**BAB II**

**KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN**

**DAN HIPOTESIS**

**2.1 Profesionalisme**

**2.1.1 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:

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

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

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

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

Dari definisi profesionalisme Menurut Richard L.Ratliff menjelaskan bahwa profesionalisme diartikan dalam setiap usaha berkonotasi dengan status dan kredibilitas. Komunitas ekonomi telah mengharapkan profesionalisme tingkat tinggi dari auditor internal. Harapan muncul dari apa yang menjadi tradisi keunggulan dalam profesi. Banyak auditor internal dan manajer mereka telah melakukan upaya signifikan untuk menetapkan dan mempertahankan standar tinggi untuk profesi dan untuk menetapkan audit internal sebagai fungsi manajemen utama dalam keberhasilan operasi organisasi mereka.

Menurut Sawyer oleh ali akbar (2009:47) mengungkapkan bahwa :

“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 Novatiani dan Toufik Mustofa (2014) menyebutkan bahwa:

“Profesionalisme auditor internal merupakan salah satu kunci sukses para auditor internal dalam melaksanakan tugasnya. Untuk menciptakan sikap profesionalisme dalam setiap aktivitasnya, maka auditor internal dituntut agar dapat melaksanakan tugas pemeriksaannya dengan sungguh-sungguh dan menerapkannya sesuai dengan SPAI.”

Sedangkan Profesionalisme menurut Putri dan Saputra (2013) menyatakan:

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

Menurut Rahma dalam Martina 2013 mempuyai 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.”

Berdasarkan uraian diatas, dapat dikatakan bahwa profesionalisme merupakan sikap seseorang yang melakukan pekerjaannya secara profesional. Seorang auditor internal yang profesional mampu bekerja tanpa adanya tekanan dari berbagai pihak untuk mengerjakan tugasnya dan mampu menyelesaikan tugas dengan efektif dan efisien.

**2.1.2 Standar Profesional Auditor Internal**

Agar terciptanya kinerja auditor internal yang efektif, maka dibutuhkan auditor internal yang profesional, untuk mencapai hal tersebut maka diperlukan adanya kriteria atau standar. Menurut *The Institute of Internal Auditors* (2017:4) standar merupakan hal yang esensial dalam pemenuhan tanggung jawab audit internal dan aktivitas audit internal.

*The Institute of Internal Auditors* (2017:25) menyebutkan bahwa tujuan standar profesional auditor internal adalah :

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

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

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

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

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

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

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

The explanation of mandatory principles and requirements, namely:

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

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

Adapun penjelasan prinsip dan persyaratan wajib, yaitu :

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

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

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

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

1. Standar atribut.
2. Standar kinerja.

Adapun penjelasan mengenai standar profesional auditor internal adalah sebagai berikut:

1. Standar atribut
2. 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.

1. 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.

1. Objektivitas Individual

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

kepentingan.

1. 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.

1. 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.

1. Pengembangan Profesional Berkelanjutan

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

1. Standar Kinerja
2. Mengelola aktivitas audit internal

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

1. 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.

1. Pelaksanaan Penugasan

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

1. komunikasi Hasil Penugasan

Auditor internal harus mengkomunikasikan hasil penugasannya.

1. Pemantauan Perkembangan

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

1. 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.

**2.1.3 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*

2. *Long specialized training*

3. *Subscription to a code of ethic*

4. *Membeership in an association and attendance at meetings*

5. *Examination to tst entrants knowledge*

6*. lisence by the state or certification by a board*

Adapun penjelasan mengenai kriteria profesionalisme auditor internal adalah sebagai berikut :

1. *Service to the Public* (Pelayanan terhadap 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.

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

Auditor internal yang profesional yaitu orang-orang yang telah mengikuti pelatihan, lulus dari ujian pendidikan audit internal dan telah mendapatkan sertifikasi.

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

Sebagai suatu profesi, ciri utama intenal auditor adalah kesediaan menerima tanggung jawab terhadap kepentingan pihak-pihak yang dilayani. Agar dapat mengemban tanggung jawab yang efektif, auditor internal perlu memelihara standar perilaku yang tinggi.

