
2. *Attention to detail. The degree to which employees are expected to exhibit precision, analysis, and attention to detail.*
3. *Outcome orientation. The degree to which management focuses on results or outcomes rather than on the techniques and processes used to achieve them.*
4. *People orientation. The degree to which management decisions take into consideration the effect of outcomes on people within the organization.*
5. *Team orientation. The degree to which work activities are organized around teams rather than individuals.*
6. *Aggressiveness. The degree to which people are aggressive and competitive rather than easygoing.*
7. *Stability. The degree to which organizational activities emphasize maintaining the status quo in contrast to growth.*

Selanjutnya karakteristik budaya organisasi menurut Robbins dan Judge yang diterjemahkan oleh Benyamin Molan (2013:256) sebagai berikut :

1. Inovasi dan keberanian mengambil risiko (*Innovation and risk taking*)
Yaitu sejauh mana karyawan didorong untuk bersikap inovatif dan berani mengambil resiko.
2. Perhatian terhadap detil (*Attention to detail*)
Yaitu sejauh mana karyawan diharapkan menjalankan kecermatan, analisis dan perhatian pada hal-hal detil.
3. Berorientasi kepada hasil (*Outcome orientation*)
Yaitu sejauh mana manajemen memusatkan perhatian pada hasil dibandingkan pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai

hasil tersebut.

4. Berorientasi kepada manusia (*People orientation*)

Yaitu sejauh mana keputusan-keputusan manajemen mempertimbangkan efek dari hasil tersebut pada orang-orang di dalam organisasi.

5. Berorientasi tim (*Team orientation*)

Yaitu sejauh mana kegiatan-kegiatan kerja diorganisasikan pada tim tidak hanya pada individu-individu.

6. Agresifitas (*Aggressiveness*)

Yaitu sejauh mana orang-orang dalam organisasi itu agresif dan kompetitif dari pada santai.

7. Stabilitas (*Stability*)

Yaitu sejauh mana kegiatan-kegiatan organisasi menekankan dipertahankannya status quo dalam perbandingannya dengan pertumbuhan.

2.1.2 Motivasi

2.1.2.1 Pengertian Motivasi

Kata Motivasi berasal dari kata Latin “*Motive*” yang berarti dorongan, daya penggerak atau kekuatan yang terdapat dalam diri organism yang menyebabkan organism itu bertindak atau berbuat. Selanjutnya diserap dalam bahasa Inggris *motivation* berarti pemberian motiv, penimbunan motiv atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan.

Menurut Landy dan Becker (2011:59) 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.”

Dalam pernyataan Landy dan Becker menjelaskan bahwa Istilah 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.

Menurut Handoko (2010:89) pengertian motivasi adalah sebagai berikut:

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

Seorang auditor internal dianggap mempunyai motivasi jika ia melaksanakan suatu kinerja yang lebih baik dari hasil kinerja orang lain. Motivasi untuk melaksanakan kinerja yang baik bagi auditor internal adalah dapat melaksanakan tanggung jawab auditor internal yang baik, seperti menerapkan program audit internal, mengarahkan personel dan aktivitas-aktivitas departemen audit internal.

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 optimisme yang tinggi.”

Menurut Mc. Clelland dalam Malayu S.P Hasibuan (2011:281), menyatakan bahwa :

“Motivasi merupakan cadangan energi potensial yang dimiliki seseorang untuk dapat digunakan dan dilepaskan yang tergantung pada kekuatan dorongan serta peluang yang ada dimana energi tersebut akan dimanfaatkan oleh karyawan karena adanya kekuatan motif dan kebutuhan dasar, harapan dan nilai insentif”.

Menurut Mangkunegara (2014:61) mengemukakan bahwa:

“Motivasi adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan”.

Sedangkan motivasi menurut Edy Sujana (2012) menyatakan bahwa:

“Motivasi adalah dorongan individu untuk bertindak yang menyebabkan orang berperilaku dengan cara tertentu mencapai tujuan. Apabila dorongan seseorang untuk berkinerja tinggi maka kinerja yang dicapai oleh orang tersebut akan tinggi pula.”

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dikatakan bahwa motivasi kerja merupakan dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan tindakan guna mencapai tujuan tertentu.

