

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS**

#### **2.1. Kajian Pustaka**

##### **2.1.1 Audit Internal**

###### **2.1.1.1 Pengertian Audit Internal**

Audit Internal memiliki peranan penting dalam keberjalanan sebuah perusahaan. Pada zaman modern seperti sekarang ini, perkembangan manajemen organisasi khususnya pada Lembaga pemerintahan sangat memerlukan peran audit internal. Audit internal digunakan untuk mendukung keberjalanan manajemen organisasi sebagai fungsi *controlling* yang menjamin organisasi berjalan sesuai dengan perencanaan dan mengarah kepada tujuan.

Untuk lebih memahami pengertian audit internal itu sendiri, maka berikut beberapa pengertian audit internal yang dikemukakan oleh beberapa ahli, diantaranya sebagai berikut:

Menurut Hiro Tugiman (2014:11) pengertian audit internal adalah sebagai berikut:

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

Pengertian audit internal menurut *Committee of Sponsoring Organizations (COSO)*

(2013) adalah sebagai berikut:

“Audit Internal adalah suatu proses yang dijalankan dewan direksi, manajemen, dan personil lainnya dari suatu organisasi didesai untuk memberikan keyakinan yang memadai dalam pencapaian: 1) efektivitas dan efisiensi operasi; 2) keandalan laporan keuangan; dan 3) kepatuhan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku”.

Menurut Sukrisno Agoes (2014:204) pengertian audit internal adalah sebagai berikut:

“Audit internal adalah pemeriksaan yang dilakukan oleh bagian internal audit perusahaan, terhadap laporan keuangan dan catatan akuntansi perusahaan maupun ketaatan terhadap kebijakan manajemen puncak yang telah ditentukan dan ketaatan terhadap peraturan pemerintah dan ketentuan-ketentuan dari ikatan profesi yang berlaku”.

Sedangkan menurut Mulyadi (2010:29) definisi audit internal adalah sebagai berikut:

“Audit Internal 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 The Institute of Internal Auditors (IIA) dalam Faiz Zamzami, Ihda Arifin Faiz, Mukhlis (2014:1-2) pengertian audit internal adalah sebagai berikut:

*“Internal auditing is an independent, objective assurance, and consulting activity designed to add value and improve an organization’s operation. 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 process”.*

“Audit internal merupakan kegiatan *assurance* dan konsultasi yang dilakukan secara independent dan objektif yang dirancang untuk memberikan nilai tambah dan meningkatkan kegiatan operasi organisasi. Audit internal membantu organisasi mencapai tujuan melalui suatu pendekatan yang sistematis dan teratur untuk mengevaluasi dan meningkatkan efektivitas pengelolaan risiko, pengendalian, dan tata kelola”.

Berdasarkan beberapa definisi di atas penulis dapat menarik kesimpulan bahwa audit internal adalah suatu kegiatan pemeriksaan dan penilaian yang dilakukan oleh seorang auditor internal secara independent dan objektif dalam menilai kegiatan-kegiatan yang dijalankan oleh suatu organisasi untuk membantu pimpinan dan manajemen organisasi dalam melakukan pengendalian, meningkatkan efektivitas dan proses tata kelola suatu organisasi.

#### **2.1.1.2 Fungsi Audit Internal**

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

- a. Fungsi audit internal adalah menyelidiki dan menilai pengendalian internal dan efisiensi pelaksanaan fungsi berbagai tugas organisasi. Dengan demikian fungsi audit internal merupakan bentuk pengendalian yang fungsinya adalah untuk mengukur dan menilai efektivitas dari unsur-unsur pengendalian internal yang lain.
- b. Fungsi audit internal merupakan kegiatan penilaian bebas yang terdapat dalam penilaian organisasi, 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, auditor internal menyediakan jasa-jasa tersebut. Auditor internal berhubungan dengan semua tahapan kegiatan perusahaan, sehingga tidak hanya terbatas pada unit atas catatan akuntansi.

Ardeno Kurniawan (2012:53) mengungkapkan fungsi auditor internal sebagai berikut:

“Fungsi audit internal memberikan berbagai macam jasa kepada organisasi termasuk audit kinerja dan audit operasional yang akan dapat membantu manajemen senior dan dewan komisaris di dalam memantau kinerja yang dihasilkan oleh manajemen dan para personil di dalam organisasi sehingga auditor internal dapat memberikan penilaian yang independent mengenai seberapa baik kinerja organisasi”.