1. *Membership in an association and attendance at meetings* (menjadi anggota asosiasi dan Menghadiri 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.
2. *Publication of journal aimed at upgrading ractice* (Jurnal Publikasi)

*The Institute of Internal Auditors* (IIA) mempublikasikan jurnal tentang teknik auditor internal, seperti halnya buku-buku panduan, studi penelitian, monograf, presentasi audio visual, materi instruksi lainnya.

1. *Examination to test entrance knowledge* (Menguji pengetahuan para kandidat auditor bersetifikat )

Dalam setiap pengawasan, auditor internal haruslah melaksanakan tugasnya dengan memperhatikan keahlian dan kecermatan profesional. Salah satu upaya untuk meningkatkan kompetensinya yaitu dengan pengembangan profesi yang berkelanjutan.

1. *Lisence by the state of certification by a board* ( Lisensi oleh Negara atau sertifikat oleh dewan)

*The Institute of Internal Auditors* pertama kali mengeluarkan program sertifikasi pada tahun 1974. Kandidat harus lulus pada ujian selama dua hari berturut-turut dengan subjek yang mempunyai range yang luas. Kandidat yang lulus akan menerima *Certification of Internal Auditors* (CIA).”

**2.2. Ambiguitas Peran**

**2.2.1 Pengertian Peran**

Sedangkan Robbins and judge yang dieterjemahkan oleh Saraswati dan sirait (2015:182) Mengatakan bahwa

“Peran merupakan suatu rangkaian pola pada perilaku yang diharapkan yang dapat dikaitkan dengan seseorang yang menduduki posisi tertentu dalam unit social. Berdasarkan pernyataan di atas, peran merupkan suatu sikap atau perilaku yang diharapkan oleh banyak orang atau sekelomok orang terhadap seseorang yang memiliki status atau kedudukan tertentu ’’

**2.2.2 Pengertian Ketidakjelasan Peran**

Menurut teori peran, ketidakjelasan peran yang dialami dalam waktu yang lama dapat mengikis kepercayaan diri, menumpuk ketidakpuasan kerja, dan menghambat kinerja

Ketidakjelasan peran menurut Krietner and Kinicki yang diterjemahkan oleh Biro Bahasa Alkemis (2014:16) bahwa :

“terjadi ketika anggota tatanan peran gagal menyampaikan kepada penerima atau peran ekspektasi yang mereka miliki atau informasi yang dibutuhkan untuk melakukan peran tersebut, entah itu karena mereka tidak memiliki informasi atau karena sengaja menyembunyikanya.”

Sedangkan Robbins and Judge yang diterjemahkan oleh Saraswati dan Sirait (2015:306) menyatakan bahwa :

*“Role Ambiguity created when role expectations arenot clearly understood and not empeloyes. Role Ambugity the perceived role of a person if he does not have enough information to be ableto execute or realizing expctations related to a particular role ”*

Yang memiliki arti sebagai berikut, Ketidakjelasan peran tercipta manakala ekspektasi peran tidak dipahami secara jelas dan karyawan tidak yakin apa yang harus ia lakukan. Ketidakjelasan peran dirasakan seseorang jika ia tidak memiliki cukup informasi untuk dapat melaksanakan tugasnya, atau tidak mengerti atau merealisasikan harapan-harapan yang berkaitan dengan peran tertentu.

Singkatnya, orang-orang yang mengalami ketidakjelasan peran yaitu ketika mereka tidak mengetahui apa yang diharapkan dari mereka, Para pendatang baru di perusahaan sering kali mengeluh mengenai deskripsi pekerjaan dan kriteria promosi yang kurang jelek.

Menurut Kreitner and kinicki yang diterjemahkan oleh Biro Bahasa Alkemis (2014:17), ketidikjelasan peran yang berkepanjangan bisa menyebabkan hal-hal berikut:

1. Ketidakpuasan akan pekerjaan

2. Mengikis kepercayaan diri

3. Menghambat kinerja pekerjaan

**2.2.3 Karekteristik Ketidakjelasan Peran**

Menurut Rizzo, House dan Lirtzman dalam Pratina (2013), ketidakjelasan peran diukur menggunakan indikator-indikator sebagai berikut :

