

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

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

2.1.1 Audit Internal

2.1.1.1 Pengertian Audit Internal

Audit internal merupakan sebuah penilaian yang sistematis dan objektif yang dilakukan oleh auditor internal, juga sebagai operasi dan kontrol yang berbeda-beda dalam organisasi untuk menentukan apakah informasi keuangan dan operasi telah akurat dan dapat diandalkan. Audit internal bertujuan untuk membantu semua tingkatan manajemen dalam melaksanakan tanggung jawabnya secara efektif.

The Institute of Internal Auditors (2017:29) yang terdapat dalam *Standard for Professional Practice of Internal Auditing*, menyatakan bahwa:

“Internal auditing is an independent appraisal function established within an organization to examine and evaluate as a service to the organization.”

Pernyataan tersebut menjelaskan audit internal adalah fungsi penilaian independen yang ditetapkan dalam sebuah organisasi untuk diperiksa dan dievaluasi sebagai layanan untuk organisasi.

Anthony dan Govindarajan (2011:57), menyatakan bahwa:

“Internal auditing is a staff activity intended to ensure that information is reported accurately in accordance with prescribed rules, that fraud and misappropriation off assert is kept to a minimum and in some cases, to suggest ways to improving the organization’ efficiency and effectiveness.”

Pernyataan diatas menjelaskan audit internal adalah kegiatan staff yang dimaksudkan untuk memastikan bahwa informasi dilaporkan secara akurat sesuai dengan peraturan yang ditentukan, bahwa kecurangan dan kesalahan penyampaian dijaga seminimal mungkin dan dalam beberapa kasus, menyarankan cara untuk memperbaiki efisiensi dan efektivitas organisasi.

Menurut Robert R. Moeller (2015:4) memiliki pendapatnya sendiri mengenai definisi tentang Audit Internal sebagai berikut:

“Internal auditing is an independent appraisal function established within an organization to examine and evaluate its activities as a service to the organization.”

Pernyataan diatas menjelaskan bahwa audit internal adalah fungsi penilaian independen yang didirikan dalam suatu organisasi untuk memeriksa dan mengevaluasi kegiatannya sebagai layanan bagi organisasi.

Sedangkan definisi audit internal menurut Patrick Onwura Nzechukwu (2016:37) adalah:

“Internal Auditing is an appraisal activity established or provided as a service to the entity. Its functions include, amongst other things, examining, evaluating and monitoring the adequacy and effectiveness of internal control.”

Penjelasan diatas menyatakan bahwa audit internal adalah aktivitas penilaian yang didirikan atau disediakan sebagai layanan kepada entitas. Fungsinya meliputi, antara lain, memeriksa, mengevaluasi dan memantau kecukupan dan efektivitas pengendalian internal.

Sedangkan definisi Audit Internal menurut Hiro Tugiman (2014:11) adalah:

“*Internal Auditing* atau pemeriksaan internal adalah suatu fungsi penilaian yang independen dalam suatu organisasi untuk menguji dan mengevaluasi kegiatan organisasi yang dilaksanakan.”

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa Audit Internal merupakan proses pemeriksaan yang dikelola secara independen di dalam organisasi terhadap laporan dan catatan akuntansi perusahaan untuk menguji dan mengevaluasi kegiatan organisasi yang dilaksanakan. Audit internal diarahkan untuk membantu seluruh anggota pimpinan, agar dapat melaksanakan kewajiban- kewajiban dalam mencapai tujuan organisasi.

2.1.1.2 Tujuan Audit Internal

Pada umumnya, tujuan dilakukannya audit internal dalam suatu perusahaan adalah untuk membantu seluruh anggota organisasi khususnya pihak manajemen dalam menganalisis dan mengawasi tanggung jawab dari masing-masing anggota dan kegiatan operasional perusahaan, apakah telah berjalan efektif dan sesuai dengan kebijakan yang telah ditetapkan.

Menurut Robert R. Moeller (2015:30) berpendapat bahwa tujuan dari audit internal sebagai berikut:

“The purpose of internal auditing is to enhance and protect organizational value by providing stakeholders with risk-based objective and reliable assurance, advice and insight.”

Pernyataan diatas menjelaskan bahwa tujuan Audit Internal adalah untuk meningkatkan dan melindungi nilai organisasi dengan memberikan para pemangku kepentingan jaminan, saran, dan wawasan berbasis risiko dan obyektif.

Untuk dapat mencapai tujuan tersebut, terdapat beberapa kegiatan yang harus dilakukan oleh para auditor perusahaan, yaitu sebagai berikut:

1. Menelaah dan menilai tentang memadai atau tidaknya suatu penerapan sistem pengendalian manajemen, pengendalian internal, dan pengendalian operasional lainnya serta mengembangkan pengendalian yang efektif.
2. Memastikan ketaatan terhadap kebijakan, rencana dan prosedur-prosedur yang telah ditetapkan oleh manajemen.
3. Memastikan seberapa jauh harta perusahaan dapat dipertanggungjawabkan dan dilindungi dari kemungkinan terjadinya segala bentuk pencurian, kecurangan dan penyalahgunaan.
4. Memastikan bahwa pengolahan data yang dikembangkan dalam organisasi dapat dipercaya.
5. Menilai mutu pekerjaan setiap bagian dan melaksanakan tugas yang diberikan oleh pihak manajemen.

6. Menyarankan perbaikan-perbaikan operasional dalam rangka meningkatkan efisiensi dan efektivitas.

Para auditor internal perusahaan dituntut untuk dapat memberikan kontribusi yang maksimal agar tujuan dari diselenggarakannya kegiatan pemeriksaan internal perusahaan dapat dilaksanakan dengan baik.

2.1.1.3 Fungsi dan Ruang Lingkup Audit Internal

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

Menurut Kurniawan (2012:31) mengemukakan bahwa:

“Fungsi audit internal yaitu untuk memberikan jasa untuk manajemen di organisasi baik dalam audit operasional maupun didalam audit kinerja dengan harapan bisa menolong pemantauan kerja dari karyawan yang dikerjakan didalam organisasi tentunya oleh para kepala manajemen dan dewan-dewan didalamnya.”

Menurut Mulyadi (2010:211) fungsi audit internal dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. “Menyelidiki dan menilai pengendalian internal dan efisiensi pelaksanaan fungsi sebagai tugas organisasi. Dengan demikian fungsi audit internal merupakan bentuk pengendalian yang fungsinya adalah untuk mengukur dan menilai efektifitas dari unsur-unsur pengendalian internal yang lain.
- b. Kegiatan penilaian bebas yang terdapat dalam organisasi dan dilakukan dengan cara memeriksa akuntansi, keuangan, dan kegiatan lain untuk memberikan jasa bagi manajemen dalam melaksanakan tanggung jawab mereka. Dengan cara menyajikan analisis, penilaian rekomendasi dan komentar-komentar penting terhadap kegiatan manajemen.

Menurut Alfred F. Kaunang (2013:6) Ruang Lingkup Aktivitas Audit Internal adalah sebagai berikut:

- a. “Penilaian yang bebas atas semua aktivitas di dalam perusahaan (induk dan anak perusahaan). Dapat menggunakan semua catatan yang ada dalam perusahaan atau grup perusahaan dan memberikan *advice* kepada pimpinan perusahaan, baik direktur utama maupun direksi lainnya.
- b. *Me-review* dan menilai kebenaran dan kecukupan data-data akuntansi dan keuangan dalam penerapan untuk pengawasan operasi perusahaan.
- c. Memastikan tingkat dipatuhinya kebijaksanaan, perencanaan, dan prosedur yang telah ditetapkan.
- d. Memastikan bahwa harta perusahaan telah dicatat dengan benar dan disimpan dengan baik sehingga dapat terhindar dari pencurian, dan kehilangan.
- e. Memastikan dapat dipercayanya data-data akuntansi dan data lainnya yang disajikan oleh perusahaan.
- f. Menilai kualitas dan pencapaian prestasi manajemen perusahaan berkenaan dengan tanggung jawab yang diberikan oleh pemegang saham.
- g. Laporan dari waktu ke waktu kepada manajemen dari hasil pekerjaan yang dilakukan, identifikasi masalah, dan saran atau solusi yang harus diberikan.
- h. Bekerja sama dengan eksternal auditor sehubungan dengan penilaian atas pengendalian internal (*internal control*).”

2.1.1.4 Tahap Pelaksanaan Audit Internal

Program pemeriksaan yang telah didukung dan disetujui oleh manajemen merupakan ketentuan yang harus dilakukan dalam melaksanakan pemeriksaannya. Selain itu program pemeriksaan internal dapat dipakai sebagai tolak ukur bagi para pelaksana pemeriksa.

The Institute of Internal Auditor (2017:39) mengemukakan pelaksanaan tugas audit sebagai berikut:

“*Audit work should include planning the audit, examining and evaluating information, communicating result, and following up.*”

Yang mempunyai arti sebagai berikut, pekerjaan audit harus mencakup perencanaan audit, pemeriksaan dan evaluasi informasi, hasil komunikasi, dan tindak lanjut.

Sedangkan menurut Hiro Tugiman (2014:53-75) pelaksanaan tugas audit internal sebagai berikut:

1. “Perencanaan Audit
 - a. Sebagai langkah awal perencanaan audit ini berisikan:
 - b. Menyusun tujuan dan lingkup audit;
 - c. Mendapatkan informasi mengenai aktivitas yang akan diaudit;
 - d. Menentukan sumber-sumber penting dalam melakukan audit;
 - e. Memberitahukan kepada auditor mengenai pelaksanaan audit;
 - f. Melaksanakan atau tepatnya survey terhadap risiko, pengendalian untuk mengetahui luas audit yang akan dilaksanakan dan meminta komentar dan saran audit;
 - g. Menyusun program;
 - h. Menentukan bagaimana, kapan dan siapa yang membutuhkan hasil dari audit pengesahan rencana audit.
2. Pengujian dan Pengevaluasian Informasi
Untuk melakukan pengujian dan pengevaluasian auditor internal harus mengumpulkan, menganalisa, menginterpretasikan dan mendokumentasikan informasi untuk mendukung hasil audit.
3. Menyampaikan hasil pemeriksaan
Auditor internal harus menyampaikan atau melaporkan temuan-temuan yang diperoleh dari hasil audit
4. Tindak lanjut hasil pemeriksaan
Pemeriksaan internal harus terus meninjau atau melakukan *follow up* untuk memastikan bahwa terdapat temuan-temuan pemeriksaan yang dilaporkan telah dilakukan tindak lanjut tepat.”

