

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 Profesionalisme

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

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

Dari definisi di atas 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 :

“Professionalisme 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 di atas menjelaskan bahwa profesionalisme adalah status usaha dan kredibilitas. Pelaku ekonomi mengharapkan tingkat profesionalisme yang tinggi dari auditor internal. Harapan ini muncul dari apa yang menjadi tradisi keunggulan dalam profesi. Auditor internal dan manajer memiliki upaya yang signifikan untuk menetapkan dan mempertahankan standar yang tinggi untuk profesi dan untuk membentuk internal audit sebagai fungsi manajemen kunci dalam operasi sukses dari organisasi mereka.

Menurut Sawyer dalam Ali Akbar (2009:9), pengertian Profesionalisme adalah:

“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 William F. Messier dkk (2014:5) pengertian Profesionalisme adalah:

“Profesionalisme mengacu pada perilaku, tujuan atau kualitas yang memberi karakteristik atau memadai profesional atau orang yang profesional”

Menurut Putri dan Saputra (2013) , pengertian Profesionalisme adalah:

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

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.

2.1.1.2 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”.

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.

2.1.1.3 Kriteria Profesionalisme Auditor Internal

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

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

Adapun penjelasan mengenai kriteria profesionalisme auditor internal adalah sebagai berikut:

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

Auditor internal 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. Auditor internal juga melayani publik melalui hubungan kerja mereka dengan komite audit, dewan direksi, dan badan pengelolaan lainnya.

2. *Long Specialized Training* (Pelatihan Jangka Panjang)

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

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

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

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

The Institute of Internal 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 practice* (Jurnal Publikasi yang bertujuan untuk meningkatkan keahlian praktik)

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* (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. *Lisence by the state of certification by a board* (lisensi oleh negara atau sertifikasi oleh dewan)

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

2.1.2 Motivasi Kerja

2.1.2.1 Pengertian Motivasi Kerja

Kata Motivasi adalah suatu dorongan kehendak yang menyebabkan seseorang melakukan suatu perbuatan untuk mencapai tujuan tertentu. Motivasi berasal dari kata *motif* yang berarti “dorongan” atau rangsangan atau “daya penggerak” yang ada dalam diri seseorang.

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”.

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

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

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

Menurut Mc Celland dalam Malayu S.P. Hasibuan (2013:143) pengertian motivasi kerja adalah sebagai berikut:

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

Motivasi kerja 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.”

Berdasarkan Uraian di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah kebutuhan yang mendorong yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja untuk mencapai tujuan tertentu.

2.1.2.2 Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Bahri Djamarah (2012:27), motivasi kerja 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.

2.1.2.3 Metode dan Teknik Motivasi Kerja

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2011:149) Ada dua metode motivasi yaitu sebagai berikut:

1. “Motivasi langsung (*Direct motivation*)
2. Motivasi tidak langsung (*indirect motivation*)”

Adapun penjelasan kedua metode tersebut adalah sebagai berikut:

1. Motivasi langsung (*Direct motivation*)

Motivasi langsung adalah motivasi (materiil dan non materiil) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasannya. Jadi sifatnya khusus, seperti pujian, penghargaan, tunjangan, dan bonus.

2. Motivasi tidak langsung (*indirect motivation*)

Motivasi tidak langsung adalah motivasi yang diberikan merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah seseorang/kelancaran tugas sehingga seseorang betah dan bersemangat melakukan pekerjaannya.

Sedangkan, menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2014:76) beberapa teknik memotivasi kerja pegawai, antara lain sebagai berikut :

1. “Teknik Pemenuhan Kebutuhan Pegawai
2. Teknik Komunikasi Persuasif “

Adapun penjelasannya sebagai berikut:

1. Teknik Pemenuhan Kebutuhan Pegawai

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

2. Teknik Komunikasi Persuasif

Teknik Komunikasi Persuasif merupakan salah satu teknik memotivasi kerja pegawai yang dilakukan dengan cara mempengaruhi pegawai secara ekstralogis. Teknik ini dirumuskan : “AIDDAS”.