1. Wewenang

2. Tanggung Jawab

3. Kejelasan Tujuan

4. Cakupan Pekerjaan

Dari dimensi di atas, berikut ini akan dijelaskan kembali pengertian dari masing-masing penyebab indikator ketidakjelasan peran tersebut :

1. Wewenang

Merasa pasti dengan seberapa besar wewenang yang dimiliki dan mempunyai rencana yang jelas untuk pekerjaan

2. Tanggung Jawabt

Mempunyai tujuan yang jelas untuk pekerjaan dan mengetahui bahwa perlunya membagi waktu dengan tepat

3. Kejelasan Tujuan

Mengetahui apa yang menjadi tanggung jawab dan penjelasan tentang apa yang harus dikerjakan adalah jelas

4. Cakupan Pekerjaan

Mengetahui cakupan dari pekerjaan dan bagaimana kinerjanya dievaluasi

**2.2.4 Upaya-uapaya Menghindari Ketidakjelasan Peran**

Menurut Zeithaml, V. A , Parasuraman and Berry dalam idris (2012) manajemen dapat mengunakan empat alat kunci untuk memberikan kejelasan peran untuk karyawan :

1. Komunikasi

2. Umpan balik

3. Kepercayaan diri

4. kompetensi

Pertama, Karyawan memerlukan informasi yang akurat tentang peran mereka dalam organisasi. Mereka membutuhkan komunikasi tertentu dan seiring dari supervisor dan manajer tentang apa yang mereka diharapkan untuk melakukan, Mereka juga perlu mengetahui tujuan, strategi, tujuan, dan filosofi perusahaan dan departemen mereka sendiri, Mereka membutuhkan informasi terkini dan lengkap tentang produk dan jasa perusahaan menawarkan, dan mereka perlu tahu pelanggan perusahaan, siapa mereka, apa yang mereka harapkan, dan jenis masalah yang mereka hadapu dalam menggunakan layanan

Selanjutnya, karyawan perlu mengetahui seberapa baik mereka melayani dibandingkan dengan standar pelayanan yang ditetapkan untuk mereka. Harus ada umpan balik ketika karyawan melakukan pekerjaan dengan baik agar memberi spirit kepada mereka dan memberi kesempatan untuk koreksi diri ketika mereka berkinerja buruk

Akhirnya, karyawan perlu merasa percaya diri dan kompoten dalam pekerjaan mereka. Perusahaan dapat meningkatkan kepercayaan karyawan dengan pelatihan yang dibutuhan untuk memuaskan pelanggan. Pelatihan yang berhubungan dengan jasa yang diberikan oleh perusahaan membuat kontak person menjadi merasa mampu ketika berhadapan dengan mendengarkan pelanggan dan memahami apa yang pelanggan harapkan, dan memberikan karyawan rasa penguasaan atas masalah yang tak terelakan yang muncul dalam petemuan layanan. Program pelatihan harus dirancang untuk meningkatkan kepercayaan dan kompetensi karyawan yang menghasilkan kejelasan peran yang lebih besar dan membantu dekat.

Hal di atas dapat diterapk an pada karyawan melalui program pendidikan dan pelatihan seperti yang dilakukan oleh *Britsh Airways* memberikan pelatihan yang intensif kepada *cstomer service* sebelum menghadapi pelanggan. Perusahaan melatih tak kurangnya 3.700 orang customer service dalam Program Menempatkan Orang Pertama yang membantu karyawan belajar bagaimana berkomunikasi secara efektif dibawah tekanan. Atau seperti yang dilakukan oleh Perusahaan Stew Leonard *dairy store* yang mengikutkan setengah dari 450 karyawanya dalam *the Dale Carnigle* Program berupa latihan kepemimpinan bagi karyawan

**2.3 Motivasi Kerja**

**2.3.1 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”.

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.”

Sedangkan motivasi kerja 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 dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah kebutuhan yang mendorong yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja untuk mencapai tujuan tertentu.

**2.3.2 Metode dan Teknik Motivasi Kerja**

Ada dua metode motivasi menurut Malayu S.P. Hasibuan (2011:149)yaitu motivasi langsung dan motivasi tidak langsung:

1. Motivasi langsung (*Direct motivation*)

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

1. 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 (2013:101) beberapa teknik memotivasi kerja pegawai, antara lain 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.