2.1.1.5 Aktivitas Audit Internal

Menurut Hery (2017:239) aktivitas audit internal pada dasarnya dapat digolongkan kedalam dua macam bentuk yaitu *Financial Auditing* dan *Operational Auditing* dengan penjelasan sebagai berikut:

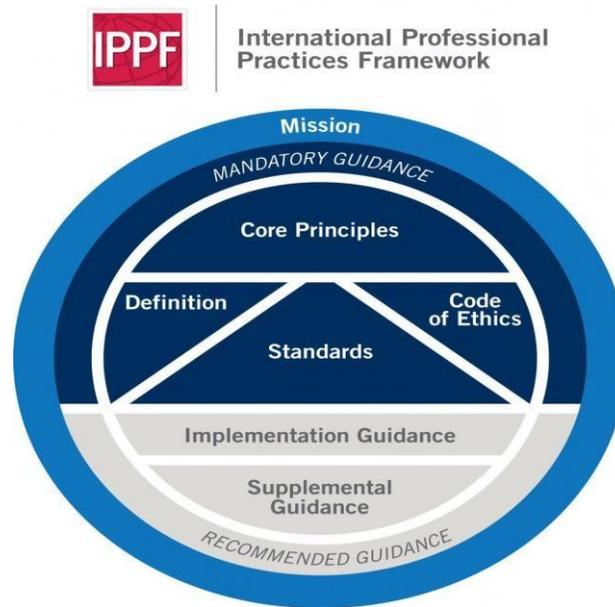
1. *Financial Auditing*.

Kegiatan ini antara lain mencakup pengecekan atas kecermatan dan kebenaran segala data keuangan, mencegah terjadinya kesalahan atau kecurangan dan menjaga kekayaan perusahaan. Tugas-tugas ini dapat dilaksanakan tanpa suatu evaluasi yang memerlukan penelitian lebih mendalam dan hasil audit ini diukur dengan tolak ukur yang mudah, yaitu “benar” atau “salah”. Dengan kata lain, audit keuangan berusaha untuk memverifikasi adanya aset dan untuk memperoleh kepastian bahwa terhadap aset itu telah diadakan pengamanan yang tepat. Di samping itu yang lebih penting lagi adalah bahwa keserasian dari sistem pembukaan serta pembuatan laporan akan diperiksa dalam *financial auditing* ini.

2. *Operational Auditing*.

Pemeriksaan lebih ditujukan pada bidang operasional untuk dapat memberikan untuk dapat memberikan rekomendasi yang berupa perbaikan dalam cara kerja, sistem pengendalian dan sebagainya. Pada perkembangan fungsi (peran) audit internal saat ini, auditor internal sepertinya sedikit mengurangi kegiatan pemeriksaan dalam bidang keuangan, dan lebih banyak perhatiannya diberikan pada kegiatan pemeriksaan operasional. Namun intinya adalah bahwa pemeriksaan operasional ini meliputi perluasan dari pemeriksaan intrn pada semua operasi perusahaan, dan tidak membatasi diri pada bidang keuangan dan akuntansi semata, oleh karena aktivitas keuangan dan akuntansi berhubungan erat dengan hampir semua aktivitas yang berlangsung dalam perusahaan.

2.1.1.6 Pedoman Praktik Audit Internal



Gambar 2.1
Pedoman Praktik Audit Internal
 (Sumber: <http://www.global.theiia.org>)

Menurut Urton L. Anderson (2018:62) menyatakan bahwa:

Professional guidance provided by The IIA is embodied in the International Professional Practices Framework (IPPF). The IPPF supports the mission of internal audit, which is "to enhance and protect organizational value by providing risk-based and objective assurance, advice, and insight". Internal auditors should leverage the IPPF in its entirety to deliver on this mission within their respective organizations. The IPPF comprises two categories of guidance:

1. *"Mandatory Guidance*
2. *Recommende Guidance."*

Adapun penjelasan dari kerangka kerja praktik audit internal adalah:

1. *Mandatory Guidance, First, the mission makes it clear that internal audit activities must be directed at increasing the organization's value (such as identification of improved process efficiencies) or at protecting it (such as identifying areas where risks are not adequately being addressed). Second, that there are three general types of activities that comprise the services internal audit provides: Risk-based and objective assurance, Risk-based and objective advice, and Risk-based and objective insight. The mandatory elements of the IPPF specify the essential organizational structure, relationships, and characteristics of the work units providing internal audit services, the attributes, competencies and behavioral norms of those delivering these services, and the essential features of the services themselves and the processes used to perform them.. The mandatory elements of the IPPF are:*
 - a. *The Core Principles for the Professional Practices of Internal Auditing*
 - b. *The Code of Ethics*
 - c. *The Standards*
 - d. *The Definition of Internal Auditing*

Unsur-unsur wajib dari IPPF adalah:

- a. *The Core Principles for the Professional Practice of Internal Auditing*

The Core Principles articulate the key elements that describe internal audit effectiveness with respect to the aspiration set forth in the mission statement. As principles, they serve as fundamental propositions that form the basis for the Code of Ethics and the Standards as well as the other guidance that make up the IPPF.

In some cases, the Principles apply to the individual audit professional (Demonstrates integrity), in others they apply to the audit function (Aligns with the strategies, objectives, and risks of the organization), and in yet others they apply to both (Demonstrates competence and due professional care). Taken as a whole, the Principles articulate internal audit effectiveness. While how a particular internal audit function demonstrates achievement of these Principles may vary considerably from organization to organization, for the internal audit function to be considered effective, each of the Principles needs to be present and successfully operating. Failure to achieve any of the Principles implies that the audit function was not as effective in achieving its mission as it could be.

b. *The Definition of Internal Auditing*

The IPPF provides the following Definition of Internal Auditing:

“Internal auditing is an independent, objective assurance and consulting activity designed to add value and improve an organization's operations. It helps an organization accomplish its objectives by bringing a systematic, disciplined approach to evaluate and improve the effectiveness of risk management, control, and governance processes.”

The definition differs from the mission statement in that the mission statement states what the profession and the internal audit function strives to achieve whereas the definition describes what internal audit is. As in the mission, the definition recognizes that the ultimate goal of the internal audit profession as a whole, and individual internal audit functions in particular, is to add value to the organization by providing assurance and consulting services. Specifically, these services provide value through the evaluation and improvement of the effectiveness of the organization's risk management, control, and governance processes. Of course, adding value is not an option in most organizations. Management expects and demands all functions in the organization to create visible value. By explicitly stating that the internal audit function is "designed to add value and improve" these processes, the definition underscores the profession's commitment to serving the needs of the organization. However, because the nature of internal audit services is such that they do not impact the organization's bottom line as directly as the activities

of other organizational functions, it is important for internal auditors to be able to clearly articulate to management and other stakeholders how the internal audit function adds value.

c. The Code of Ethics Internal Auditing

The purpose of the Code of Ethics is to promote an ethical culture in the internal audit profession. The Code of Ethics consists of two components: the Principles of the Code and the Rules of Conduct. These two components go beyond the Definition of Internal Auditing by expanding upon the necessary attributes and behaviors of the individuals providing internal audit services. Internal audit services can be performed by people who have integrity, are objective and maintain confidentiality, but those services are of little value if such edge, skills, and experience needed persons do not have the necessary knowledge and skills to perform the work and reach valid conclusions. That is why there are specific standards requiring internal auditors to be competent and continuously strive for improvement.

d. The international Standards for the Professional Practice of Internal Auditing

The Introduction to the Standards further points out that "The Standards apply to individual internal auditors and internal audit activities." Each internal auditor is accountable for conforming with the Standards related to individual objectivity, proficiency, and due

professional care. In addition, each internal auditor is accountable for conforming with the Standards that are relevant to the performance of his or her job responsibilities. The CAE is "accountable for the internal audit activity's overall conformance with the Standards."

"The Standards are a set of principles-focused, mandatory requirements consisting of:

- *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.*
- *Interpretations, clarifying terms or concepts within the Standards."*

2. *Recommended guidance (Implementation Guidance and Supplemental Guidance) provides more specific, nonmandatory guidance. In some cases, recommended guidance may not be applicable to all internal audit functions. In other cases, it may represent only one of many acceptable alternatives. However, this guidance is authoritative in the sense that The IIA has endorsed it through a formal endorsement process, which includes review for consistency with the mandatory guidance.*

a. *Implementation Guides*

Implementation Guides assist internal auditors in applying the Standards. They collectively address the approach, methodologies, and considerations for internal auditing.

b. *Supplemental Guidance*

This component of the IPPF provides guidance for delivering internal audit services. This guidance, like the Implementation Guides, is not mandatory but is recommended and goes through an endorsement process. Supplemental Guidance is not organized by standard or other mandatory elements of the IPPF. Rather, the guidance addresses topic areas, industry sector specific issues, processes and procedures, various tools and techniques, and examples of deliverables.

2.1.1.7 Pengertian Auditor Internal

Auditor internal merupakan seseorang yang bekerja dalam suatu perusahaan yang bertugas untuk melakukan aktivitas pemeriksaan. Auditor internal memiliki peran penting dalam keberlangsungan pengawasan intern perusahaan. Auditor internal menurut Mulyadi (2014:29) yang dimaksud dengan auditor internal adalah sebagai berikut:

“Auditor intern adalah auditor yang bekerja dalam perusahaan (perusahaan negara maupun perusahaan swasta) yang tugas pokoknya adalah menentukan apakah kebijakan dan prosedur yang ditetapkan oleh manajemen puncak telah dipatuhi, menentukan baik atau tidaknya penjagaan terhadap kekayaan organisasi, menentukan efisiensi dan efektivitas prosedur kegiatan organisasi, serta menentukan keandalan informasi yang dihasilkan oleh berbagai bagian organisasi.”

Menurut Hery (2017:4) definisi auditor internal adalah sebagai berikut:

“Auditor internal adalah auditor yang bekerja pada satu manajemen perusahaan sehingga berstatus sebagai karyawan dari perusahaan tersebut. Auditor internal merupakan bagian yang integral (tidak dapat dipisahkan) dari struktur organisasi perusahaan, di mana perannya adalah memberikan pengawasan serta penilaian secara terus menerus. Auditor internal memiliki kepentingan atas efektivitas pengendalian internal di satu perusahaan.”

Dari definisi di atas dapat diambil kesimpulan bahwa auditor internal adalah pegawai yang bekerja dalam suatu perusahaan yang bertugas untuk melakukan audit, menentukan apakah kebijakan dan prosedur yang ditetapkan oleh manajemen puncak telah dipatuhi oleh seluruh komponen perusahaan dan memastikan keandalan informasinya.