2.1.2.4 Proses Motivasi Kerja

Malayu S.P. 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, manager penting untuk memberikan bantuan fasilitas kepada organisasi dan individu karyawan yang akan mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan. Seperti memberikan bantuan kendaraan kepada *salesman*.

2.1.2.5 Dimensi Motivasi Kerja

Motivasi kerja dalam diri seseorang sangat penting karena motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Menurut Mc Celland dalam Malayu S.P. Hasibuan (2013:162) untuk mengukur seberapa besar motivasi yang dimiliki auditor untuk menjalankan proses audit dengan baik, yaitu sebagai berikut:

1. “kebutuhan akan prestasi
2. Kebutuhan akan afiliasi
3. Kebutuhan akan kekuasaan”

Adapun penjelasan mengenai seberapa besar motivasi yang dimiliki auditor untuk menjalankan proses audit dengan baik adalah sebagai berikut:

1. Kebutuhan akan prestasi

Maksud dari kebutuhan akan prestasi ini adalah refleksi dari dorongan akan tanggung jawab untuk pemecahan masalah. Seorang pegawai yang mempunyai kebutuhan akan berprestasi adalah kebutuhan untuk melakukan pekerjaan lebih baik dari pada sebelumnya, selalu berkenginan mencapai prestasi yang lebih tinggi.

Beberapa hal yang dilakukan untuk menunjukkan tingkat prestasi auditor internal adalah:

- a. Tingkat mengembangkan kreativitas
 - b. Tingkat antusias untuk berprestasi tinggi
 - c. Tingkat menetapkan target yang tinggi
2. Kebutuhan akan afiliasi

Maksud dari kebutuhan akan Afiliasi ini adalah kebutuhan untuk berafiliasi yang merupakan dorongan untuk melakukan pekerjaan lebih baik dari pada sebelumnya, selalu berkeinginan mencapai prestasi yang lebih tinggi.

Beberapa hal yang dilakukan untuk menunjukkan tingkat Afiliasi auditor internal adalah:

- a. Tingkat kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain di lingkungan tempat tinggal dan bekerja.
 - b. Tingkat kebutuhan perasaan dihormati
 - c. Tingkat kebutuhan akan perasaan maju dan tidak gagal
 - d. Tingkat kebutuhan akan perasaan ikut serta
3. Kebutuhan akan kekuasaan

Maksud dari kebutuhan akan kekuasaan ini adalah yaitu kebutuhan untuk kekuasaan yang merupakan refleksi dan dorongan untuk mencapai otoritas untuk memiliki pengaruh terhadap orang lain.

Beberapa hal yang dilakukan untuk menunjukkan tingkat kekuasaan auditor internal adalah:

- a. Tingkat memiliki kedudukan yang terbaik
- b. Tingkat menggerakkan kemampuan demi mencapai kekuasaan

c. Tingkat senang dengan tugas yang dibebankan

2.1.3 Kinerja Auditor Internal

2.1.3.1 Pengertian Kinerja auditor internal

Pengertian Kinerja menurut Payaman J Simanjutak (2011:108) menyatakan bahwa:

“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), menyatakan bahwa :

”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) 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.

2.1.3.2 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
2. Sifat Dasar Pekerjaan
3. Perencanaan Penugasan
4. Pelaksanaan Penugasan
5. Komunikasi Hasil Penugasan
6. Pemantauan Perkembangan
7. Komunikasi Penerimaan Risiko.”

Adapun penjelasan mengenai standar kinerja auditor internal adalah sebagai berikut:

1. Mengelola Aktivitas Audit

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

a. Perencanaan

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

b. Komunikasi dan Persetujuan

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

c. Pengelolaan Sumber Daya

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

d. Kebijakan dan Prosedur

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

e. Laporan kepada manajemen senior dan dewan 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 tereduksi.

5. Komunikasi Hasil Penugasan

Auditor internal harus mengkomunikasikan hasil penugasannya.

a. Kriteria Komunikasi

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

b. Kualitas Komunikasi

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

c. Pengungkapan atas Penugasan yang Tidak Patuh terhadap Standar
Apabila ketidakpatuhan terhadap Kode Etik, atau Standar mempengaruhi suatu penugasan, komunikasi hasil penugasan harus mengungkapkan:

- 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.