2.1.2.2 Metode dan Teknik Motivasi

Hasibuan (2011:79), mengatakan bahwa ada dua metode motivasi adalah sebagai berikut:

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

Berikut penjelasan secara ringkas mengenai metode motivasi tersebut adalah sebagai berikut:

1. Motivasi langsung (*Direct Motivation*), 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*), 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 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 Komunikasi 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

Hasibuan (2011:81), 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 ialah pemenuhan kebutuhan dan kepuasan. Jadi, tujuan organisasi dan tujuan karyawan harus disatukan dan untuk itu penting adanya penyesuaian motivasi.
5. Fasilitas, manajer 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.

Menurut Mc. Clelland dalam Malayu S.P Hasibuan (2011:162) dimensi dan Indikator Motivasi di bagi menjadi tiga, yaitu sebagai berikut :

1. Kebutuhan akan prestasi, dimensi ini diukur oleh dua indikator, yaitu:
 - a. Mengembangkan kreativitas.
 - b. Antusias untuk berprestasi tinggi.
2. 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. Kebutuhan akan kekuasaan, dimensi ini diukur oleh dua indikator, yaitu :
 - a. Memiliki kedudukan yang terbaik.

2.1.2.5 Faktor yang Mempengaruhi Motivasi

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

1. “Motivasi Intrinsik
2. Motivasi Ekstrinsik”

Berikut akan dijelaskan secara ringkas mengenai faktor yang mempengaruhi motivasi, adalah sebagai berikut:

1. 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, 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 Profesionalisme

2.1.3.1 Pengertian Profesionalisme

Profesionalisme merupakan standar perilaku yang diterapkan untuk melakukan kinerja yang lebih baik. Profesionalisme juga merupakan salah satu kunci sukses dalam menjalankan perusahaan. Sikap profesionalisme yang baik

dari seorang auditor internal akan meningkatkan mental dirinya dalam melaksanakan pekerjaannya.

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

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

Dalam definisi *The Institute Of Internal Auditor* (2017:21) menjelaskan bahwa profesionalisme adalah sebuah panggilan atau akumulensi 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.

Dalam definisi Richard L.Ratliff menjelaskan 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 Sawyer (2009:18) profesionalisme adalah :

“Professionalism is someone who has the ability to carry out assignments or at least has access to what is done and has the main expertise needed in carrying out his activities.”

Dalam definisi Sawyer 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.

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

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

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

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

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.

2.1.3.2 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* (2017:25) 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 prinsip dan persyaratan wajib, yaitu :

1. 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,
2. Standar menggunakan istilah-istilah, sebagaimana didefinisikan secara khusus dalam Daftar Istilah. Untuk 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”.

Dalam uraian yang dikemukakan *The Institute of Internal Auditors* (2017:25) menyatakan bahwa standar terdiri dari dua kategori utama: 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.

Berdasarkan penjelasan *The Institute of Internal Auditors* (2017:25) di atas, maka standar profesional auditor internal terdiri dari dua kelompok utama, yaitu:

1. Standar atribut dan
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, ketrampilan, dan kompetensi lainnya melalui pengembangan profesional berkelanjutan.

2. Standar Kinerja

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.

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.

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.

4. Pelaksanaan Penugasan

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

5. Komunikasi Hasil Penugasan

Auditor internal harus mengkomunikasikan hasil penugasannya.

6. Pemantauan Perkembangan

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

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.

2.1.3.3 Kriteria Profesionalisme Auditor Internal

Menurut Sawyer (2009:10) mengemukakan kriteria profesionalisme auditor internal adalah sebagai berikut:

1. *“Service to the public*
2. *Long specialized training*
3. *Subscription to a code of ethic*
4. *Membership in an association and attendance at meetings*
5. *Publication of journal aimed at upgrading practice*
6. *Examination to test entrants knowledge*
7. *Licence by the state or certification by a board.”*

Adapun penjelasan mengenai kriteria profesionalisme auditor internal adalah sebagai berikut:

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

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

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

Auditor internal yang profesional yaitu orang-orang yang menunjukkan keahlian, lulus tes, dan mendapatkan sertifikat. Auditor internal yang profesional harus mengikuti pelatihan profesi dalam

jangka panjang agar dapat meningkatkan pengetahuan, keterampilan yang dibutuhkan dan selalu *up date* terhadap perkembangan audit internal untuk mengiringi semakin meningkatnya perekonomian.