1. 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”.

A = *Attention* (perhatian)

I = *Interest* (minat)

D = *Desire* (hasrat)

D = *Decision* (keputusan)

A = *Action* (aksi/tindakan)

S = *Satisfaction* (kepuasan)

Penggunaannya, pertama kali pemimpin harus memberikan perhatian kepada pegawai tentang pentingnya tujuan dari suatu pekerjaan agar timbul minat pegawai terhadap pelaksanaan kerja, jika telah timbul minatnya, maka hasratnya menjadi kuat untuk mengambil keputusan dan melakukan tindakan.

**2.3.3Faktor 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.

**2.3.4 Proses Motivasi Kerja**

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.*

**2.3.5 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 Taufiq Effendy dalam Ida Rosnidah (2011) untuk mengukur seberapa besar motivasi yang dimiliki auditor untuk menjalankan proses audit dengan baik, yaitu sebagai berikut:

1. Tingkat aspirasi
2. Ketangguhan
3. Keuletan
4. Konsistensi

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

1. Tingkat Aspirasi

Maksud dari tingkat aspirasi ini adalah keterlibatan semua komponen yang terlibat dalam melakukan pemeriksaan. untuk ikut berpartisipasi dan memberikan kesempatan kepada mereka untuk mengajukan ide-ide, rekomendasi dalam proses pemeriksaan.

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

1. Hasil audit benar-benar dimanfaatkan oleh penentu kebijakan sehingga akan memberi pengaruh yang cukup besar bagi peningkatan kualitas pelayanan publik
2. Tidak akan menerima dampak negatif apa pun jika tidak melakukan audit dengan baik.
3. Ketangguhan

Seorang auditor yang tangguh akan melaporkan temuan sekecil apapun dan akan selalu mempertahankan pendapat yang menurut dia benar. Beberapa hal yang dilakukan untuk menunjukkan sikap ketangguhan auditor internal adalah:

1. Menerima dampak negatif apapun bila auditor internal tidak melakukan proses audit dengan baik
2. Bila *head of internal audit* menemukan kesalahan dalam hasil pemeriksaan yang dilakukan auditor internal, maka auditor internal akan menunjukkan sikap menerima atas kesalahan auditor tersebut
3. Keuletan

Merupakan sikap dari seseorang yang tabah, tahan, dan tangguh dalam menjalankan tugasnya. Keuletan adalah kemampuan untuk bertahan, pantang menyerah dan tidak mudah putus asa.

Beberapa hal yang menunjukkan sikap keuletan auditor internal adalah:

1. Hasil pemeriksaan auditor internal sudah cukup baik sehingga tidak perlu menggunakan jasa auditor eksternal
2. Dalam melakukan tugasnya, auditor internal sudah cukup baik dalam melakukan pemeriksaan sehingga sedikit adanya perbaikan dalam pemeriksaan.
3. Konsistensi

Merupakan keteguhan sikap seseorang dalam mempertahankan sesuatu. Konsisten dalam hal audit, dengan melaksanakan tugas pemeriksaan sesuai dengan standar, kesungguhan dalam melaksanakan tugas, dan mempertahankan hasil audit, meskipun hasil audit yang dihasilkan berbeda dengan hasil audit yang dihasilkan oleh rekan lain dalam tim. Beberapa hal ini menunjukkan sikap konsistensi seorang auditor internal adalah sebagai berikut:

1. Auditor internal melakukan introspeksi atas hasil kerjanya sendiri
2. Mempertahankan hasil kerja auditor internal sendiri meskipun berbeda dengan auditor lain
3. Tidak terpengaruh *mood* atau suasana hati dalam bekerja

**2.4 Kinerja Auditor Internal**

**2.4.1 Pengertian Kinerja**

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

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

**2.4.2 Pengertian Kinerja Auditor Internal**

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

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

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

Dari definisi tersebut menjelaskan bahwa kinerja sebagai catatan hasil yang dihasilkan pada fungsi pekerjaan atau aktivitas tertentu selama jangka waktu tertentu.

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

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

Dari definisi tersebut menjelaskan bahwa kinerja mengacu pada pencapaian tugas yang ditugaskan oleh karyawan.