2.1.3.3 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.

2.1.3.4 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Auditor Internal

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

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja auditor internal menurut Edy Sujana (2012) adalah:

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

Sedangkan I Wayan Sudiksa dan I Made Karya Utama (2016) mengungkapkan bahwa:

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

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

2.1.4 Penelitian Sebelumnya

Penelitian ini bertujuan untuk meneliti variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja auditor internal. Variabel-variabel tersebut adalah pengaruh profesionalisme dan motivasi kerja terhadap kinerja auditor internal. Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian terdahulu. Beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan profesionalisme dan motivasi kerja 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
Edy Sujana (2012)	Pengaruh Kompetensi, motivasi kerja, kesesuaian	Kompetensi, motivasi kerja, kesesuaian peran, komitmen	– Variabel X ₁ yaitu profesionalisme tidak digunakan dalam penelitian ini

	peran dan komitmen organisasi terhadap Kinerja Auditor Internal inspektorat Pemerintah Kabupaten	organisasi signifikan terhadap Kinerja Auditor Internal	– Studi penelitian terdahulu dilakukan pada Inspektorat Pemerintah Kabupaten, Penelitian saat ini pada Inspektorat Provinsi Jawa Barat
Komang Alit Trijayanti dkk (2015)	Pengaruh gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja auditor	Pengaruh gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor	– Variabel X ₁ yaitu profesionalisme tidak digunakan dalam penelitian ini – Studi Empiris penelitian terdahulu pada Kantor Akuntan Publik di Provinsi Bali, Studi Penelitian pada saat ini 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. – Secara parsial membuktikan bahwa variable independensi berpengaruh terhadap kinerja internal auditor. – Secara parsial membuktikan bahwa variable komitmen organisasi berpengaruh	– Variabel X ₂ yaitu motivasi kerja tidak digunakan dalam penelitian ini – Survey penelitian terdahulu di BPKP Pekanbaru Provinsi Riau, Studi penelitian pada saat ini dilakukan pada Inspektorat Provinsi Jawa Barat

		<p>terhadap kinerja internal auditor.</p> <ul style="list-style-type: none"> – Secara parsial membuktikan bahwa variable budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja internal auditor 	
Sandy Alfianto, Dhini Suryandari (2015)	Pengaruh Profesionalisme, Komitmen Organisasi, Struktur Audit Terhadap Kinerja Auditor	<ul style="list-style-type: none"> – Variabl Profesionalisme dan komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja auditor – Variabel struktur audit tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor – Secara simultan variabel profesionalisme, komitmen organisasi dan struktur audit berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja auditor 	<ul style="list-style-type: none"> – Variabel X₂ yaitu motivasi kerja tidak digunakan dalam penelitian ini – Survey penelitian terdahulu pada kantor akuntan publik di kota semarang, Studi Penelitian pada saat ini pada Inspektorat Provinsi Jawa Barat
Muh Kadarisman, 2011	<i>The effect of professionalism and competence on the performance of regional representatives council. The Bogor regency</i>	<ul style="list-style-type: none"> – Profesionalisme berpengaruh positif terhadap kinerja 	<ul style="list-style-type: none"> – Variabel X₂ yaitu Motivasi Kerja tidak digunakan dalam penelitian ini – Survey penelitian dilakukan pada anggota DPRD

	DPRD <i>members</i>		wilayah Kota Bogor, Studi Penelitian pada saat ini pada Inspektorat Provinsi Jawa Barat
Hashim Zameer, Shehzad Ali, Waqar Nisar, Muhammad Amir 2014	<i>The impact of the motivasion on the mployee's performance in Beverage Industry of Pakistan</i>	– Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja	– Variabel X ₁ yaitu Profesionalisme tidak digunakan dalam penelitian ini – Survey penelitian dilakukan pada Industri Minuman Pakistan, Studi Penelitian pada saat ini 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 motivasi kerja 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 perusahaan. Profesionalisme auditor internal menunjukkan etika

profesional seorang auditor dalam melaksanakan pemeriksaannya agar hasilnya tepat.