Dengan ini penulis dapat mengambil kesimpulan bahwa secara umum fungsi audit internal adalah untuk membantu manajemen organisasi memberikan penilaian terhadap efektivitas dan efisiensi suatu pengendalian internal di dalam organisasi.

### **2.1.1.3 Tujuan Audit Internal**

Pada umumnya, pemeriksaan dan penilaian yang dilakukan audit internal memiliki tujuan untuk membantu mengawasi anggota organisasi khususnya pihak manajemen dalam memberikan pertanggung jawaban yang efektif dan sesuai dengan kebijakan yang ditetapkan, sehingga setiap anggota organisasi dapat saling bekerja sama satu sama lain.

Sukrisno Agoes (2014:205) mengungkapkan bahwa tujuan audit internal adalah sebagai berikut:

“Tujuan audit internal adalah membantu semua pemimpin perusahaan (manajemen) dalam menyelesaikan tanggung jawabnya dengan memberikan Analisa, penilaian, dan komentar mengenai kegiatan pemeriksaan”.

Sedangkan Hery (2010:39) mengungkapkan:

“Audit internal secara umum memiliki tujuan untuk membantu segenap anggota manajemen dalam menyelesaikan tanggung jawab mereka secara efektif dengan memberikan mereka analisis, penilaian, saran dan komentar objektif mengenai kegiatan atau hal-hal yang dipaksa”.

Tujuan audit internal juga dikemukakan oleh Hiro Tugiman, (2006:99) sebagai berikut:

“Tujuan audit internal adalah membantu para anggota organisasi agar dapat melaksanakan tanggung jawabnya secara efektif. Tujuan audit internal mencakup pula usaha mengembangkan pengendalian yang efektif dengan biaya yang wajar”.

Berdasarkan penjelasan diatas maka penulis dapat mengambil kesimpulan bahwa tujuan audit internal adalah untuk membantu manajemen di dalam suatu organisasi agar dapat menjalankan tugas dan wewenangnya secara sistematis, efektif dan efisien dengan cara memberikan analisis, penilaian, rekomendasi, konsultasi dan informasi berkaitan dengan aktifitas yang diperiksanya.

#### **2.1.1.4 Ruang Lingkup Audit Internal**

Seorang auditor internal harus mematuhi dan mentaati serta kode etik profesi auditor termasuk di dalamnya adalah mengenai ruang lingkup (*scope*) audit internal suatu organisasi dalam melaksanakan aktivitas pemeriksaan internal.

Ruang lingkup pemeriksaan internal menilai keefektifan sistem pengendalian internal yang dimiliki organisasi serta kualitas pelaksanaan tanggung jawab yang diberikan. Maka pemeriksaan internal harus:

1. *Me-review* keandalan (reliabilitas dan integritas), yaitu informasi finansial dan operasi serta cara yang dipergunakan untuk mengidentifikasi, mengukur, mengklarifikasi dan melaporkan informasi tersebut.
2. *Me-review* berbagai sistem yang telah ditetapkan, yaitu untuk memasyikan kesesuaian dengan berbagai kebijakan, rencana, prosedur, hukum dan peraturan yang dapat berakibat penting terhadap kegiatan organisasi, serta harus menentukan apakah organisasi telah mencapai kesesuaian dengan hal-hal tersebut.
3. *Me-review* berbagai cara yang dipergunakan, yaitu untuk melindungi harta dan bila dipandang perlu dan memverifikasi keberadaan harta-harta tersebut.

4. Menilai keekonomisan dan keefisien penggunaan berbagai sumber daya.
5. *Me-review* berbagai operasi atau program, yaitu untuk menilai apakah hasilnya akan konsisten dengan tujuan dan sarana yang telah ditetapkan dan apakah kegiatan atau program tersebut dilaksanakan sesuai dengan yang direncanakan (Mulyadi, 2010:212).