3. *Subscription to a code of ethic* (Taati 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)

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.

2.1.4 Kinerja Auditor Internal

2.1.4.1 Pengertian Kinerja Auditor Internal

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.”

Pernyataan diatas menjelaskan bahwa kinerja didefinisikan sebagai catatan hasil yang dihasilkan pada fungsi pekerjaan atau aktivitas tertentu selama jangka waktu tertentu.

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

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

Pernyataan 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) mengemukakan bahwa:

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

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

2.1.4.2 Standar Kinerja Auditor Internal

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

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

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

Adapun penjelasan mengenai standar kinerja auditor internal adalah sebagai berikut:

1. Mengelola Aktivitas Audit Internal

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

a. Perencanaan

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

b. Komunikasi dan Persetujuan

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

c. Pengelolaan Sumber Daya

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

d. Kebijakan dan Prosedur

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

e. Laporan kepada manajemen senior dan dewan

Kepala audit internal harus melaporkan secara periodik kinerja aktivitas audit internal terhadap rencananya dan kesesuaiannya dengan Kode Etik dan Standar. Laporan tersebut juga harus mencakup risiko signifikan, permasalahan tentang pengendalian,

risiko terjadinya kecurangan, masalah tata kelola, dan hal lainnya yang memerlukan perhatian dari manajemen senior dan/atau dewan.

2. Sifat Dasar Pekerjaan

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

a. Tata kelola

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

b. Pengelolaan Risiko

Aktivitas audit internal dapat memperoleh informasi untuk mendukung penilaian tersebut dari berbagai penugasan. Hasil berbagai penugasan tersebut, apabila dilihat secara bersamaan, akan memberikan pemahaman proses pengelolaan risiko organisasi dan efektivitasnya. Proses pengelolaan risiko dipantau

melalui aktivitas manajemen yang berkelanjutan, evaluasi terpisah, atau keduanya.

c. Pengendalian

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

3. Perencanaan Penugasan

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

a. Tujuan Penugasan

Tujuan harus ditetapkan untuk setiap penugasan

- Auditor internal harus melakukan penilaian pendahuluan terhadap risiko terkait dengan kegiatan yang direview. Tujuan penugasan harus mencerminkan hasil penilaian tersebut.

- Auditor internal harus mempertimbangkan kemungkinan timbulnya kesalahan yang signifikan, kecurangan, ketidaktaatan, dan eksposur lain pada saat menyusun tujuan penugasan.
- Kriteria yang memadai diperlukan untuk mengevaluasi tata kelola, pengelolaan risiko, dan pengendalian. Auditor internal harus memastikan seberapa jauh manajemen dan/atau dewan telah menetapkan kriteria memadai untuk menilai apakah tujuan dan sasaran telah tercapai. Apabila memadai, auditor internal harus menggunakan kriteria tersebut dalam evaluasinya. Apabila tidak memadai, auditor internal harus mengidentifikasi kriteria evaluasi yang sesuai melalui diskusi dengan manajemen dan/atau dewan.

b. Ruang Lingkup Penugasan

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

c. Alokasi Sumber Daya Penugasan

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

d. Program Kerja Penugasan

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

4. Pelaksanaan Penugasan

Auditor internal harus mengidentifikasi, menganalisis, mengavaluasi 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.

2.1.4.3 Pengukuran Kinerja

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

Menurut Wibowo (2016:155) Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan cara :

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

2.1.4.4 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 :

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

2.1.4.5 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 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 di audit.

2.1.4.6 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Auditor Internal

Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja auditor internal menurut Yossy Purnama Sari Goltum (2018) adalah:

“Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja auditor internal adalah dengan meningkatkan profesionalisme, etika profesi, independensi, motivasi dan memperkuat komitmen organisasi. Rendahnya kompetensi, lemahnya profesionalisme, etika profesi, independensi, motivasi yang rendah dan lemahnya komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja auditor internal.”

Sedangkan Nurul Azizah (2015) mengungkapkan bahwa:

“Kinerja yang baik tentunya tidak terbentuk begitu saja, namun ditentukan oleh banyak faktor. Faktor tersebut yakni budaya organisasi, dan tekanan anggaran waktu adalah faktor yang berpengaruh dalam melaksanakan suatu pekerjaan.”