Auditor internal dalam perusahaan BUMN dikenal dengan sebutan Satuan Pengawasan Intern (SPI). Ketentuan perundang-undangan yang mendukung eksistensi SPI BUMN diatur dalam Undang-undang Nomor 19 Tahun 2003 mengenai BUMN sebagaimana diatur lebih lanjut dalam PP Nomor 45 Tahun 2005 perihal pendirian, pengurusan, pengawasan dan pembubaran BUMN.

2.1.1.8 Fungsi Auditor Internal

Auditor internal adalah auditor yang bekerja pada suatu entitas, dan oleh karenanya merupakan pegawai serta tunduk pada manajemen entitas di mana ia bekerja. Fungsi audit internal meliputi antara lain pemeriksaan, pengevaluasian, dan pemantauan atas kecukupan serta efektivitas pengendalian internal.

Tugas dan fungsi auditor internal ditentukan oleh manajemen. Tujuan fungsi auditor internal sangat bervariasi, tergantung pada ukuran dan struktur entitas, serta ketentuan manajemen. Aktivitas fungsi auditor internal menurut Hery (2017:24-25) dapat mencakup satu atau lebih hal berikut:

1. “Pemantauan atas pengendalian internal.
2. Pemeriksaan atas informasi keuangan maupun informasi operasional.
3. Penelaahan terhadap aktivitas operasional perusahaan.
4. Pengelolaan resiko
5. Tata kelola.”

2.1.1.9 Tanggung Jawab dan Kewenangan Auditor Internal

Tanggung jawab seorang auditor internal dalam perusahaan tergantung pada status dan kedudukannya dalam struktur organisasi perusahaan. Wewenang yang berhubungan dengan tanggung jawab tersebut berurusan dengan kekayaan dan karyawan perusahaan yang relevan dengan pokok masalah yang dihadapi.

Menurut *The Institute of Internal Auditor* (2017:39) mengenai tujuan, wewenang dan tanggung jawab Auditor Internal, yaitu:

“The purpose, authority and responsibility of the internal auditing department should be defined in formal written document (charter). The director should seek approval of the character by senior management as well as acceptance by board. The character should (a) establish the department’s position within the organization; (b) authorize access to excess, personnel, physical properties relevant to performance of audits, (c) define the scope of internal auditing activities.”

Berdasarkan pengertian diatas, maka tujuan, wewenang dan tanggungjawab tersebut harus didokumentasikan secara resmi dan tertulis atas persetujuan dari manajemen senior.

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

“Tanggung jawab auditor internal adalah menerapkan program audit internal, mengarahkan personel, dan aktivitas-aktivitas departemen audit internal juga menyiapkan rencana tahunan untuk pemeriksaan semua unit perusahaan dan menyajikan program yang telah dibuat untuk persetujuan.”

Sedangkan tanggung jawab auditor internal menurut Amin Widjaja Tunggal (2014:42) adalah:

1. “Direktur audit internal bertanggung jawab dalam penerapan program internal audit, berperan dalam pengarahan anggota internal audit dan segala kegiatannya, menyusun program di tiap periode dalam menjalankan pemeriksaan disemua unit organisasi serta membuat program untuk disetujui.
2. *Auditing Superior* memiliki tanggungjawab dalam membantu direktur audit internal untuk mengembangkan dan mengkoordinasikan segala program yang telah disusun dan direncanakan oleh direktur audit tiap periodenya.
3. Tanggung jawab dari senior auditing adalah mengikuti semua program audit yang telah disusun dan melaksanakan semua instruksi dan tugas dalam area audit mulai dari supervisor audit dan memimpin staf dalam pekerjaan lapangan.”

2.1.2 Kompetensi

2.1.2.1 Pengertian Kompetensi Auditor Internal

Menurut Amin Widjaja Tunggal (2013:429) mendefinisikan kompetensi adalah sebagai berikut:

“Kompetensi adalah pengetahuan dan keahlian yang diperlukan untuk mencapai tugas yang menentukan pekerjaan individual.”

Sementara Menurut Arens et al (2012) menegaskan tentang kompetensi, yaitu:

“That the auditor must be qualified to review and understand the criteria used must be competent to review determine the type and term of the evidence to be gathered in order to reach conclusions right taxable income examine the evidence.”

Pernyataan diatas menjelaskan bahwa seorang auditor harus memiliki kualifikasi untuk memahami kriteria yang digunakan dan harus kompeten untuk mengetahui jenis serta jumlah bukti yang akan dikumpulkan guna mencapai kesimpulan yang tepat setelah memeriksa bukti-bukti tersebut.

Menurut Lyle Spencer & Signe Spancer (1993:9) yang dikutip oleh Moeheriono (2014:46) menyatakan bahwa kompetensi adalah sebagai berikut:

“Kompetensi menunjukkan karakteristik yang mendasari perilaku yang menggambarkan motif, karakteristik pribadi (ciri khas), konsep diri, pengetahuan atau keahlian yang dibawa seseorang yang berkinerja unggul (superior performance) di tempat kerja”.

Sedangkan menurut Bailey Steyn (2013), mendefinisikan kompetensi adalah sebagai berikut:

“Competencies classified as ‘general competencies’ include the essential skills that internal auditors need in order to perform their audit-specific tasks.”

Dari definisi Bailey Steyn tersebut menjelaskan bahwa kompetensi yang diklasifikasikan sebagai 'kompetensi umum' mencakup keterampilan penting yang diperlukan auditor internal untuk melakukan tugas spesifik audit mereka.

Seorang auditor dengan kompetensi yang baik dan sesuai akan dapat memahami apa yang harus dikerjakan dan apa fungsi dirinya dalam pekerjaan tersebut. Sedangkan kompetensi auditor internal menurut *The Institute of Internal Auditors* (2017:5) sebagai berikut:

“Internal auditors must possess the knowledge, skills, and other competencies needed to perform their individual responsibilities. The internal audit activity collectively must possess or obtain the knowledge, skills, and other competencies needed to perform its responsibilities.”

Dalam definisi *The Institute of Internal Auditors* tersebut menjelaskan bahwa auditor internal harus memiliki pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi lain yang diperlukan untuk melaksanakan tanggung jawab masing-masing. Kegiatan audit internal secara kolektif harus memiliki atau memperoleh pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi lain yang diperlukan untuk melaksanakan tanggung jawabnya.

Menurut Hiro Tugiman (2014:27) mendefinisikan bahwa:

“Kompetensi auditor internal adalah pengetahuan, kemampuan, dan berbagai disiplin ilmu yang diperlukan untuk melaksanakan pemeriksaan secara tepat dan pantas.”

Sedangkan kompetensi menurut Nugraha (2012) mendefinisikan bahwa:

“Kompetensi auditor adalah kualifikasi yang dibutuhkan auditor untuk melaksanakan audit dengan benar. Auditor harus memiliki kompetensi, kecermatan, dan kehati-hatian dalam menemukan pelanggaran. Seorang auditor dalam menjalankan profesinya harus berdasar pada standar yang telah ditetapkan, di antaranya standar umum dalam pengetahuan dan keahlian dalam bidangnya.”

Berdasarkan definisi tersebut dapat diartikan bahwa kompetensi auditor adalah auditor yang dengan pengetahuan, pengalaman, pendidikan, dan penelitian yang cukup dapat melakukan audit secara objektif, cermat dan seksama akan menghasilkan audit yang berkualitas tinggi.

2.1.2.2 Karakteristik Kompetensi

Sebagai karakteristik individu yang melekat, kompetensi terlihat pada cara berperilaku seseorang di tempat kerja. Kompetensi memiliki ciri atau karakteristik yang dipakai untuk membedakan antara seseorang yang berkinerja unggul dengan seseorang yang berkinerja rata-rata atau seseorang yang perilaku efektif dan perilaku yang tidak efektif. Karakteristik kompetensi bagi organisasi, dapat membantu proses rekrutmen, seleksi, menentukan imbalan, pengembangan sumber daya manusia dan penilaian kinerja.

Menurut Lyle Spencer & Signe Spencer dalam Moehariono (2014:53) terdapat 5 (lima) karakteristik kompetensi, adalah sebagai berikut:

1. “Motif (*motive*)
2. Sifat (*traits*)
3. Konsep diri (*self-concept*)
4. Pengetahuan (*knowledge*)
5. Keterampilan (*skill*).”

Adapun penjelasan mengenai karakteristik kompetensi adalah sebagai berikut:

1. Motif (*motive*), adalah hal-hal yang seseorang pikir atau inginkan secara konsisten yang menimbulkan tindakan. Motif mampu menggerakkan, mengarahkan, dan memilih perilaku menuju kepada tindakan tertentu atau kepada tujuan. Orang-orang yang termotivasi untuk mencapai sesuatu secara konsisten membuat sasaran yang menantang untuk dirinya sendiri, bertanggung jawab untuk menyelesaikannya, dan menggunakan umpan balik untuk melakukan dengan lebih baik ke depannya. Motif atau (*motives*) yang harus dimiliki oleh auditor internal meliputi (1) Orientasi pada pencapaian (*achievement orientation*), (2) Dampak dan pengaruh (*impact and influence*). *Impact and influence* mencerminkan niat untuk mendekati, meyakinkan, mempengaruhi atau membuat orang lain terkesan, agar mereka mendukung agenda tertentu atau mereka menjadi terpengaruh.
2. Sifat (*traits*), adalah karakter fisik dan respon-respon konsisten terhadap situasi atau informasi. Merupakan karakteristik fisik dan respon yang konsisten terhadap situasi dan informasi. Begitu pula dengan kompleksnya mengontrol emosi sendiri dan berinisiatif sebagai bentuk respon-respon yang harus konsisten pada setiap situasi. Sifat atau *traits* yang harus dimiliki oleh auditor internal meliputi (1) Inisiatif (*initiative*), (2) Bekerja sama dengan tim (*Teamwork and cooperation*). Esensi dari inisiatif ini terletak pada kemauan serius untuk mengembangkan orang lain dan

dampaknya ketimbang sebuah peran formal. Bisa dengan mengirim orang ke program pelatihan secara rutin untuk memenuhi kebutuhan pekerjaan dan perusahaan. Cara lain adalah dengan mengembangkan kolega, klien, bahkan atasan. Bekerja sama dengan tim berarti kemauan sungguh-sungguh untuk bekerja secara kooperatif dengan pihak lain yang merupakan bagian dari sebuah tim, bekerja bersama sehingga menjadi lebih kompetitif.