#### **2.1.1.5 Kode Etik Audit Internal**

Kode Etik Profesi Audit Internal memuat standar perilaku, sebagai pedoman bagi seluruh auditor internal. Isi dari Kode Etik Profesi Audit Internal dalam Hery (2017:253-254) adalah sebagai berikut:

1. Auditor internal harus menunjukkan kejujuran, objektivitas, dan kesungguhan dalam melaksanakan tugas dan memenuhi tanggung jawab profesinya.
2. Auditor internal harus menunjukkan loyalitas terhadap organisasinya atau terhadap pihak yang dilayani, namun secara sadar tidak boleh terlibat dalam kegiatan-kegiatan yang menyimpang atau melanggar hukum.
3. Auditor internal secara sadar tidak boleh terlibat dalam tindakan atau kegiatan yang dapat mendiskreditkan profesi audit internal atau mendiskreditkan organisasinya.
4. Auditor internal harus menahan diri dari kegiatan-kegiatan yang dapat menimbulkan konflik dengan kepentingan organisasinya atau kegiatan-kegiatan yang dapat menimbulkan prasangka-prasangka, yang meragukan kemampuannya untuk dapat melaksanakan tugas dan memenuhi tanggung jawab profesinya secara objektif.
5. Auditor internal tidak boleh menerima segala sesuatu dalam bentuk apapun dari karyawan, klien, pelanggan, pemasok, ataupun mitra bisnis organisasinya, yang patut di duga dapat mempengaruhi pertimbangan profesionalnya.
6. Auditor internal hanya melakukan jasa-jasa yang dapat diselesaikan dengan menggunakan kompetensi profesional yang dimilikinya.
7. Auditor internal harus bersikap hati-hati dan bijaksana dalam menggunakan informasi yang diperoleh dalam pelaksanaan tugasnya (tidak boleh menggunakan informasi rahasia yang dapat menimbulkan kerugian terhadap organisasinya untuk mendapatkan keuntungan pribadi).
8. Auditor internal harus mengungkapkan fakta-fakta penting yang diketahuinya dalam melaporkan hasil pekerjaannya, karena fakta yang tidak diungkap dapat mendistorsi laporan atas kegiatan yang di review atau dengan kata lain tidak berusaha menutupi adanya praktik-praktik yang melanggar hukum/peraturan.

9. Auditor internal harus senantiasa meningkatkan kompetensi dan efektivitas serta kualitas pelaksanaan tugasnya (dengan kata lain wajib mengikuti pendidikan profesional secara berkelanjutan).

### **2.1.1.6 Aktivitas Audit Internal**

Menurut Hery (2017:239) aktivitas audit internal pada dasarnya dapat digolongkan ke dalam 2 macam bentuk, yaitu:

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. Disamping 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 ditunjukkan pada bidang operasional untuk dapat memberikan rekomendasi 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 intern 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.”

## **2.1.2 Auditor Internal**

### **2.1.2.1 Pengertian Auditor Internal**

Auditor internal merupakan seseorang yang bekerja dalam suatu perusahaan yang bertugas untuk melakukan aktivitas pemeriksaan.

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, dimana perannya adalah memberikan pengawasan serta penilaian secara terus menerus. Auditor internal memiliki kepentingan atas efektivitas pengendalian internal di satu perusahaan.”

Menurut Mulyadi (2013:29) 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.”

Sedangkan, menurut Siti Kurnia Rahayu dan Ely Suhayati (2010:14) auditor internal adalah:

“Auditor internal adalah pegawai dari suatu organisasi atau perusahaan yang bekerja di organisasi tersebut untuk melakukan audit bagi kepentingan manajemen perusahaan yang bersangkutan, dengan tujuan untuk membantu manajemen organisasi untuk mengetahui kepatuhan para pelaksana operasional organisasi terhadap kebijakan dan prosedur yang telah ditetapkan oleh perusahaan.”

Maka 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.

### **2.1.2.2 Jenis-Jenis Auditor**

Menurut Mulyadi (2014:28) tipe-tipe auditor adalah sebagai berikut:

1. Auditor Independen  
Auditor Independen adalah auditor profesional yang menyediakan jasanya kepada masyarakat umum, terutama dalam bidang audit laporan keuangan yang dibuat kliennya. Audit tersebut terutama diajukan untuk para pemakai informasi keuangan, seperti: kreditur, investor, calon kreditur, calon investor dan instansi pemerintah.
2. Auditor Pemerintah  
Auditor Pemerintah adalah auditor profesional yang bekerja di instansi pemerintahan yang tugas pokoknya melakukan audit atas pusat pertanggungjawaban keuangan yang ditujukan kepada pemerintah. Meskipun terdapat banyak auditor yang bekerja di instansi pemerintah, namun umumnya yang disebut auditor pemerintah adalah auditor yang bekerja di Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) dan Badan Pemeriksaan Keuangan (BPK), serta instansi pajak.
3. Auditor Intern  
Auditor Intern adalah auditor yang bekerja dalam perusahaan (perusahaan negara maupun 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. Umumnya pemakai jasa auditor intern adalah Dewan Komisaris dan Direktur Utama Perusahaan.