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

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

“Kinerja internal auditor merupakan pekerjaan penilaian yang bebas

(independen) di dalam suatu organisasi untuk meninjau kegiatan-kegiatan perusahaan guna memenuhi kebutuhan pimpinan.”

Menurut Taufik Akbar (2015) 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.

**2.4.3 Standar Kinerja Auditor Internal**

Terdapat standar yang berlaku untuk seorang auditor internal, salah satunya adalah standar kinerja auditor. Auditor dapat dikatakan kinerjanya dengan baik bila memenuhi standar kinerja yang berlaku.

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

1. Mengelola Aktivitas Audit Internal

2, Sifar Dasar Pekerjaan

3. Perencanaan Penugasan

4. Pelaksanaan Penugasan

5. Komunikasi Hasil Penugasan

6. Pemantauan Perkembangan

7. Komunikasi Penerimaan Resiko

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.

1. Perencanaan

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

1. 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.

1. 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.

1. Kebijakan dan Prosedur

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

1. 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.

1. Tata kelola

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

1. 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.

1. Pengendalian

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

1. 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.

1. 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.

1. Ruang Lingkup Penugasan

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

1. 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.

1. Program Kerja Penugasan

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

1. Pelaksanaan Penugasan

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

1. Pengidentifikasian Informasi

Auditor internal harus mengidentifikasi informasi yang memadai, handal, relevan, dan berguna untuk mencapai tujuan penugasan.

1. Analisis dan Evaluasi

Auditor internal harus mendasarkan hasil penugasannya pada analisis dan evaluasi yang sesuai.

1. Pendokumentasian Informasi

Auditor internal harus mendokumentasikan informasi yang memadai, handal, relevan dan berguna untuk mendukung kesimpulan dan hasil penugasan.

1. Supervisi Penugasan

Setiap penugasan harus di supervisi dengan tepat untuk memastikan bahwa sasaran tercapai, kualitas terjamin, dan staf teredukasi.

1. Komunikasi Hasil Penugasan

Auditor internal harus mengkomunikasikan hasil penugasannya.

1. 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.

1. Kualitas Komunikasi

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

1. 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.

1. Penyampaian Hasil Penugasan

Kepala audit internal harus mengkomunikasikan hasil penugasan kepada pihak- pihak yang berkepentingan.

1. 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.

1. Pemantauan Perkembangan

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

1. 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.
2. Aktivitas audit internal harus memantau disposisi hasil penugasan konsultasi untuk memantau tindakan perbaikan yang telah dilakukan oleh klien sesuai dengan hasil kesepakatan penugasan konsultasi.
3. 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.

**2.4.4 Prinsip-prinsip dan Aturan Kode Etik Profesi Auditor Internal**

Untuk menghasilkan kinerja yang baik tentunya auditor internal harus mengikuti prinsip-prinsip dan aturan kode etik. Sawyer yang telah diterjemahkan oleh Ali Akbar (2009:560) menjelaskan prinsip-prinsip dan aturan etika auditor internal sebagai berikut:

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

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

1. Kompetensi

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

1. Integritas

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

1. 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.

1. 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.

1. Independensi

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

1. 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.

**2.4.5 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 di inginkan 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 pengunaan sumber daya

7. Mengusahakan umpan balik untuk mendorong usaha perbaikan.

**2.4.6 Tujuan Penilaian Kinerja**

Tujuan penilaian Kinerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2014:10) adala sebagai berikut :

a. Menigkatkan 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 diembanya sekarang, d, Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya

**2.4.7 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Auditor Internal**

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

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja auditor internal menurut 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.