Teori yang menghubungkan antara Profesionalisme terhadap kinerja auditor internal diantaranya adalah:

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.”

Menurut Sandy Alfianto dan Dhini Suryandari (2015) menunjukkan bahwa:

“Profesionalisme yang dimiliki auditor menjadi begitu penting untuk diterapkan dalam melakukan pemeriksaan karena akan memberi pengaruh pada peningkatan kinerja auditor. Alasan diberlakukannya perilaku profesional yang tinggi pada seorang auditor adalah kebutuhan akan kepercayaan publik terhadap kualitas jasa yang diberikan profesi, terlepas dari yang dilakukan perorangan.”

Muhammad Taufik Akbar (2015) juga menunjukkan bahwa:

“Profesionalisme memegang peran penting dalam kinerja internal auditor. Auditor yang memiliki sikap profesionalisme, maka hasil kerjanya tentu akan berkualitas. Ini menjelaskan bagaimana profesionalisme memegang peran penting dan sangat berpengaruh terhadap kinerja auditor. Seorang auditor internal harus memiliki sikap profesional untuk menghasilkan laporan pemeriksaan yang efektif. Auditor yang memiliki sikap profesionalisme akan menghasilkan kinerja yang berkualitas.”

Muh Kadarisman, 2011 menunjukkan bahwa:

“Their professionalism will improve if they focus on expanding certain branches of knowledge; share the benefits of the knowledge with all parties; follow any and all developments in their own fields; put their

knowledge into practice; develop new thoughts; accept new ideas; prioritize maximum public service above rewards; become competent in their fields; and carry out their tasks in accordance with their skills.”

Dari definisi diatas dapat diartikan bahwa Profesionalisme akan meningkat jika fokus pada perluasan cabang ilmu pengetahuan tertentu, berbagi manfaat pengetahuan dengan semua pihak, ikuti semua perkembangan di bidangnya, praktikan pengetahuan, mengembangkan pemikiran baru, menerima ide-ide baru; memprioritaskan layanan publik, menjadi kompeten di bidangnya, dan melaksanakan tugas sesuai dengan keahlian, Maka akan meningkatkan kinerjanya.

2.2.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Auditor Internal

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

Teori yang menghubungkan antara Motivasi Kerja terhadap kinerja auditor internal diantaranya adalah:

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 Komang Alit Trijayanti dkk (2014) menunjukkan bahwa:

“Motivasi kerja adalah dorongan seseorang auditor untuk berkinerja adalah tinggi maka kinerja yang dicapai oleh seorang auditor akan tinggi pula. Dorongan berkinerja tinggi disebabkan oleh keinginan seseorang auditor untuk memenuhi kebutuhannya.”

Menurut Edy Sujana (2012) menunjukkan bahwa:

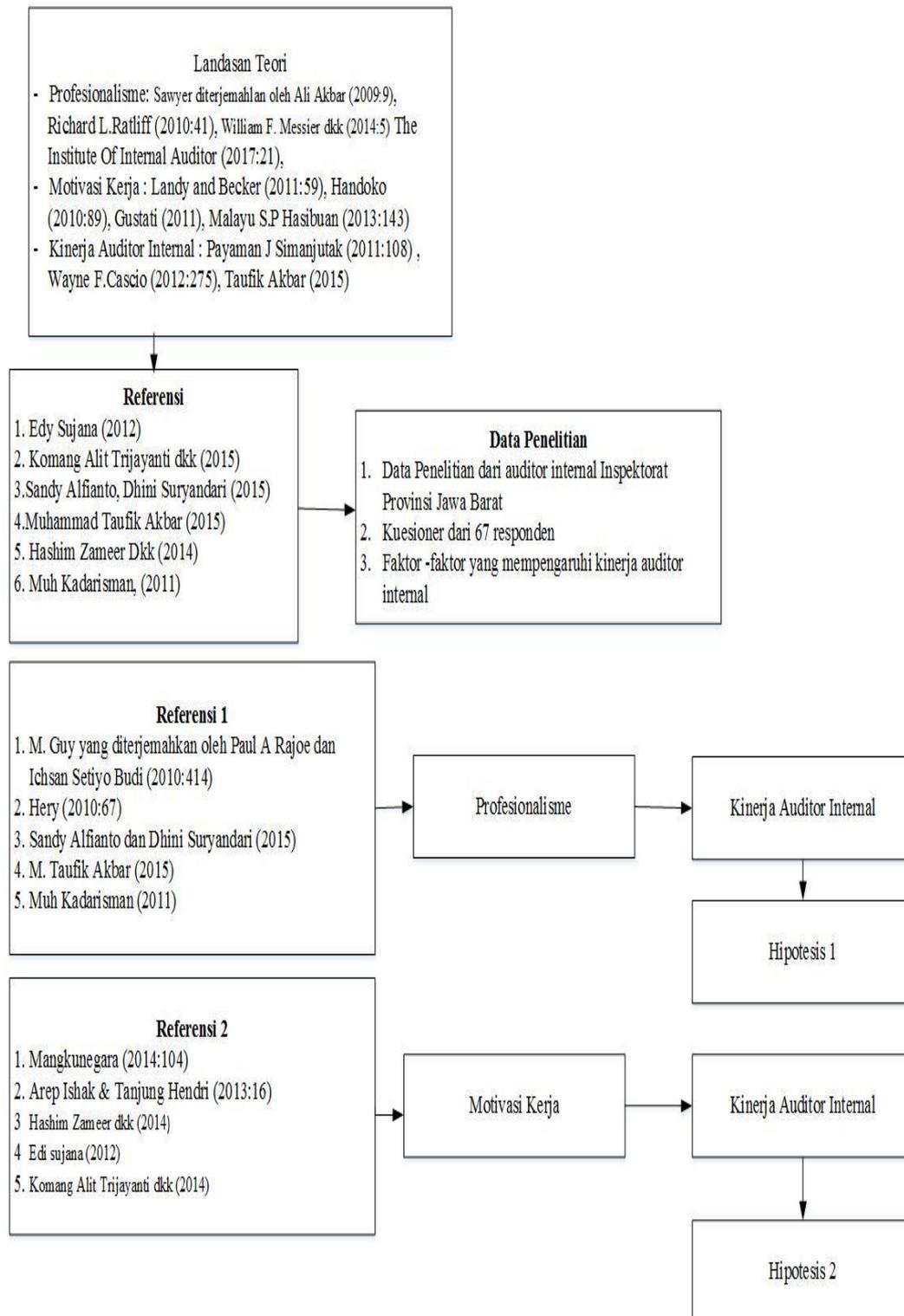
“Motivasi adalah dorongan individu untuk bertindak yang menyebabkan orang berperilaku dengan cara tertentu mencapai tujuan. Apabila dorongan seseorang untuk berkinerja adalah tinggi maka kinerja yang dicapai oleh orang tersebut akan tinggi pula. Dorongan berkinerja tinggi disebabkan oleh keinginan seseorang untuk memenuhi kebutuhannya. Bila seseorang memiliki kebutuhan akan materi, maka apabila ada yang dapat memberikan kebutuhan tersebut kepadanya maka individu tersebut akan berusaha untuk memperoleh kebutuhan tersebut dengan melakukan upaya semaksimal mungkin yang dapat dilakukannya.”

Menurut Hashim Zameer, Shehzad Ali, Waqar Nisar, dan Muhammad Amir (2014) Menunjukkan bahwa:

“motivate their employee’s by using these tools such as job enrichment, job security, reasonable salary and other additional incentives then the employee’s performance automatically increased and industry achieve their goals easily.”