### **2.1.2.3 Fungsi Auditor Internal**

Auditor internal adalah auditor yang bekerja pada suatu entitas, dan oleh karenanya merupakan pegawai serta tunduk pada manajemen entitas dimana 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

#### **2.1.2.4 Ruang Lingkup Tugas Auditor Internal**

Ruang Lingkup Auditor Internal Menurut Hery (2017:4) adalah sebagai berikut :

“ ruang lingkup pekerjaan auditor internal sangat komperhensif. Auditor internal melayani organisasi dengan membantunya mencapai tujuan, memperbaiki efesiensi dan efektivitas jalannya kegiatan operasional perusahaan, serta mengevaluasi manajemen risiko dan pengendalian internal. Auditor internal menaruh perhatian pada seluruh aspek organisasi, baik finansial maupun non finansial. Auditor internal juga sangat fokus terhadap kemungkinan terjadinya peristiwa-peristiwa dimasa yang akan datang sebagai dari hasil evaluasi pengendalian internal yang dilakukan secara terus menerus.”

#### **2.1.2.5 Tanggung Jawab Auditor Internal**

Tanggung jawab seorang auditor internal terhadap 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 Hiro Tugiman (2006:53) tanggung jawab auditor internal adalah sebagai berikut:

“Auditor internal bertanggung jawab untuk merencanakan dan melaksanakan tugas pemeriksaan, yang harus disetujui dan ditinjau atau di *review* oleh pengawas.”

### 2.1.2.6 Perbedaan Antara Auditor Internal dan Auditor Eksternal

Perbedaan antara Auditor Internal dan Auditor Eksternal menurut Hery (2017:240) adalah sebagai berikut:

**Tabel 2.1**

#### **Perbedaan antara Auditor Internal dan Auditor Eksternal**

<b>Auditor Internal</b>	<b>Auditor Eksternal</b>
Dilakukan oleh auditor internal yang merupakan orang dalam perusahaan (pegawai perusahaan).	Dilakukan oleh auditor eksternal (akuntan publik) yang merupakan orang luar perusahaan.
Pihak luar perusahaan menganggap auditor internal tidak independen ( <i>inappearance</i> )	Auditor eksternal adalah pihak yang independen
Tujuan pemeriksaan adalah untuk membantu manajemen dalam melaksanakan tanggung jawabnya dengan memberikan analisis, penilaian,	Tujuan pemeriksaan adalah untuk memberikan pendapat (opini) mengenai kewajaran laporan keuangan yang telah disusun oleh manajemen perusahaan (klien).

saran dan komentar mengenai kegiatan yang diperiksanya.	
Laporan auditor internal tidak berisi opini mengenai kewajaran laporan keuangan, tetapi berupa temuan audit mengenai bentuk penyimpangan, kecurangan, kelemahan struktur pengendalian intern, beserta saran-saran perbaikan (rekomendasi).	Laporan auditor eksternal berisi opini mengenai kewajaran laporan keuangan, selain itu juga berupa management letter yang berisi pemberitahuan kepada pihak manajemen klien mengenai kelemahan-kelemahan dalam sistem pengendalian intern beserta saran perbaikannya.
Pemeriksaan berpedoman pada Internal Auditing Standards yang ditentukan oleh <i>Institute of Internal Auditors</i> , atau pada Norma Pemeriksaan Internal yang ditentukan BPKP untuk pengawasan internal dalam lingkungan BUMN/BUMD.	Pemeriksaan berpedoman pada Standar Profesional Akuntan Publik (SPAP) yang ditetapkan oleh Institut Akuntan Publik Indonesia (IAPI).
Pemeriksaan internal dilakukan lebih rinci dan memakan waktu sepanjang tahun, karena auditor internal mempunyai waktu yang lebih banyak diperusahaannya.	Pemeriksaan eksternal dilakukan secara acak ( <i>sampling</i> ), mengingat terbatasnya waktu <i>audit fee</i> .