**2.5 Penelitian Sebelumnya**

Penelitian ini bertujuan untuk meneliti variabel-variable yang mempengaruhi kinerja auditor internal. Variabel-variable 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 | Judul Penelitian | Hasil |
| Hazianti abdul halim dan Hartini Jafar (2018) | Factors Influencing Profesionalis judgment of auditor | * Profesionalisme berpengaruh signifikan terhadap kinerja |
| Devi Savitry (2014) | Pengaruh Ambiguitas peran dan Motivasi terhadap kinerja Auditor | * Ambiguitas Peran Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja |
| Meylinda Triyanthi dan Ketut Budiartha | Pengaruh Profesionalisme, Etika profesi, Indepedensi dan Motivasi terhadap kinerja internal Auditor | * Profesionalisme Berpengaruh siginifikan terhdap kinerja auditor internal |
| Edy Sujana (2012) | Pengaruh Kompetensi, Motivasi kerja,  Kesesuaia Peran dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Auditor Internal Inspektorat Pemerintah Kabupaten | * Kompetensi, motivasi, kesesuaian peran, dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. |
| Mochamad ichrom (2015) | Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kualitas Auditor Internal pada Kantor Akuntan Publik Di wilayah Jakarta | * Komepetensi dan Motivasi Berpangaruh signifikan terhadap Motivasi |
| Ida bagus satwika adhi nugraha dan I wayan Ramantha (2016) | Pengaruh profesionalisme, Etika profesi dan Pelatihan Auditor terhadap kinerja auditor Internal | * Profesionalisme,Etika Profesi dan Pelatihan Auditor Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Auditor Internal |
| R Ait novianti dan Taufik Mustofa (2014) | Pengaruh Profesionalisme Auditor Internal dan Komitmen Organisasi Auditor Internal Terhadap Kinerja Auditor Internal (Studi Kasus Pada Inspektorat Kabupaten Purwakarta) | * Profesionalisme Auditor Internal dan komitmen Organisasi Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Auditor Internal |
| 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. |
| agustina (2009) | Pengaruh Konflik Peran ,Ketidakjelasan peran dan kelebihan peran terhadap kepuasan Kerja dan Terhadap Kinerja Auditor Internal Kantor Akuntan Publik di DKI Jakata | * Secara parsial membuktikan bahwa konflik peran,ketidak jelasanperan memberikan pengaruh negatif yang signifikan terhadap kinerja Auditor Internal |
| Hanif (2013) | Pengaruh Stuktur Audit, Konflik Peran Dan Ketidakjelsan Peran Terhdap Kinerja Auditor Internal kantor akuntan publik Jawa Timur | * Stuktur Audit dan Konflik Peran Berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Auditor Internal * Ketidakjelasan Peran tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Auditor Internal |
| Ayu Fitaria Bangun dan Zulaikha (2014) | Profesionalisme,Motivasi, Budaya Kerja dan Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Auditor Internal | * Profesionalisme,Motivasi, Budaya Kerja dan Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Auditor Internal |
| I Wayan Sudiksa dan I Made Karya Utama | Profesionalisme, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja internal auditor | * Profesionalisme, motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja internal auditor |
| Husin dan bayu umbara 2016 | Profesionaisme, motivasi terhadap kinerja auditor internal pada inspektorat Kota Kendari | * Profesionalisme, motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor internal |

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, motivasi, ketidakjelasan peran dan terhadap kinerja auditor internal. Objek penelitian yang akan diteliti adalah Bumn sektor pengolahan di Kota Bandung .

**2.6 Kerangka Pemikiran**

**2.6.1 Pengaruh Profesionalisme Terhadap Kinerja Auditor Internal**

Profesi sebagai auditor adalah profesi yang memiliki tingkat tanggung jawab yang tinggi, sebaab profesi ini bertanggung jawab kepada public atas laporan audit yang dilakukan oleh perushaan. Kinerja menjadi tolak ukur dalam menjalankan profesinya, Salah satu untuk melihat kinerja auditor internal bisa dilihat dari profesionalisme

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

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

Menurut Hery (2010:67) mengemukakan bahwa:

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

I Wayan Sudiksa dan I Made Karya Utama (2016) menyatakan bahwa profesionalisme dapat dikatakan salah satu syarat utama bagi seseorang yang menjadi internal auditor, sebab dengan profesionalisme yang tinggi, hasil pekerjaan internal auditor akan semakin baik. Internal auditor yang memiliki profesionalisme tinggi akan memberikan kontribusi yang dapat dipercaya oleh para pengambil keputusan.