3. Konsep diri (*self-concept*), adalah sikap dan nilai-nilai yang dimiliki seseorang. Seseorang yang memiliki kepercayaan diri akan membuat orang tersebut efektif di hampir situasi apapun. Konsep diri atau *self-concept* yang harus dimiliki oleh auditor internal meliputi (1) Percaya diri (*self confidence*), (2) Kontrol diri (*self control*). Percaya diri adalah keyakinan terhadap kemampuan yang dimiliki untuk menyelesaikan pekerjaan serta memiliki konsep berpikir yang luas. Kontrol diri merupakan cara seseorang untuk mengendalikan diri mereka sendiri, seperti mampu menangani adanya ketidakpastian dan menyadari bahwa beberapa temuan bersifat subjektif.
4. Pengetahuan (*knowledge*). Karakteristik ini merupakan kompetensi yang kompleks. *Knowledge* menginformasikan bahwa seseorang memiliki kadar pada bidang-bidang khusus. Pengetahuan atau *knowledge* meliputi: (1) Senantiasa mencari informasi (*Information seeking*), (2) Memahami ilmu akuntansi dan standar *auditing*, (3) Memiliki pengetahuan *review* analisis.

5. Keterampilan (*skill*), adalah kemampuan untuk melaksanakan suatu tugas tertentu baik secara fisik maupun mental. Kompetensi keterampilan mental atau kognitif meliputi: (1) Pemikiran analitis (memproses pengetahuan atau data, mempresentasikan laporan dengan baik) dan (2) Memiliki keahlian teknis (melakukan wawancara dan menggunakan komputer).

Berdasarkan karakteristik diatas kompetensi dapat disimpulkan sebagai segala sesuatu yang dimiliki oleh seseorang berupa pengetahuan ketrampilan dan pengalaman serta faktor-faktor internal individu lainnya untuk dapat mengerjakan sesuatu pekerjaan.

Menurut Michael Zwell dalam Wibowo (2010:330) memberikan empat kategori kompetensi yang terdiri dari:

1. *Task achievement* (Prestasi kerja)
Merupakan kategori kompetensi yang berhubungan dengan kinerja baik. Kompetensi yang berkaitan dengan *Task achievement* ditunjukkan oleh: orientasi pada hasil, mengelola kinerja, mempengaruhi inisiatif, efisiensi produksi, fleksibilitas, inovasi, peduli pada kualitas, perbaikan berkelanjutan, dan keahlian khusus.
2. *Relationship* (Hubungan)
Merupakan kategori kompetensi yang berhubungan dengan komunikasi dan bekerja baik dengan orang lain dan memuaskan kebutuhannya.
3. *Personal attribute* (Atribut pribadi)
Merupakan kompetensi karakteristik individu dan menghubungkan bagaimana orang berfikir, belajar, dan berkembang.
4. *Leadership* (Kepemimpinan)
Merupakan kompetensi yang berhubungan dengan memimpin organisasi dan orang untuk mencapai maksud, visi, dan tujuan organisasi.

Menurut I Gusti Agung Rai (2010:3) terdapat 3 macam komponen kompetensi yaitu:

1. Mutu Personal
 Dalam menjalankan tugasnya, seorang auditor harus memiliki mutu personal yang baik, seperti:
 - a. Rasa ingin tahu (*inquisitive*)
 - b. Berpikir luas (*broad minded*)
 - c. Mampu menangani ketidak pastian
 - d. Mampu menerima bahwa tidak ada solusi yang mudah
 - e. Menyadari bahwa beberapa temuan dapat bersifat subjektif
 - f. Mampu bekerja sama dengan tim
2. Pengetahuan Umum
 Seorang auditor harus memiliki pengetahuan umum untuk memahami entitas yang akan diaudit dan membantu pelaksanaan audit. Pengetahuan dasar ini meliputi kemampuan untuk melakukan *review* analisis (*analytical review*), pengetahuan teori organisasi untuk memahami suatu organisasi, pengetahuan auditing, dan Pengetahuan akuntansi yang akan membantu dalam mengelola angka dan data.
3. Keahlian khusus
 Keahlian khusus yang harus dimiliki antara lain keahlian untuk melakukan wawancara, kemampuan membaca cepat, statistik, keterampilan menggunakan komputer (minimal mampu mengoperasikan *word processing* dan *spread sheet*) serta mampu menulis dan mempresentasikan laporan dengan baik.

2.1.3 Motivasi

2.1.3.1 Pengertian Motivasi

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

Menurut Landy dan Becker (2011:59) pengertian motivasi adalah:

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

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

Menurut Robbins and Judge (2013:201) mendefinisikan motivasi sebagai berikut:

“Motivation as the processes that account for an individual’s intensity, direction, and persistence of effort toward attaining a goal”.

Dalam definisi Robbins and Judge menjelaskan bahwa motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan usaha untuk mencapai suatu tujuan.

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

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

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

Motivasi seorang auditor menurut Yonathan (2011) dikemukakan sebagai berikut:

“Motivation is an internal factor that can affect auditor performance. High motivation is more likely to produce quality work and quantity. The auditor in carrying out his work refers to the general audit standard which must have a special education criterion in accordance with his profession.”

Dalam definisi Yonathan, menjelaskan bahwa Motivasi adalah faktor internal yang dapat mempengaruhi kinerja auditor. Motivasi yang tinggi lebih cenderung menghasilkan kualitas kerja dan kuantitas yang baik. Auditor dalam melaksanakan

pekerjaannya mengacu pada standar audit umum yang harus memiliki kriteria pendidikan khusus sesuai dengan profesinya.

Motivasi seorang auditor internal menurut Taufiq Effendy dalam Ida Rosnidah (2011) dapat dijelaskan sebagai berikut:

“Motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia untuk mau bekerja dan antusias dalam mencapai tujuan.”

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

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

Motivasi internal auditor menurut Mangkunegara (2014:104) menyatakan bahwa:

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

Sedangkan motivasi menurut Edy Sujana (2012) menyatakan bahwa:

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

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

2.1.3.2 Metode dan Teknik Motivasi

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

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

Berikut penjelasan secara ringkas mengenai metode motivasi tersebut adalah:

1. Motivasi langsung (*Direct Motivation*), adalah motivasi (materiil dan non materiil) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasannya, jadi sifatnya khusus, seperti pujian, penghargaan, tunjangan hari raya, bonus dan bintang jasa.
2. Motivasi tidak langsung (*Indirect Motivation*), adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja atau kelancaran tugas sehingga para karyawan betah dan bersemangat melakukan pekerjaannya. Misalnya ruangan kerja yang nyaman, suasana pekerjaan yang serasi dan sejenisnya.

Beberapa teknik untuk memotivasi kerja pegawai menurut Mangkunegara (2011:76) antara lain sebagai berikut:

1. “Teknik Pemenuhan Kebutuhan Pegawai
2. Teknik Komunikatif Persuasif”.

Adapun penjelasan mengenai teknik untuk memotivasi kerja adalah sebagai berikut:

1. Teknik Pemenuhan Kebutuhan Pegawai

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

2. Teknik Komunikasi Persuasif

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

2.1.3.3 Proses Motivasi

Hasibuan (2013:81), mengatakan bahwa proses motivasi pegawai terdiri dari lima proses, yaitu:

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 *needs complex* yaitu untuk memperoleh laba serta perluasan perusahaan. Sedangkan tujuan individu karyawan ialah pemenuhan kebutuhan dan kepuasan. Jadi, tujuan organisasi dan tujuan karyawan harus disatukan dan untuk itu penting adanya penyesuaian motivasi.
5. Fasilitas, manajer penting untuk memberikan bantuan fasilitas kepada organisasi dan individu karyawan yang akan mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan. Seperti memberikan bantuan kendaraan kepada *salesman*.

2.1.3.4 Asas Motivasi

Menurut Malayu P. Hasibuan (2013:98), ada 5 (lima) asas-asas motivasi antara lain yaitu:

1. “Asas mengikutsertakan
2. Asas komunikasi
3. Asas pengakuan
4. Asas wewenang yang didelegasikan
5. Asas adil dan layak.”

Adapun penjelasan terkait lima asas di atas adalah sebagai berikut:

1. Asas mengikutsertakan, artinya mengajak bawahan untuk ikut berpartisipasi dan memberikan kesempatan kepada mereka mengajukan pendapat, rekomendasi dalam proses pengambilan keputusan.
2. Asas komunikasi, artinya menginformasikan secara jelas tentang tujuan yang ingin dicapai, cara-cara mengerjakannya, dan kendala-kendala yang dihadapi.

3. Asas pengakuan, artinya memberikan penghargaan, pujian dan pengakuan yang tepat serta wajar kepada bawahan atas prestasi kerja yang dicapainya.
4. Asas wewenang yang didelegasikan, artinya memberikan kewenangan dan kepercayaan diri pada bawahan, bahwa dengan kemampuan dan kreativitasnya mereka mampu mengerjakan tugas-tugas itu dengan baik.
5. Asas adil dan layak, artinya alat dan jenis motivasi yang memberikan harus berdasarkan atas asas keadilan dan kelayakan terhadap semua karyawan. Misalnya pemberian hadiah atau hukuman terhadap semua karyawan harus adil dan layak kalau masalahnya sama.

2.1.3.5 Dimensi Motivasi

Motivasi kerja dalam diri seseorang sangat penting karena motivasi adalah hal yang mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias untuk mencapai tujuan dan hasil yang optimal. Menurut Mc. Clelland dalam Malayu S.P Hasibuan (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. Dimensi Kebutuhan akan prestasi, dimensi ini diukur oleh dua indikator, yaitu:
 - a. Mengembangkan kreativitas.
 - b. Antusias untuk berprestasi tinggi.
2. Dimensi Kebutuhan akan afiliasi, dimensi ini diukur oleh empat indikator, yaitu:
 - a. Kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain di lingkungan ia tinggal dan bekerja (*sense of belonging*).
 - b. Kebutuhan akan perasaan dihormati, karena setiap manusia merasa dirinya penting (*sense of importance*).
 - c. Kebutuhan akan perasaan maju dan tidak gagal (*sense of achievement*).
 - d. Kebutuhan akan perasaan ikut serta (*sense of participation*).
2. Dimensi Kebutuhan akan kekuasaan, dimensi ini diukur oleh dua indikator, yaitu:
 - a. Memiliki kedudukan yang terbaik.
 - b. Mengerahkan kemampuan demi mencapai kekuasaan.

Sedangkan 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.

2. 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:

- a. Menerima dampak negatif apapun bila auditor internal tidak melakukan proses audit dengan baik.
- b. 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:

- a. Hasil pemeriksaan auditor internal sudah cukup baik sehingga tidak perlu menggunakan jasa auditor eksternal.
- b. Dalam melakukan tugasnya, auditor internal sudah cukup baik dalam melakukan pemeriksaan sehingga sedikit adanya perbaikan dalam pemeriksaan.