Berdasarkan uraian di atas dapat dikatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja auditor internal adalah profesionalisme, etika profesi, independensi, motivasi, komitmen organisasi, budaya organisasi, dan tekanan anggaran waktu. Namun dalam penelitian ini penulis hanya menggunakan faktor budaya organisasi, motivasi kerja dan profesionalisme.

2.1.5 Penelitian Terdahulu

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

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu
Jurnal Nasional dan Internasional

Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan
Edy Sujana (2012)	Pengaruh Kompetensi, Motivasi kerja, Kesesuaian Peran dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Auditor Internal Inspektorat Pemerintah Kabupaten	Kompetensi, motivasi, kesesuaian peran, dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.	– Variabel X_1 dan X_3 yaitu budaya organisasi dan profesionalisme tidak digunakan dalam penelitian ini – Survey penelitian pada saat ini dilakukan pada BUMN sektor jasa keuangan dan asuransi di Kota Bandung.
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.	– Variabel X_1 dan X_2 yaitu budaya organisasi dan motivasi tidak digunakan dalam penelitian ini – Survey penelitian pada saat ini dilakukan pada BUMN sektor jasa keuangan dan asuransi.

Nurul Azizah (2015)	Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Auditor	Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor Inspektorat Kota Kendari	– Indikator motivasi yang dilakukan penulis terdahulu adalah kebutuhan keberadaan, kebutuhan berhubungan dan kebutuhan berkembang – Variabel X_1, dan X_4 yaitu budaya organisasi dan profesionalisme tidak digunakan dalam penelitian ini – Survey penelitian pada saat ini dilakukan pada BUMN sektor jasa keuangan dan asuransi.
Muhammad Taufik Akbar (2015)	Pengaruh Profesionalisme, Independensi, Komitmen Organisasi, dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Internal Auditor di BPKP Provinsi	– Secara parsial membuktikan bahwa variable profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja internal auditor. – Secara parsial membuktikan bahwa variable independensi berpengaruh	– Variabel X_1 dan X_2 yaitu Budaya Organisasi dan motivasi tidak digunakan dalam penelitian ini – Survey penelitian pada saat ini dilakukan pada BUMN sektor

		terhadap kinerja internal auditor. – Secara parsial membuktikan bahwa variable komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja internal auditor. – Secara parsial membuktikan bahwa variable budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja internal auditor.	jasa keuangan dan asuransi
Michael T. Leea, Robyn L. Raschkeb (2016)	<i>Understanding Employee Motivation And Organizational Performance.</i>	– Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi.	– Variabel X₁, dan X₄ yaitu budaya organisasi dan profesionalisme tidak digunakan dalam penelitian ini
M. Shabri Abd. Majid, Hasan Basri (2016)	<i>The Effect of Organizational Culture, Leadership Style, and Functional Position on Organizational Commitment and Their Impact on the Performance of Internal Auditors in Aceh, Indonesia</i>	- Budaya organisasi, gaya Kepemimpinan, dan Fungsional Posisi, Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Auditor internal.	– Variabel X₂ dan X₃ yaitu motivasi dan profesionalisme tidak digunakan dalam penelitian ini
Endang Tri Pratiwi, Nurkholis & Abdul Ghofar	<i>The Mediation Role of Job Satisfaction on the Influence of Auditors' Independence and</i>	- Independensi tidak dapat mempengaruhi kinerja auditor internal meskipun	– Variabel X₁ dan X₂ yaitu budaya organisasi dan motivasi tidak digunakan

(2016)	<i>Professionalism towards the Internal Auditors' Performance</i>	didukung oleh kepuasan kerja. sedangkan, profesionalisme berdampak terhadap kinerja auditor internal baik melalui kepuasan kerja maupun tidak.	dalam penelitian ini
Yossy Purnama Sari Gultom (2018)	Pengaruh Profesionalisme, Etika Profesi, Independensi, Motivasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Auditor Internal Studi Kasus Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan	Profesionalisme, etika profesi, independensi, motivasi dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor internal.	– Variabel X_1 yaitu budaya organisasi tidak digunakan dalam penelitian ini. – Survey penelitian pada saat ini dilakukan pada BUMN sektor jasa keuangan dan asuransi di Kota Bandung.
Putu Ayu Prabayanthi (2018)	Pengaruh Profesionalisme, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Auditor Internal	Profesionalisme, Budaya organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor internal inspektorat Kota Bali.	– Variabel X_2 yaitu motivasi tidak digunakan dalam penelitian ini – Survey penelitian pada saat ini dilakukan pada BUMN sektor jasa keuangan dan asuransi

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 budaya organisasi, motivasi serta profesionalisme terhadap kinerja auditor internal. Objek penelitian yang akan diteliti adalah BUMN sektor Jasa Keuangan dan Asuransi di kota Bandung.