Muh Kadarisman, 2011 menyatakan bahwa Profesionalisme akan meningkat jika fokus pada perluasan cabang pengetahuan tertentu, Bagikan manfaat pengetahuan dengan semua pihak, ikuti dan semua perkembangan di bidangnya, letakkan pengetahuan dalam praktik,mengembangkan pemikiran baru, terima baru ide ide; memprioritaskan layanan publik,menjadi kompeten di bidangnya,dan melaksanakan tugas sesuai dengan keahlian, Maka akan meningkatkan kinerja nya

Husin dan Bayu Umbara (2016) Menyatakan bahwa Sikap Profesional dalam sebuah pekerjaan sangat penting untuk meyakinkan klien dan pemakai laporan keuangan akan hasil kinerjanya. Hal ini dikarenakan profesinalitas berhubungan dengan kebutuhan akan *public trust* terhadap kualitas jasa yang diberikan.

Penelitian yang dilakukan oleh Hazianti abdul halim dan Hartini Jafar (2018)

*“ in auditing, Professional judgment is about practicing knowledge and experience related to audits based on accounting and audit standars and professionals codes of ethics to produce und decision- making. In addition, accounting and audit diciplines are increasingly recognized by professionals ”*

Dalam audit seseorang dapat penilaian professional jika mempraktikan pengetahuan dan pengalaman terkait audit yang berdasarkan standar akuntansi,standar audit,serta kode etik professional dalam menghasilkan pengambilan keputusan yang baik,Selain itu jika disiplin audit dan akuntansi semakin diakui professional Penelitian R. Ait Novatiani dan Taofik Mustofa (2014) menunjukan bahwa laporan hasil pemeriksaan sangat penting bagi auditor internal karena laporan tersebut mencerminkan kinerja auditor internal terhadap pekerjaanya, maka semakin baik profesionalisme auditor internal akan menghasilkan laporan hasil pemeriksaan yang semakin efektif sehingga menciptakan kinerja auditor baik

Hal ini dibuktikan dengan penelitian Muhammad Taufik Akbar (2015) yang mengatakan bahwa profesionalisme memegang peran penting dalam kinerja internal auditor. Auditor yang memiliki sikap profesionalisme, maka hasil kinerjanya 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.

**2.6.2 Pengaruh Ketidakjelasan Peran Terhadap Kinerja Auditor Internal**

Newstrom yang diterjemahkan oleh Zahrotul Firdausy, 2011:90.:

Ketidakjelasan peran dapat dikatakan sebagai kesenjangan antara jumlah informasi yang dimiliki dengan yang dibutuhkan, tidak adanya arah dan kebijakan yang jelas serta ketidakpastian tentang otoritas untuk dapat melaksanakan peran secara tepat. Ketika peran tidak secara cukup didefenisikan atau bahkan tidak terdapat informasi yang sesuai, maka ketidakjelasan peran terjadi karena orang tersebut tidak yakin bagaimana seharusnya mereka berperilaku pada situasi tersebut

Menurut agustina (2009) Ketidakjelasan peran (*role ambiguity*) muncul karena tidak cukupnya informasi yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas – tugas atau pekerjaan yang diberikan dengan cara yang memuaskan. Ketidakjelasan peran merupakan kesenjangan pemahaman, ketidakpastian, dan ketidakjelasan apa yang harus dilakukan seseorang individual dalam melakukan pekerjaannya. Ketidakjelasan peran dapat menimbulkan rasa tidak nyaman dalam bekerja dan bisa menurunkan motivasi kerja karena mempunyai dampak negatif terhadap perilaku individu, seperti timbulnya ketegangan kerja, banyaknya terjadi perpindahan pekerjaan, penurunan kepuasan kerja sehingga dapat menurunkan kinerja auditor secara keseluruhan.

Hanif (2013) menyimpulkan bahwa ketidakjelasan peran berpengaruh terhadap kinerja auditor. Adanya ketidakjelasan peran dalam suatu kantor atau

perusahaan, dapat membuat kinerja auditor menjadi kurang optimal dalam menangani kliennya, sehingga dapat menurunkan kinerja seorang auditor.

Hal ini dibuktikan dengan penelitian Hanna dan Firnanti (2013) yang mengatakan bahwa seseorang dapat mengalami ketidakjelasan peran apabila merasa tidak ada kejelasan sehubungan dengan ekspektasi pekerjaan, seperti kurangnya informasi yang diperlukan untuk menyelesaikan atau tidakmemperoleh kejelasan mengenai deksprisi tugas dari pekerjaan mereka. Oleh karena itu, ketidakjelasan peran dapat mempengaruhi timbulnya penurunan kinerja seseorang karena tidak dapat menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan dengan memuaskan. Ketidakjelasan peran juga dapat menjadi penyebab timbulnya penurunan kesehatan fisik dan psikis karena ketidakjelasan peran merupakan salah satu faktor timbulnya stress kerja akibat dari terhalanginya seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan.