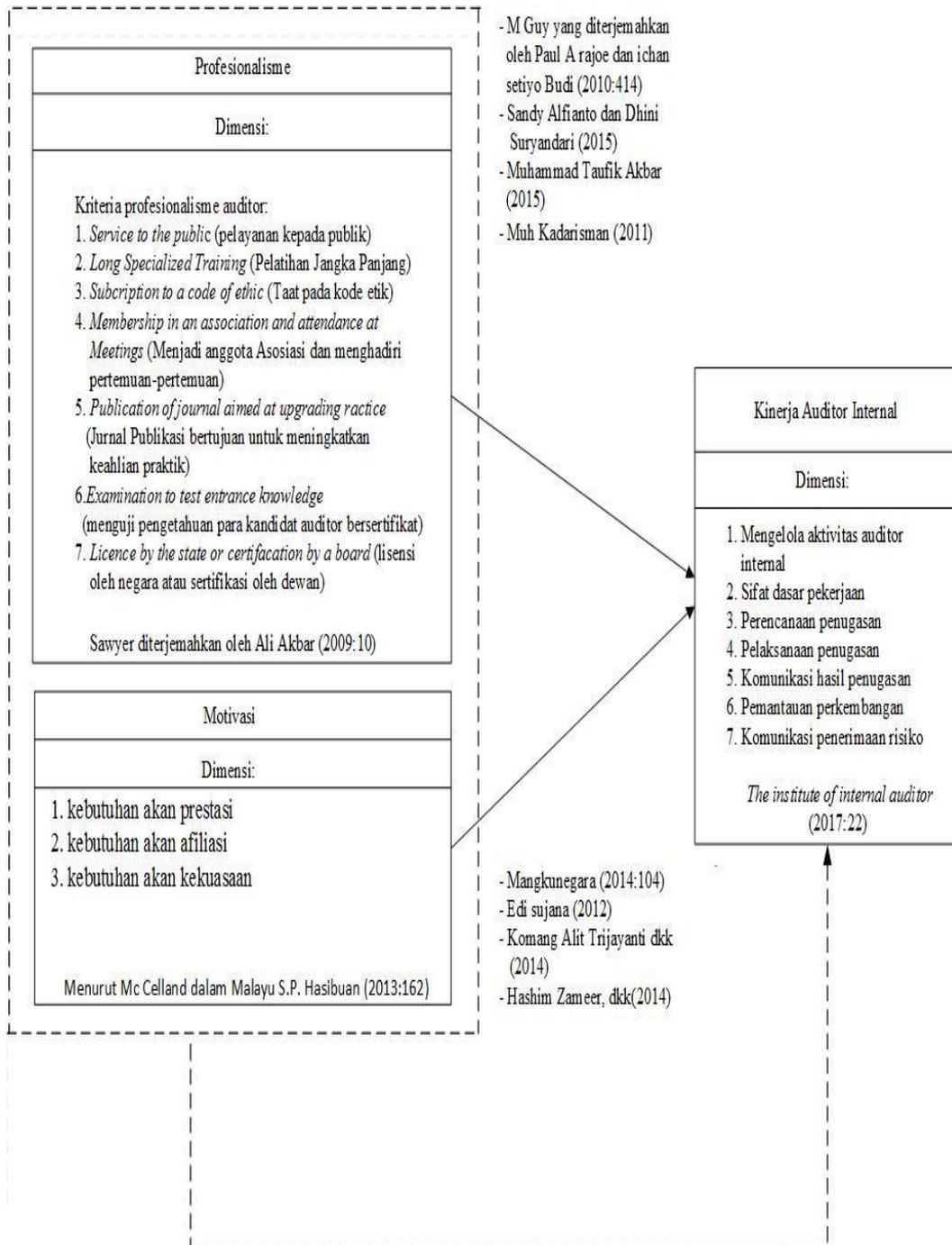
Dari definisi diatas dapat diartikan bahwa Memotivasi karyawan harus memberikan dukungan fasilitas seperti pengayaan pekerjaan, keamanan pekerjaan, gaji yang wajar dan insentif tambahan lainnya maka kinerja karyawan secara otomatis meningkat dan akan mencapai tujuan yang diinginkan dengan mudah.

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



Gambar 2. 1
Landasan Teori

2.3 Skema Kerangka Pemikir



Gambar 2. 2
Skema Kerangka Pemikir

2.4 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2015:93) pengertian Hipotesis adalah sebagai berikut:

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

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

- H1: Terdapat Pengaruh Profesionalisme terhadap Kinerja Auditor Internal Inspektorat Provinsi Jawa Barat.
- H2: Terdapat Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Auditor internal internal Inspektorat Provinsi Jawa Barat.
- H3: Terdapat Pengaruh Profesionalisme dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Auditor Internal Inspektorat Provinsi Jawa Barat.