4. 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:

- a. Auditor internal melakukan introspeksi atas hasil kerjanya sendiri.
- b. Mempertahankan hasil kerja auditor internal sendiri meskipun berbeda dengan auditor lain.
- c. Tidak terpengaruh mood atau suasana hati dalam bekerja.

2.1.3.6 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi

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

1. “Motivasi Intrinsik
2. Motivasi Ekstrinsik”

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

1. Motivasi Intrinsik, adalah motif-motif yang menjadi aktif atau berfungsinya tidak perlu dirangsang dari luar, karena dalam setiap diri individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu. Motivasi intrinsik datang dari hati sanubari umumnya karena kesadaran.
2. Motivasi Ekstrinsik, adalah kebalikan dari motivasi intrinsik. Motivasi ekstrinsik adalah motif-motif yang aktif dan berfungsi karena adanya perangsang atau pengaruh dari orang lain sehingga seseorang berbuat sesuatu.

Adapun teori yang dikemukakan oleh Frederick Herzberg dalam Robbins and Judge (2013:206) dengan asumsi bahwa hubungan seorang individu dengan pekerjaan adalah mendasar dan bahwa sikap individu terhadap pekerjaan bisa sangat baik menentukan keberhasilan atau kegagalan. Sehingga, muncul dua faktor sebagai berikut:

1. “*Motivation* (Motivasi Intrinsik)
2. *Hygiene Theory* (Motivasi Ekstrinsik)”.

Berikut dijelaskan secara ringkas mengenai faktor-faktor yang dikemukakan oleh Frederick Herzberg dalam Robbins and Judge, adalah sebagai berikut:

1. *Motivation* (Motivasi Intrinsik)

Motivasi intrinsik adalah motivasi yang mendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dalam diri individu tersebut, yang lebih dikenal dengan faktor motivasional. Faktor-faktor tersebut adalah sebagai berikut:

a. *Achievement* (Pencapaian)

Keberhasilan seorang pegawai dapat dilihat dari pencapaian prestasinya. Agar seorang karyawan dapat berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya, maka seorang pemimpin harus memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mendapatkan prestasi kerja dan kinerja yang tinggi.

b. *Recognition* (Pengakuan)

Sebagai lanjutan dari pencapaian prestasi yang telah dilakukan karyawan, maka seorang pemimpin harus memberikan pernyataan pengakuan terhadap pencapaian prestasi karyawannya tersebut. Pengakuan oleh atasan dapat dilakukan dengan berbagai cara, yaitu:

- a) Langsung menyatakan keberhasilan di tempat pekerjaannya, lebih baik dilakukan sewaktu ada orang lain.
- b) Memberikan surat penghargaan.
- c) Memberi hadiah berupa uang tunai.

d) Memberikan kenaikan gaji atau promosi.

c. *The Work It Self* (Pekerjaan Itu Sendiri)

Besar kecilnya tantangan yang dirasakan oleh karyawan dari pekerjaannya. Besar kecilnya tantangan sangat memengaruhi kinerja karyawan. Sejauh mana karyawan memandang pekerjaannya sebagai pekerjaan yang menarik, memberikan kesempatan belajar dan peluang untuk menerima tanggung jawab.

d. *Responsibility* (Tanggung Jawab)

Agar tanggung jawab benar menjadi faktor motivator bagi bawahan, pimpinan harus menghindari pengawasan yang ketat, dengan membiarkan bawahan bekerja sendiri sepanjang pekerjaan itu memungkinkan dan menerapkan prinsip partisipasi. Diterapkannya prinsip partisipasi membuat bawahan sepenuhnya merencanakan dan melaksanakan pekerjaannya.

e. *Advancement* (Kemajuan)

Pengembangan merupakan salah satu faktor motivator bagi bawahan. Pemimpin dapat memulainya dengan melatih bawahannya untuk pekerjaan yang lebih bertanggung jawab. Bila ini sudah dilakukan selanjutnya pemimpin memberi rekomendasi tentang bawahan yang siap untuk pengembangan, untuk menaikkan pangkatnya, dikirim mengikuti pendidikan dan pelatihan lanjutan. Sehingga memungkinkan karyawannya untuk maju dalam pekerjaannya.

Motivasi intrinsik dalam realitasnya lebih memiliki daya tahan yang lebih kuat dibanding motivasi ekstrinsik. Hal ini terjadi karena faktor ekstrinsik dapat saja justru mengakibatkan daya motivasi individu berkurang ketika faktor ekstrinsik tersebut mengecewakan seorang individu.

2. *Hygiene Theory* (Motivasi Ekstrinsik)

Motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang bersumber dari luar diri yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang yang dikenal dengan teori *hygiene factor*. Motivasi ekstrinsik muncul dari luar diri seseorang, kemudian selanjutnya mendorong orang tersebut untuk membangun dan menumbuhkan semangat motivasi pada diri orang tersebut untuk merubah seluruh sikap yang dimiliki olehnya saat ini ke arah yang lebih baik. Faktor-faktor tersebut adalah sebagai berikut:

1) *Job Status* (Status Kerja)

Kedudukan seseorang dalam melakukan pekerjaan di suatu unit usaha atau kegiatan. Dimana status kerja disini harus disesuaikan dengan waktu kerja, upah mereka bekerja, dan beratnya pekerjaan mereka.

2) *Interpersonal Relation* (Hubungan Antar Pribadi)

Intepersonal relation menunjukkan hubungan perseorangan antara bawahan dengan atasannya, dimana kemungkinan bawahan merasa tidak dapat bergaul dengan atasannya.

3) *Company Policy and Administration* (Kebijakan dan Administrasi Perusahaan)

Biasanya yang dibuat dalam bentuk tertulis adalah baik, karena itu yang utama adalah bagaimana pelaksanaan dalam praktek. Pelaksanaan kebijaksanaan dilakukan masing-masing manajer yang bersangkutan. Dalam hal ini supaya mereka berbuat seadil-adilnya.

4) *Job Security* (Keamanan Kerja)

Melindungi para pekerja ketika sedang bekerja dan melindungi aset atau fasilitas yang dimiliki perusahaan. Agar dalam bekerja tidak timbul kecelakaan perusahaan harus membuat aturan yang harus dipatuhi oleh para pekerja.

5) *Working Condition* (Kondisi Kerja)

Masing-masing manajer dapat berperan dalam berbagai hal agar keadaan masing-masing bawahannya menjadi lebih sesuai. Misalnya ruangan khusus bagi unitnya, penerangan, peralatan, suhu udara dan kondisi fisik lainnya. Menurut Herzberg seandainya kondisi lingkungan yang baik dapat tercipta, maka prestasi yang tinggi dapat tercipta. Prestasi tinggi dapat dihasilkan melalui konsentrasi pada kebutuhan-kebutuhan ego dan perwujudan diri yang lebih tinggi.

6) *Wages and Salary* (Gaji dan Upah)

Pada umumnya masing-masing manajer tidak dapat menentukan sendiri skala gaji yang berlaku didalam unitnya. Namun demikian masing-masing manajer mempunyai kewajiban menilai apakah jabatan-jabatan dibawah pengawasannya mendapat kompensasi sesuai

pekerjaan yang mereka lakukan. Para manajer harus berusaha untuk mengetahui bagaimana jabatan didalam kantor diklasifikasikan dan elemen-elemen apa saja yang menentukan pengklasifikasian itu.

2.1.4 Komitmen Organisasi

2.1.4.1 Pengertian Komitmen Organisasi

Keberhasilan pengelolaan organisasi sangatlah ditentukan oleh keberhasilan dalam mengelola SDM. Tinggi rendahnya komitmen karyawan terhadap organisasi tempat seseorang bekerja, sangatlah menentukan kinerja yang akan dicapai organisasi. Karyawan yang mempunyai komitmen terhadap organisasi akan menunjukkan sikap dan perilaku yang positif terhadap perusahaan, berusaha meningkatkan prestasi, juga karyawan akan memiliki jiwa untuk tetap membela organisasinya, dan memiliki keyakinan yang pasti untuk membantu mewujudkan tujuan organisasi. Komitmen karyawan terhadap organisasinya adalah kesetiaan karyawan terhadap organisasinya, sehingga akan menimbulkan rasa ikut memiliki dan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja perusahaan yang ditempatinya.

Komitmen organisasi menurut Mehrabi et al, (2013) adalah sebagai berikut:

“Commitment refers to the focus and the desire of attachment of an individual to a certain task or his work. Organizational commitment refers to individual feelings of employees with regard to the organization. Organizational commitment showed by behaviors and performance of employees at the workplace.”

Dalam definisi yang dijelaskan Mehrabi et al menjelaskan bahwa Komitmen mengacu pada fokus dan keinginan keterikatan seseorang terhadap suatu tugas atau pekerjaannya. Komitmen organisasi mengacu pada perasaan individu karyawan berkaitan dengan organisasi. Komitmen organisasi ditunjukkan oleh perilaku dan kinerja karyawan di tempat kerja.

Komitmen Organisasi menurut Noe (2011:308) adalah:

“Organizational Commitment is the degree to which an employee identifies with the organization and is willing to put forth effort on its behalf. Individuals which have low organization commitment are often just waiting for the first good opportunity their jobs.”

Dalam definisi yang dijelaskan oleh Noe menjelaskan bahwa Komitmen organisasi adalah tingkatan dimana seseorang memposisikan dirinya pada organisasi dan kemauan untuk melanjutkan upaya pencapaian kepentingan organisasinya. Individu yang memiliki komitmen yang rendah pada organisasi seringkali hanya menunggu kesempatan yang baik untuk keluar dari pekerjaan mereka.

Komitmen organisasi menurut Allen dan Meyer (dalam Suwanto, 2012:293) adalah:

“Komitmen organisasi adalah suatu ikatan psikologis pada karyawan yang ditandai dengan adanya kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi dan keinginan untuk mempertahankan kedudukan sebagai anggota organisasi.”

Sedangkan menurut Danang Sunyoto (2013:25) menjelaskan bahwa:

“Komitmen organisasi sebagai kekuatan yang bersifat relatif bagi individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya kedalam berbagai organisasi, hal ini dapat ditandai dengan tiga hal, yaitu:

1. Keinginan yang kuat tetap menjadi anggota organisasi
2. Kemauan besar untuk berjuang dan berusaha bagi organisasi
3. Kepercayaan kuat dan penerimaan yang tinggi terhadap nilai serta tujuan organisasi.”

Menurut Robbins & Judge (2012:100) menjelaskan bahwa komitmen organisasi adalah sebagai berikut:

“Organizational commitment is defined as a state in which an employee sits with a particular organization and the goals and wants to maintain membership within the organization.”