Dari uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa ketidakjelasan peran terjadi karena ketika seorang auditor tidak mendapatkan informasi, arahan, dan kebijakan yang jelas ketika akan melaksanakan tugas yang diberikan sehingga terjadi keraguan dalam pengambilan keputusan yang menyebabkan penurunan

**2.6.3 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Auditor Internal**

(Achmad Badjuri, 2009). Menyatakan bahwa :

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 kerja yang tinggi diharapkan akan membawa keberhasilan kerja bagi auditor dan dapat mendorong tercapainya kepuasan kerja

Mangkunegara (2014:104) menyatakan bahwa:

“Jika seorang karyawan yang mempunyai motivasi kerja tinggi cenderungmemiliki 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”.

Mochamad Ichrom (2015) menyatakan 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.

Kadek Candra Dwi Cahyani (2015) juga menyatakan 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.

Ayu Fitaria Bangun dan Zulaikha (2014) menyatakan bahwa kinerja auditor internal dapat ditingkatkan dengan berbagai cara. Salah satu cara yang dapat dilakukan adalah meningkatkan motivasi kerja pada auditor internal tersebut. Peningkatan motivasi intrinsik merupakan salah satu usaha yang dapat dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dengan kata lain motivasi akan mendorong seseorang termasuk auditor internal untuk berprestasi serta memiliki optimisme yang tinggi untuk mencapai tujuan yang diinginkan yaitu kinerja yang baik.

**Kinerja Auditor Internl**

**(Y)**

**Dimensi:**

**1** Mengelola aktivitas audit internal

2. Sifat dasar pekerjaan

3 Perencanaan penugasan

4. Pelaksanaan penugasan

5 komunikasi hasil penugasan

6. Pemantuan perkembangan

7 .Komunikasi penerimaan Resiko

*The Institute of Internal auditor(2017*:22)

Menurut Hashim Zameer, Shehzad Ali, Waqar Nisar, Muhammad Amir (2014) Menyatakan 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 kerangka pemikiran yang digunakan oleh penulis dapat dijelaskan dalam bagan sebagai berikut

**Profesionalisme**

**Dimensi:**

1.Pelayanan kepada publik

2. Pelatihan khusus berjangka Panjang

3.Taat pada kode etietik

4 Menjadi anggota asosiasi dan menghadiri pertemuan 5 jurnal publikasi yangbertujuan untuk mengingkatan praktik 6 Menguji pengetahuan kandidat auditor bersetifikat 7 Lisensi oleh negara

Sawyer’s yang diterjemahkan oleh ali akba (2009:10)

1. Ichan Setio Budi (2010:414)

2. I Wayan Sudiksa dan I Made Karya utama (2016)

3. Muhammad Taufik Akba (2015)

**Kinerja Auditor Internl**

**Dimensi:**

**1** Mengelola aktivitas audit internal 2. Sifat dasar pekerjaan 3 penugasan 4. Pelaksanaan penugasan 5 komunikasi hasil penugasan 6. Pemantuan perkembangan 7 .Komunikasi penerimaan Resiko

*The Institute of Internal auditor(2017*:22)

**Ambiguitas Peran**

**Dimensi:**

1. Wewenang

2. Tanggung jawab

3. KejelasanTujuan

4 .Cakupan Tujuan

House dan litzman dalam Pratina(2013)

1 agustina (2009)

2. Hanif (2013)

3. Hanna dan Firnanti (2013)

1, Acham badjuri 2009

**Motivasi**

**Dimensi:**

1. Tingkat Aspirasi
2. Ketangguhan
3. Keuletan
4. Konsistensi

Taufiq Efendy dalam Ida Rosindah (2011:103)

2. Mangkunegara (2014:104)

3. Mochammad Ichrom (2015)

Gambar 2. 1

Kerangka Pemikiran