2.2 Kerangka Pemikiran

2.2.1 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Auditor Internal

Menurut pernyataan Schein (2009:27) sebagai berikut :

“Budaya Organisasi merupakan satu unsur terpenting dalam perusahaan yang hakikatnya mengarah pada perilaku-perilaku yang dianggap tepat, mengikat dan memotivasi setiap individu yang ada didalamnya. Kita akan mulai menyadari bahwa tidak ada budaya yang benar atau salah, tidak ada budaya yang lebih baik atau lebih buruk, kecuali dalam hubungannya bagaimana cara suatu organisasi bertindak dan lingkungan apa yang mendukung jalannya suatu operasi organisasi. Setiap individu yang terlibat di dalamnya akan bersama-sama berusaha menciptakan kondisi kerja yang ideal agar tercipta suasana yang mendukung bagi upaya pencapaian tujuan yang diharapkan. Dalam hubungannya dengan Kinerja Auditor, Budaya Organisasi yang tinggi dapat meningkatkan Kinerja Auditor dengan motivasi kerja yang tinggi pula. Budaya Organisasi akan memberikan sugesti pada perilaku yang ditanamkan organisasi agar dapat menyelesaikan tugas dengan sukses, dan memberikan keuntungan pada auditor itu sendiri. Akibatnya auditor memiliki kepercayaan pada diri sendiri, kemandirian dan mengagumi dirinya sendiri. Sifat-sifat ini dapat meningkatkan harapan auditor agar kinerjanya semakin meningkat.”

Sedangkan menurut Putu Ayu Prabhayanti dan Ni Luh Sari Widhiyani

(2018) mengatakan bahwa :

“Budaya organisasi merupakan salah satu variabel penting bagi pemimpin, karena budaya organisasi mencerminkan nilai-nilai yang diakui dan menjadi pedoman bagi pelaku anggota organisasi. Budaya organisasi dapat menjadi kekuatan positif dalam mencapai prestasi organisasi yang efektif. Budaya organisasi tersebut membentuk perilaku anggota organisasi sehingga berpengaruh pada kinerja semakin tinggi budaya organisasi maka kinerja auditor akan semakin baik, dan begitu pula sebaliknya semakin rendah budaya organisasi maka akan berdampak pada penurunan kinerja auditor.”

Menurut M. Shabri Abd. Majid dan Hasan Basri (2016) mengatakan bahwa:

“The organizational culture, leadership style, functional position of an auditor, and organizational commitment gave an effect on the internal auditor’s performance”.

Menurut Putri Sholihah (2018) mengatakan bahwa :

“Budaya organisasi dalam penelitian ini mempunyai pengaruh terhadap kinerja auditor, karena budaya organisasi merupakan pola pemikiran dan tindakan yang mencerminkan nilai-nilai yang diakui serta menjadi pedoman dalam suatu organisasi. Dengan adanya budaya organisasi yang baik maka akan meningkatkan kinerja auditor. Sebaliknya, apabila budaya organisasi buruk maka akan melemahkan dan menurunkan kinerja seorang auditor”.

Teori diatas diperkuat dengan penelitian penelitian yang dilakukan oleh oleh Hanna dan Firnanti (2013) menyatakan bahwa :

“Auditor dalam kinerjanya dipengaruhi oleh budaya organisasi tempat dia bekerja. Semakin baik dan tinggi nilai budaya organisasi, semakin tinggi pula kinerja yang dicapai oleh seorang auditor internal”.

Berdasarkan teori yang telah dikemukakan di atas, dapat diambil kesimpulan bahwa Budaya Organisasi yang tinggi dapat meningkatkan Kinerja Auditor dengan motivasi kerja yang tinggi pula. Budaya Organisasi membuat kinerja auditor internal semakin meningkat, profesional dan dapat berjalan dengan lebih efektif sehingga hubungan dengan lingkungan menjadi positif dan lebih baik yang dapat membuat auditor memiliki kepercayaan pada diri sendiri dan kemandirian.