Definisi yang dijelaskan oleh Robbins terkait komitmen organisasi menjelaskan bahwa komitmen organisasi didefinisikan sebagai suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut.

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

2.1.4.2 Karakteristik yang Berhubungan dengan Komitmen Organisasi

Menurut Arfan Ikhsan (2010) ada tiga karakteristik yang berhubungan dengan komitmen organisasi yaitu:

1. Keyakinan dan penerimaan yang kuat terhadap nilai dan tujuan organisasi.
2. Kemauan untuk sekuat tenaga melakukan yang diperlukan untuk kepentingan organisasi.
3. Keinginan yang kuat untuk menjaga keanggotaan dalam organisasi.

2.1.4.3 Dimensi Komitmen Organisasi

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

1. “Komitmen afektif (*affective commitment*)
2. Komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*)
3. Komitmen normatif (*normative commitment*).”

Adapun penjelasan dari komponen utama komitmen organisasi adalah sebagai berikut:

1. Komitmen afektif (*affective commitment*) terjadi apabila karyawan ingin menjadi bagian dari organisasi karena ikatan emosional (*emotional attachment*) atau psikologis terhadap organisasi.
2. Komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*) muncul apabila karyawan tetap bertahan pada suatu organisasi karena membutuhkan gaji dan keuntungan-keuntungan lain, atau karena karyawan tersebut tidak menemukan pekerjaan lain. Dengan kata lain, karyawan tersebut tinggal di organisasi tersebut karena dia membutuhkan organisasi tersebut.

3. Komitmen normatif (*normative commitment*) timbul dari nilai-nilai diri karyawan. Karyawan bertahan menjadi anggota suatu organisasi karena memiliki kesadaran bahwa komitmen terhadap organisasi tersebut merupakan hal yang memang harus dilakukan. Jadi, karyawan tersebut tinggal di organisasi itu karena ia merasa berkewajiban untuk itu.

2.1.4.4 Aspek Utama dalam Komitmen Organisasi

Dalam Wibisono (2011) menyatakan bahwa komitmen organisasi memiliki tiga aspek utama, yaitu:

1. “Identifikasi
2. Keterlibatan
3. Loyalitas.”

Aspek utama dalam menumbuhkan Komitmen Organisasi dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Identifikasi

Identifikasi dapat diwujudkan dalam bentuk kepercayaan pegawai terhadap organisasi yang dapat dilakukan dengan memodifikasi tujuan organisasi, sehingga mencakup beberapa tujuan pribadi para pegawai ataupun dengan kata lain organisasi memasukan pula kebutuhan dan keinginan pegawai dalam tujuan organisasinya. Hal ini akan menciptakan suasana saling mendukung diantara pegawai dengan organisasinya. Lebih lanjut suasana tersebut akan membawa pegawai dengan rela

menyumbangkan sesuatu bagi tercapainya tujuan organisasi karena pegawai menerima tujuan organisasi.

2. Keterlibatan

Keterlibatan atau partisipasi pegawai dalam aktivitas-aktivitas kerja penting untuk diperhatikan karena adanya keterlibatan pegawai yang menyebabkan orang tersebut mau dan senang bekerja baik dengan pimpinan ataupun dengan teman kerja. Salah satu cara yang dapat dipakai untuk memancing partisipasi mereka dalam berbagai kesempatan pembuatan keputusan, yang dapat menumbuhkan keyakinan pada pegawai bahwa apa yang telah diputuskan adalah merupakan keputusan bersama. Disamping itu, dengan melakukan hal tersebut maka pegawai merasakan bahwa mereka diterima sebagai bagian yang utuh dari organisasi dan konsekuensi lebih lanjut, mereka merasa lebih wajib untuk melaksanakan bersama apa yang diputuskan karena adanya rasa keterikatan dengan apa yang mereka ciptakan.

3. Loyalitas

Loyalitas pegawai terhadap organisasi memiliki makna kesediaan seseorang untuk memperkuat hubungannya dengan organisasi, jika perlu dengan mengorbankan kepentingan pribadinya tanpa mengharapkan apapun. Kesediaan pegawai untuk mempertahankan diri bekerja dalam organisasi adalah hal yang penting dalam menunjang komitmen pegawai terhadap organisasi dimana mereka bekerja. Hal ini dapat diupayakan bila

pegawai merasakan adanya keamanan dan kepuasan didalam organisasi tempat pegawai tersebut bergabung untuk bekerja.

2.1.4.5 Menciptakan Komitmen Organisasi

Menurut Mangkunegara (2014:176) ada tiga pilar dalam menciptakan komitmen organisasi, yaitu:

1. “Adanya perasaan untuk menjadi bagian dari organisasi (*a sense of belonging to the organization*)
2. Adanya keterkaitan atau kegairahan terhadap pekerjaan (*a sense of excitement in the job*)
3. Pentingnya rasa memiliki (*ownership*).”

Adapun penjelasan dari tiga pilar di atas:

1. Adanya perasaan untuk menjadi bagian dari organisasi (*a sense of belonging to the organization*) untuk menciptakan rasa memiliki tersebut, maka salah satu pihak dalam manajemen harus mampu membuat karyawan:
 - a. Mampu mengidentifikasi dirinya terhadap organisasi.
 - b. Merasa yakin bahwa apa yang dilakukannya atau pekerjaannya adalah berharga bagi organisasi.
 - c. Merasa nyaman dengan organisasi tersebut.
 - d. Merasa mendapat dukungan yang penuh dari organisasi dalam bentuk misi yang jelas (apa yang direncanakan untuk dilakukan), nilai-nilai yang ada (apa yang diyakini sebagai hal yang penting oleh

manajemen), norma-norma yang berlaku (cara-cara yang berperilaku bisa diterima oleh organisasi).

2. Adanya keterkaitan atau kegairahan terhadap pekerjaan (*a sense of excitement in job*). Perasaan seperti ini dapat dimunculkan dengan cara:
 - a. Mengenali faktor-faktor motivasi intrinsik dalam mengatur desain pekerjaan (*job design*).
 - b. Kualitas kepemimpinan.
 - c. Kemampuan dari manajer dan *supervisor* untuk mengenali bahwa komitmen karyawan bisa ditingkatkan jika ada perhatian terusmenerus, memberi delegasi atas wewenang serta memberi kesempatan dan ruang yang cukup bagi karyawan untuk menggunakan keterampilan dan keahlian secara maksimal.
3. Penting rasa memiliki (*ownership*). Rasa memiliki bisa muncul jika karyawan merasa bahwa mereka benar-benar diterima menjadi bagian atau kunci penting dari organisasi. Konsep penting dari *ownership* akan meluas dalam bentuk partisipasi dalam membuat keputusan-keputusan dan mengubah praktek yang pada akhirnya akan mempengaruhi keterlibatan karyawan. Jika karyawan merasa dilibatkan dalam membuat keputusan dan jika mereka merasa ide-idenya didengar dan merasa telah memberikan kontribusi pada hasil yang dicapai, maka mereka akan cenderung memberikan keputusan-keputusan atau masukan yang dimiliki, hal ini dikarenakan mereka dilibatkan dan bukan dipaksa.

2.1.5 Kinerja Auditor Internal

2.1.5.1 Pengertian Kinerja

Bernardin dan Rusel (2011:15) memberikan definisi tentang performance sebagai berikut:

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

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

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

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

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

Pengertian kinerja menurut Payaman J. Simanjuntak (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.”

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.

2.1.5.2 Pengukuran Kinerja

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

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

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

2.1.5.3 Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut Wibowo (2016:188) penilaian kinerja atau *performnce appraisal* adalah suatu proses penilaian tentang seberapa baik pekerja telah melaksanakan tugasnya selama periode waktu tertentu. Tujuan penilaian kinerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2014:10) adalah sebagai berikut:

- a. “Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja.
- b. Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu.
- c. Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karier atau terhadap pekerjaan yang diembannya sekarang.

- d. Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.
- e. Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khusus rencana diklat, dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada hal-hal yang perlu dirubah.”

2.1.5.4 Pengertian Kinerja Auditor Internal

Seorang auditor internal dituntut untuk memberikan saran dan rekomendasi untuk kemajuan perusahaan. Oleh karena itu, 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.

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

“Kinerja auditor internal 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.”

Sedangkan menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2014:9) bahwa istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu:

“Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.”

Berdasarkan uraian diatas dapat dikatakan bahwa kinerja auditor internal merupakan hasil yang dicapai oleh auditor didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan waktu dalam menjalankan tugas perusahaan guna memenuhi kebutuhan pimpinan yang dibebankan kepadanya dalam kurun waktu tertentu.

2.1.5.5 Standar Kinerja Auditor Internal

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

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

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

Adapun penjelasan mengenai standar kinerja auditor internal adalah sebagai berikut:

1. Mengelola Aktivitas Audit Internal

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

- a. Perencanaan

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

- b. Komunikasi dan Persetujuan

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

- c. Pengelolaan Sumber Daya

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

d. Kebijakan dan Prosedur

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

e. Laporan kepada manajemen senior dan dewan

Kepala audit internal harus melaporkan secara periodik kinerja aktivitas audit internal terhadap rencananya dan kesesuaiannya dengan Kode Etik dan Standar. Laporan tersebut juga harus mencakup risiko signifikan, permasalahan tentang pengendalian, risiko terjadinya kecurangan, masalah tata kelola, dan hal lainnya yang memerlukan perhatian dari manajemen senior dan/atau dewan.

2. Sifat Dasar Pekerjaan

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

a. Tata kelola

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

b. Pengelolaan Risiko

Aktivitas audit internal dapat memperoleh informasi untuk mendukung penilaian tersebut dari berbagai penugasan. Hasil berbagai penugasan tersebut, apabila dilihat secara bersamaan, akan memberikan pemahaman proses pengelolaan risiko organisasi dan efektivitasnya. Proses pengelolaan risiko dipantau melalui aktivitas manajemen yang berkelanjutan, evaluasi terpisah, atau keduanya.

c. Pengendalian

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

3. Perencanaan Penugasan

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

a. Tujuan Penugasan

Tujuan harus ditetapkan untuk setiap penugasan, yaitu:

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

b. Ruang Lingkup Penugasan

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

c. Alokasi Sumber Daya Penugasan

Auditor internal harus menentukan sumber daya yang sesuai dan memadai untuk mencapai tujuan penugasan, berdasarkan evaluasi atas

sifat dan tingkat kompleksitas setiap penugasan, keterbatasan waktu, dan sumber daya yang dapat digunakan.

d. Program Kerja Penugasan

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

4. Pelaksanaan Penugasan

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

a. Pengidentifikasian Informasi

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

b. Analisis dan Evaluasi

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

c. Pendokumentasian Informasi

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

d. Supervisi Penugasan

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

5. Komunikasi hasil penugasan

Auditor internal harus mengkomunikasikan hasil penugasannya.

a. Kriteria Komunikasi

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

b. Kualitas Komunikasi

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

c. Pengungkapan atas Penugasan yang Tidak Patuh terhadap Standar

Apabila ketidakpatuhan terhadap Kode Etik, atau Standar mempengaruhi suatu penugasan, komunikasi hasil penugasan harus mengungkapkan:

- Prinsip-prinsip atau aturan-aturan perilaku pada Kode Etik, atau Standar yang tidak sepenuhnya dipatuhi.
- Alasan ketidakpatuhan.