2.2.2 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Auditor Internal

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.”

Arep Ishak & Tanjung Hendri (2013:16) menyatakan bahwa :

“Manfaat motivasi yang utama adalah menciptakan gairah kerja, sehingga kinerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang sudah ditentukan, serta orang senang melakukan pekerjaannya”.

Menurut Achmad Badjuri (2009) mengemukakan sebagai berikut :

“Kinerja auditor internal dapat ditingkatkan dengan berbagai macam cara. Salah satu cara yang dapat dilakukan adalah dengan meningkatkan motivasi kerja pada auditor internal tersebut. Motivasi yang tinggi diharapkan akan membawa keberhasilan kerja bagi auditor dan dapat mendorong tercapainya kepuasan kerja.”

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 dari Ayu Fitria Bangun dan Zulaikha (2014) adalah :

“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.”

Penelitian lainnya dari Yossy Purnama Sari Goltum dan Marita (2018)

menyatakan bahwa :

“Motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja auditor terbukti bahwa semakin tinggi Motivasi dapat meningkatkan kinerja. Motivasi kerja dapat diartikan sebagai kemauan untuk mengeluarkan upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya dalam memenuhi kebutuhan individual.”

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 Profesionalisme Terhadap Kinerja Auditor Internal

Menurut M. Guy dalam Paul A Rajoe dan Ihsan Setyo 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 Yan Shandy Fauzi Nasution (2011) sebagai berikut :

“Profesionalisme merupakan standar perilaku yang diterapkan untuk memperoleh kinerja yang baik. Memiliki sikap profesional bagi seorang auditor internal dalam menjalankan tugasnya akan semakin terjamin dan dapat bertanggung jawab, karena apabila seorang auditor internal tidak berperilaku profesional maka akan dapat mempengaruhi integritas akan apa yang telah dihasilkannya. Seorang auditor internal jika telah

melaksanakan tugasnya secara profesional, maka diharapkan akan menghasilkan laporan hasil pemeriksaan yang efektif sesuai dengan Standar Profesi Audit Internal.”

Menurut Endang Tri Pratiwi, Nurkholis dan Abdul Ghofar (2016)

mengemukakan bahwa :

“Auditor’s professionalism has impact towards the performance of internal auditor whether not or through job satisfaction. The higher professionalism that the auditor has means the job satisfaction is getting higher which has impact towards the increase of resulted performance of internal auditor”.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Sudiksa dan I Wayan (2016)

menunjukkan bahwa :

“Profesionalisme dapat dikatakan salah satu syarat utama bagi seseorang yang menjadi auditor internal, sebab dengan profesionalisme yang tinggi, kinerja auditor internal akan semakin baik”.

Sedangkan menurut Novatiani dan Toufik (2014) menunjukkan bahwa :

“Laporan hasil pemeriksaan sangat penting bagi auditor internal karena laporan tersebut mencerminkan kinerja auditor internal terhadap pekerjaannya, maka semakin baik profesionalisme auditor internal akan menghasilkan laporan hasil pemeriksaan yang semakin efektif sehingga menciptakan kinerja auditor internal yang lebih baik.”

Sedangkan menurut Akbar (2015) menyatakan bahwa :

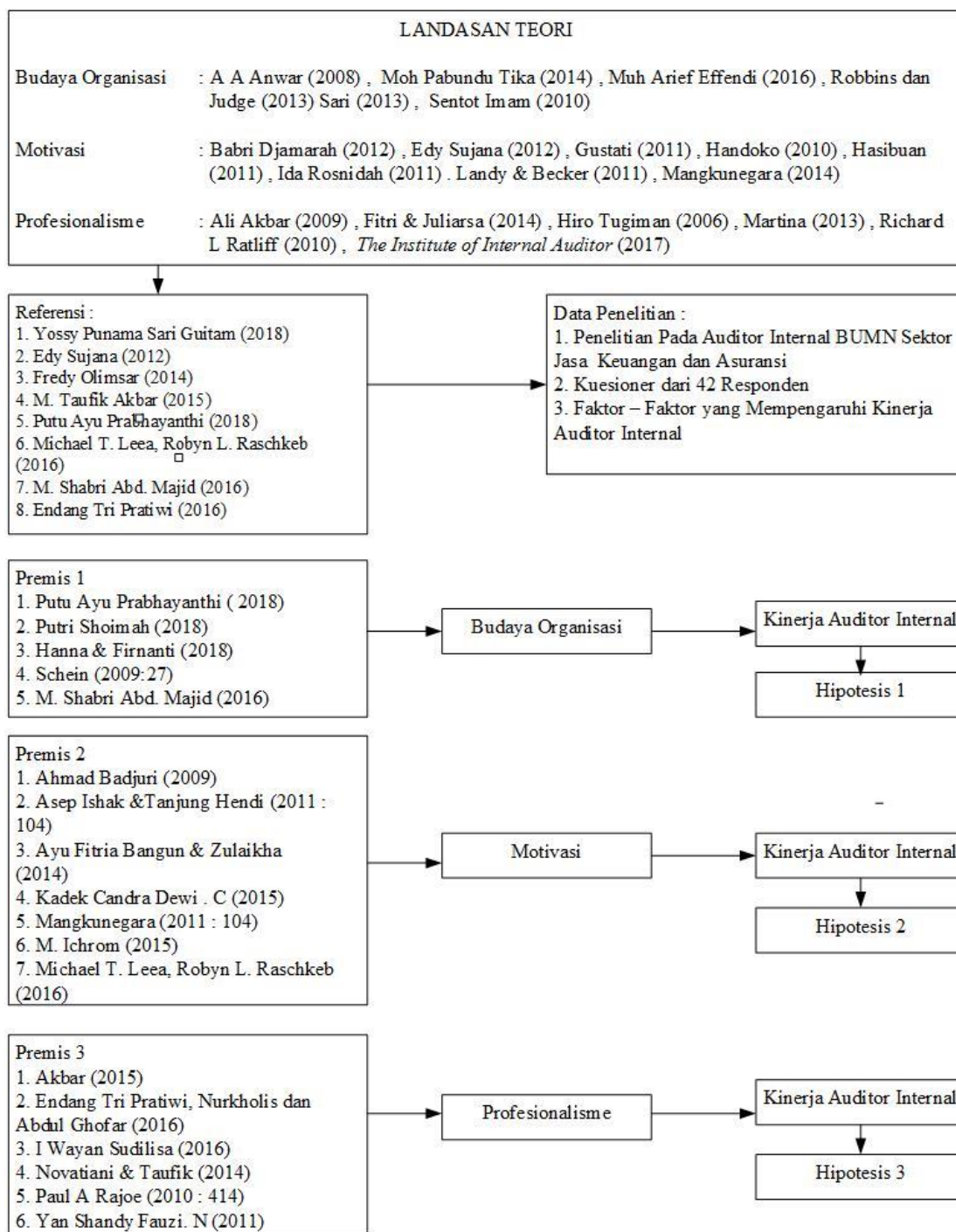
“Profesionalisme yang dimiliki seorang auditor sebagai indikator penting yang harus ada dalam diri seorang auditor dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya. Sehingga apabila profesionalisme telah diterapkan dalam diri auditor, maka hal tersebut akan berpengaruh dalam peningkatan kinerja auditor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

Penelitian lainnya dari Yossy Purnama Sari Goltum dan Marita (2018) menyatakan bahwa :