- Dampak ketidakpatuhan tersebut terhadap penugasan dan hasil penugasan yang dikomunikasikan.

d. Penyampaian Hasil Penugasan

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

e. Pendapat Umum

Apabila terdapat pendapat umum, maka pendapat tersebut harus memperhatikan strategi, sasaran, dan risiko-risiko organisasi dan ekspektasi manajemen senior dan dewan, serta pemangku kepentingan lainnya. Pendapat umum harus didukung oleh informasi yang cukup, reliabel, relevan dan bermanfaat.

6. Pemantauan Perkembangan

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

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

dilakukan oleh klien sesuai dengan hasil kesepakatan penugasan konsultasi.

7. Komunikasi Penerimaan Risiko

Dalam hal ini, 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.

2.1.5.6 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:

a. 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.

b. Integritas

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

c. 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.

d. 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.

e. Independensi

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

f. 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.

2.1.5.7 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Auditor Internal

Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja auditor internal selain kompetensi 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.”

Serta Muhammad Taufik Akbar (2015) menyatakan bahwa:

“Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja internal auditor yaitu dengan meningkatkan Profesionalisme, Independensi, Komitmen Organisasi, dan Budaya Kerja. Komitmen Organisasi dan profesionalisme adalah faktor yang sangat berpengaruh terhadap kinerja auditor internal.”

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 kompetensi dan motivasi dan komitmen organisasi.

2.1.6 Penelitian Sebelumnya

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

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu
Jurnal Nasional

Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan
Edy Sujana (2012)	Pengaruh Kompetensi, Motivasi kerja, Kesesuaian Peran dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Auditor Internal Inspektorat Pemerintah Kabupaten Bandung dan Buleleng	Kompetensi, motivasi, kesesuaian peran, dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.	<ul style="list-style-type: none"> – Variabel X3 yaitu kesesuaian peran tidak digunakan dalam penelitian ini – Survey penelitian pada saat ini dilakukan pada BUMN sektor industri pengolahan.
Husin dan Bayu Umbara (2016)	Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Auditor	Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor Inspektorat Kota Kendari	<ul style="list-style-type: none"> – Indikator motivasi yang dilakukan penulis terdahulu adalah kebutuhan keberadaan, kebutuhan berhubungan dan kebutuhan berkembang. – Variabel X₁, X₂, dan X₃ yaitu kompetensi, dan komitmen organisasi tidak digunakan dalam penelitian ini – Survey penelitian pada saat ini dilakukan pada BUMN sektor industri pengolahan.

Fredy Olimsar (2014)	Pengaruh Independensi, Komitmen Organisasi, Kompetensi dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Auditor Internal	Independensi, komitmen organisasi, kompetensi dan profesionalisme berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja auditor internal pemerintah, baik secara simultan dan parsial.	<ul style="list-style-type: none"> - Variabel X_2 yaitu motivasi tidak digunakan dalam penelitian ini - Survey penelitian pada saat ini dilakukan pada BUMN sektor industri pengolahan.
Chairul Anwar (2014)	Pengaruh Profesionalisme Auditor dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Auditor Internal	Secara bersama-sama profesionalisme dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja internal auditor pada perusahaan industri di Provinsi Lampung.	<ul style="list-style-type: none"> - Variabel X_1, X_2 yaitu kompetensi dan motivasi tidak digunakan dalam penelitian ini - Survey penelitian pada saat ini dilakukan pada BUMN sektor industri pengolahan.

<p>Muhammad Taufik Akbar (2015)</p>	<p>Pengaruh Profesionalisme, Independensi, Komitmen Organisasi, dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Internal Auditor di BPKP.</p>	<p>– Secara parsial membuktikan bahwa variabel profesionalisme, independensi, komitmen organisasi dan budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja internal auditor.</p>	<p>– Variabel X_2 yaitu motivasi tidak digunakan dalam penelitian ini – Survey penelitian pada saat ini dilakukan pada BUMN sektor industri pengolahan.</p>
<p>Fredy Olimsar (2014)</p>	<p>Pengaruh Independensi, Komitmen Organisasi, Kompetensi dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Auditor Internal</p>	<p>Independensi, komitmen organisasi, kompetensi dan profesionalisme berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja auditor internal pemerintah, baik secara simultan dan parsial.</p>	<p>– Variabel X_2 yaitu motivasi tidak digunakan dalam penelitian ini. – Survey penelitian pada saat ini dilakukan pada BUMN sektor industri pengolahan.</p>

<p>Muhammad Taufik Akbar (2015)</p>	<p>Pengaruh Profesionalisme, Independensi, Komitmen Organisasi, dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Internal Auditor di BPKP.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Secara parsial membuktikan bahwa variable profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja internal auditor. - Secara parsial membuktikan bahwa variable komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja internal auditor. - Secara parsial membuktikan bahwa variable budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja internal auditor. 	<ul style="list-style-type: none"> - Variabel X_2 yaitu motivasi tidak digunakan dalam penelitian ini - Survey penelitian pada saat ini dilakukan pada BUMN sektor industri pengolahan.
-------------------------------------	---	---	--

Tabel 2.2
Penelitian Terdahulu
Jurnal Internasional

Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
Antwi John Osei (2015)	<i>Employee's Competency and Organizational Performance In The Pharmaceutical Industry An Empirical Study Of Pharmaceutical Firms in Ghana</i>	Menurut hasil regresi, membuktikan bahwa variable kompetensi karyawan dan kinerja organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada industri farmasi.
Musa Yosep (2016)	<i>Effect Competencies, Independance, Objectivity Of The Function Of Internal Audit</i>	Kompetensi, independensi, dan objektivitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor internal.
Michael T. Leea, Robyn L. Raschkeb (2016)	<i>Understanding Employee Motivation And Organizational Performance</i>	Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi.
Barzan Omar Ali (2018)	<i>Factors influencing the effectiveness of internal audit on organizational performance</i>	Kompetensi, ukuran departemen audit internal, dukungan manajemen untuk audit internal dan independensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor internal.

Yonathan (2019)	<i>The influence of experience, motivation and professional commitment on employee performance and job satisfaction at the audit firm in Indonesia</i>	Pengalaman, motivasi dan komitmen profesional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja.
Yohanis Rura (2017)	<i>The Influence of Professionalism and Competence of Auditors towards the Performance of Auditors</i>	Kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja auditor.
Fajar Sulistiyanto (2018)	<i>Determinants of Internal Auditor Performance through Knowledge Management with Organizational Culture as Moderating</i>	Kompetensi, Pengetahuan Manajemen, Gaya kepemimpinan, Motivasi, dan Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor internal.
Ruth Mwendu Mokono and Tabitha Nasieku (2018)	<i>Factors Affecting Internal Auditor's Performance in Public Universities in Kenya</i>	Lingkungan kerja auditor internal, independensi dan otoritas audit internal, kompetensi teknis auditor internal mempengaruhi kinerja fungsi audit internal.
Donlaya Chaiwong (2012)	<i>Factors Affecting Efficiency In Internal Auditing Performance And Operational Outcome Of The Large Thai Listed Companies</i>	Independensi, objektivitas dan relevansi manusia memiliki pengaruh terhadap keberhasilan kinerja auditor internal.

Ayoib Che Ahmad (2018)	<i>Internal Audit Quality Dimensions And Organizational Performance In Nigerian Federal Universities: The Role Of Top Management Support</i>	Interaksi kompetensi audit internal, independensi audit internal, dan ukuran audit internal, dengan dukungan manajemen puncak secara signifikan dan positif mempengaruhi kinerja organisasi.
Giedrė Genevičiūtė-Janonienė, Aukse Endriulaitienė (2014)	<i>Employees' Organizational Commitment: Its Negative Aspects For Organizations</i>	Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi.
Endang Pitaloka (2014)	<i>The Affect of Work Environment, Job Satisfaction, Organization Commitment on OCB of Internal Auditors</i>	Afeksi lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor internal sedangkan kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor internal.
Bailey Steyn (2013)	<i>Internal Audit Competencies: skill requirements for internal audit staff in Sount Africa</i>	Kompetansi berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor internal.

Sumber: Berbagai Penelitian (diolah)

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 kompetensi, motivasi, dan komitmen organisasi terhadap kinerja auditor internal. Objek penelitian yang akan diteliti adalah pada BUMN sektor industri pengolahan di Kota Bandung.

2.2 Kerangka Pemikiran

2.2.1 Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Auditor Internal

Kompetensi merupakan kualifikasi dasar yang harus dimiliki oleh setiap pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya . Kompetensi pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Semakin tinggi kompetensi yang dimiliki oleh pegawai dan sesuai dengan tuntutan pekerjaan maka kinerja pegawai akan semakin meningkat karena pegawai yang kompeten biasanya memiliki kemampuan dan kemauan yang cepat untuk mengatasi permasalahan kerja yang dihadapi, melakukan pekerjaan dengan tenang dan penuh dengan rasa percaya diri, memandang pekerjaan sebagai suatu kewajiban yang harus dilakukan secara ikhlas, dan secara terbuka meningkatkan kualitas diri melalui proses pembelajaran (Edy Sujana,2012).

Kompetensi auditor internal menurut *The Institute of Intenal Auditors* (2011:5) sebagai berikut:

“Internal auditors must possess the knowledge, skills, and other competencies needed to perform their individual responsibilities. The internal audit activity collectively must possess or obtain the knowledge, skills, and other competencies needed to perform its responsibilities.”

Dalam definisi *The Institute of Internal Auditors* tersebut menjelaskan bahwa auditor internal harus memiliki pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi lain yang diperlukan untuk melaksanakan tanggung jawab masing-masing. Kegiatan audit internal secara kolektif harus memiliki atau memperoleh pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi lain yang diperlukan untuk melaksanakan tanggung jawabnya.