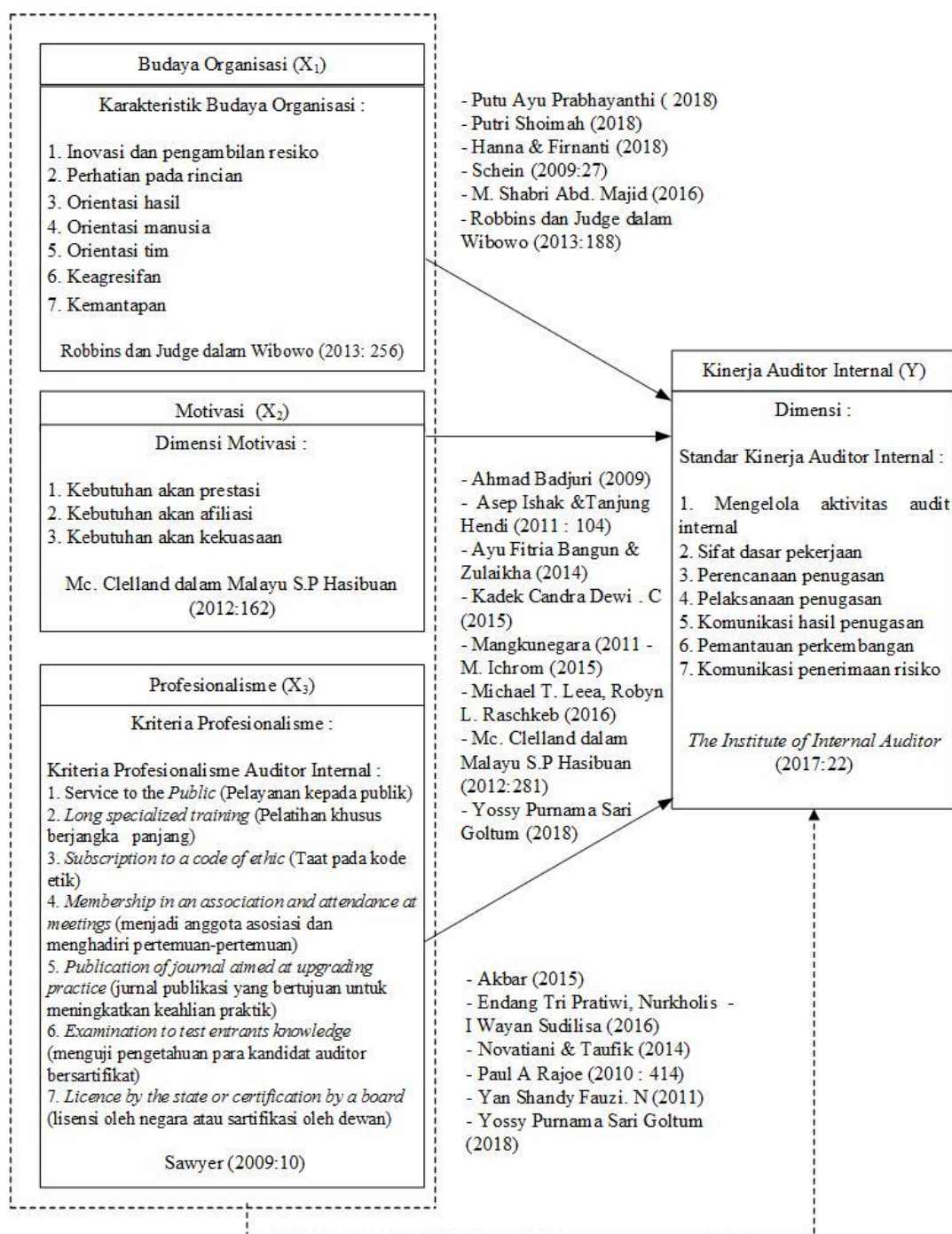
“Profesionalisme memiliki pengaruh terhadap kinerja auditor terbukti bahwa semakin tinggi Profesionalisme dapat meningkatkan kinerja. Seorang auditor selalu melihat dirinya sudah cukup profesional apa belum dengan selalu mengasah pengetahuannya, menerima penilai dari sesama rekan profesinya. Dengan menjaga keprofesionalnya akan dipercaya oleh publik.”

Dari pernyataan di atas, dapat diperoleh kesimpulan bahwa Budaya Organisasi, Motivasi serta Profesionalisme berpengaruh positif terhadap kinerja auditor internal.

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



Gambar 2.2
Landasan Teori



Gambar 2.3
Kerangka Pemikiran

2.3 Hipotesis Penelitian

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

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

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

1. Terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja auditor internal pada BUMN sektor jasa keuangan dan asuransi di Kota Bandung.
2. Terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja auditor internal pada BUMN sektor jasa keuangan dan asuransi di Kota Bandung.
3. Terdapat pengaruh profesionalisme terhadap kinerja auditor internal pada BUMN sektor jasa keuangan dan asuransi di Kota Bandung.
4. Terdapat pengaruh budaya organisasi, motivasi, serta profesionalisme terhadap kinerja auditor internal pada BUMN sektor jasa keuangan dan asuransi di Kota Bandung.