Menurut Lyle Spencer & Signe Spencer (1993:9) yang dikutip oleh Moeheriono (2014:46) menyatakan bahwa kompetensi adalah sebagai berikut:

“Kompetensi menunjukkan karakteristik yang mendasari perilaku yang menggambarkan motif, karakteristik pribadi (ciri khas), konsep diri, pengetahuan atau keahlian yang dibawa seseorang yang berkinerja unggul (*superior performance*) di tempat kerja”.

Menurut Kharismatuti 2012 menyatakan bahwa:

“Kompetensi sebagai keahlian yang cukup secara eksplisit dapat digunakan untuk melakukan audit secara objektif, Kompetensi auditor diukur melalui banyaknya ijazah atau sertifikat yang dimiliki, serta jumlah atau banyaknya keikutsertaan yang bersangkutan dalam pelatihan, seminar dan sertifikasi. Semakin banyak sertifikat yang dimiliki dan semakin sering mengikuti pelatihan atau seminar maka auditor akan semakin baik kinerjanya dalam melaksanakan tugasnya.”

Penelitian yang dilakukan Mulyadi (2012) menyatakan bahwa:

“Kompetensi diperoleh dari pendidikan dan pengalaman. Dalam setiap pelaksanaan audit, auditor dituntut untuk memiliki kompetensi di bidang yang akan di audit untuk memastikan bahwa kualitas hasil audit telah memenuhi tingkatan profesionalisme.”

Penelitian lain dari Nugraha (2012), kompetensi auditor adalah:

“Kualifikasi yang dibutuhkan auditor untuk melaksanakan audit dengan benar. Auditor harus memiliki kompetensi, kecermatan, dan kehati-hatian dalam menemukan pelanggaran. Seorang auditor dalam menjalankan profesinya harus berdasar pada standar yang telah ditetapkan, di antaranya standar umum dalam pengetahuan dan keahlian penting dalam meningkatkan kinerja seorang auditor.”

Penelitian yang dilakukan oleh Edy Sujana (2012), Kharismatuti (2012), Bailey Steyn (2013), Antwi John Osei (2015), Musa Yosep (2016), Barzan Omar Ali (2018), Ayoib Che Ahmad (2018) menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.2.2 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Auditor Internal

Kinerja auditor internal dapat ditingkatkan dengan berbagai macam cara. Salah satu cara yang dapat dilakukan adalah dengan meningkatkan motivasi kerja pada auditor internal tersebut. Motivasi yang tinggi diharapkan akan membawa keberhasilan kerja bagi auditor dan dapat mendorong tercapainya kepuasan kerja (Achmad Badjuri, 2010).

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.”

Mc. Clelland (2013) menyatakan bahwa:

“Individual motivation as a sequence of needs, if the relative needs are fulfilled then the needs at the next level become the next important motivator. Motivation is a factor that can move a person to have the desire and willingness to work. Employees who are motivated in carrying out work will maximize their performance and organizational goals can be achieved.”

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.”

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

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

Penelitian lainnya dari Ayu Fitaria Bangun dan Zulaikha (2014) menunjukkan bahwa kinerja auditor internal dapat ditingkatkan dengan berbagai cara. Salah satu cara yang dapat dilakukan adalah meningkatkan motivasi kerja pada auditor internal

tersebut. Peningkatan motivasi intrinsik merupakan salah satu usaha yang dapat dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Dengan kata lain motivasi akan mendorong seseorang termasuk auditor internal untuk berprestasi serta memiliki optimisme yang tinggi untuk mencapai tujuan yang diinginkan yaitu kinerja yang baik.

Penelitian yang dilakukan oleh Michael T. Leea, Robyn L. Raschkeb (2016), menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi.

2.2.3 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Auditor Internal

Seorang auditor yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasinya akan mempengaruhi motivasinya untuk melakukan kegiatan- kegiatan tertentu untuk mencapai tujuan organisasinya sehingga dapat meningkatkan kinerja auditor. Komitmen organisasi sangat dibutuhkan dalam meningkatkan kinerja auditor internal, komitmen yang tepat akan memberikan motivasi yang tinggi dan memberikan dampak yang positif terhadap kinerja suatu pekerjaan. Jika auditor merasa jiwanya terikat dengan nilai-nilai organisasional yang ada maka dia akan merasa senang dalam bekerja, sehingga kinerjanya dapat meningkat (Hanna dan Firnanti, 2013).

Menurut Newstorm (2012:223) yang diterjemahkan oleh Zahrotul Firdausy (2015) menyatakan bahwa:

“Komitmen organisasi merupakan ukuran kesediaan karyawan untuk tetap tinggal di dalam organisasi di masa mendatang. Komitmen karyawan pada organisasinya dapat terlihat pada kepercayaannya terhadap misi dan tujuan organisasi, kesediaan untuk meningkatkan usaha dalam pencapaian suatu tujuan, serta intensi untuk meningkatkan kinerja di organisasi tersebut.”

Menurut Hanna dan Firnanti (2013) menyatakan bahwa:

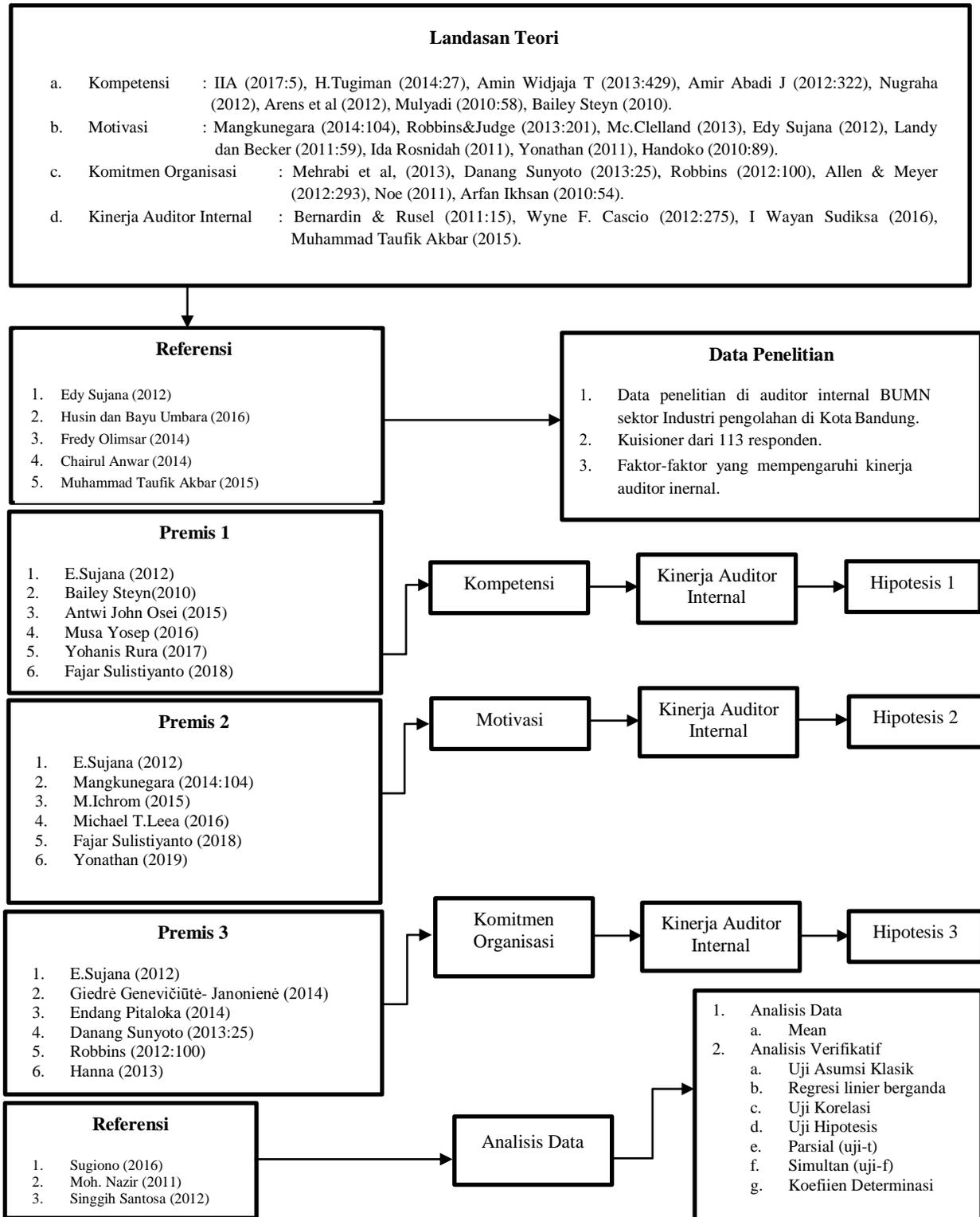
“Seorang auditor yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasinya akan mempengaruhi motivasinya untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai tujuan organisasinya sehingga dapat meningkatkan kinerja auditor. Komitmen organisasi sangat dibutuhkan dalam meningkatkan kinerja auditor internal, komitmen yang tepat akan memberikan motivasi yang tinggi dan memberikan dampak yang positif terhadap kinerja suatu pekerjaan. Jika auditor merasa jiwanya terikat dengan nilai-nilai organisasional yang ada maka dia akan merasa senang dalam bekerja, sehingga kinerjanya dapat meningkat”.

Sedangkan menurut Edy Sujana (2012), menyatakan bahwa:

“Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja auditor internal karena auditor yang memiliki tingkat komitmen yang tinggi terhadap organisasi cenderung memiliki sikap keberpihakan, rasa cinta, dan kewajiban yang tinggi terhadap organisasi sehingga hal ini akan memotivasi mereka untuk menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepada mereka dengan dewasa secara psikologis dan bertanggung jawab. Semua ini pada gilirannya akan meningkatkan kinerja pegawai baik dilihat dari aspek pekerjaan maupun dari aspek karakteristik personal.”

Hasil penelitian lain yang dilakukan oleh Giedrė Genevičiūtė-Janonienė, Auksė Endriulaitienė (2014), dan Endang Pitaloka (2014) menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi.

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



Gambar 2.2
Kerangka Pemikiran

2.3 Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah dan kerangka pemikiran yang telah dipaparkan sebelumnya, maka langkah selanjutnya penulis mencoba mengemukakan sebuah hipotesis.

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

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

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

1. Terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja auditor internal pada BUMN sektor industri pengolahan di Kota Bandung.
2. Terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja auditor internal pada BUMN sektor industri pengolahan di Kota Bandung.
3. Terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja auditor internal pada BUMN sektor industri pengolahan di Kota Bandung.
4. Terdapat pengaruh kompetensi, motivasi, dan komitmen organisasi terhadap kinerja auditor internal pada BUMN sektor industri pengolahan di Kota Bandung.