Penanggung jawab pemeriksaan intern tidak harus seorang <i>registered accountant</i> .	Pemeriksaan eksternal dipimpin oleh (penanggung jawabnya adalah) seorang akuntan publik yang terdaftar dan mempunyai nomor register.
Tidak memerlukan <i>client representation letter</i> .	Sebelum menyerahkan laporannya, auditor eksternal terlebih dahulu harus meminta <i>client representation letter</i> .
Auditor internal tertarik pada kesalahan-kesalahan yang material maupun yang tidak material.	Auditor eksternal hanya tertarik pada kesalahan-kesalahan yang material, yang dapat mempengaruhi kewajaran laporan keuangan.

### 2.1.3 Profesionalisme

#### 2.1.3.1 Pengertian Profesionalisme

Profesionalisme merupakan standar perilaku yang diterapkan untuk melakukan kinerja yang lebih baik. Profesionalisme juga merupakan salah satu kunci sukses dalam menjalankan perusahaan. Sikap profesionalisme yang baik dari seorang auditor internal akan meningkatkan mental dirinya dalam melaksanakan pekerjaannya.

Menurut Sawyer dalam Ali Akbar (2009:9) pengertian profesionalisme adalah sebagai berikut:

“Profesionalisme adalah seseorang yang memiliki kemampuan dalam melaksanakan penugasan, atau paling tidak memiliki akses atas apa yang

dikerjakan dan memiliki keahlian utama yang diperlukan dalam melakukan aktivitasnya secara mendalam”.

Menurut William F. Messier dkk (2014:5) pengertian profesionalisme adaah sebagai berikut:

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

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

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

Dalam definisi *The Institute Of Internal Auditor* (2017:21) menjelaskan bahwa profesionalisme adalah sebuah panggilan atau akumulensi yang membutuhkan pelatihan lanjutan dan biasanya melibatkan pekerjaan mental dan bukan pekerjaan manual. Pelatihan ekstensif harus dilakukan agar bisa berlatih dalam profesi. Sejumlah besar pelatihan terdiri dari komponen intelektual. Profesi ini memberikan layanan yang berharga bagi masyarakat.

Menurut Hiro Tugiman (2014:119) bahwa profesionalisme adalah :

“Profesionalisme merupakan suatu sikap dan perilaku seseorang dalam melakukan profesi tertentu.”

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

*“Profesionalisme in any endeavor connotes status and credibility. The economic community has come to expect a high degree of professionalism from*

*internal auditors. The expectation arises from what is becoming a managers have made significant effort to set and maintain high standards for the professions and to establish internal auditing as a key management function in the successful operation of their organizations.”*

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

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

### **2.1.3.2 Standar Profesionalisme Auditor Internal**

Agar terciptanya kinerja auditor internal yang efektif, maka dibutuhkan auditor internal yang profesional, untuk mencapai hal tersebut maka diperlukan adanya kriteria atau standar. Menurut *The Institute Of Auditors* (2017:4) standar merupakan hal yang esensial dalam pemenuhan tanggungjawab audit internal dan aktivitas audit internal. *The Institute Of Auditors* (2017:25) menyebutkan bahwa tujuan standar profesional auditor internal adalah :

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

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

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

Menurut *The Institute of Internal Auditors* (2017:25) standar profesional auditor mencakup serangkaian prinsip dan persyaratan wajib (*mandatory*) yang terdiri dari:

1. *Statements of core requirements for the professional practice of internal auditing and for evaluating the effectiveness of performance that are internationally applicable at organizational and individual levels.*
2. *Interpretations clarifying terms or concepts within the standards.*

Adapun penjelasan dari prinsip dan persyaratan wajib, yaitu:

1. Persyaratan inti untuk praktik profesional audit internal dan mengevaluasi efektivitas kinerja internasional adalah tingkat organisasi dan individu.
2. Interpretasi istilah atau konsep klarifikasi dalam standar.

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

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

Dari pernyataan diatas maka jelaslah bahwa standar terdiri dari dua kategori utama yaitu Atribut dan Standar Kinerja. Atribut Standar menangani atribu organisasi dan individu yang melakukan audit internal. Standar kinerja menggambarkan sifat audit internal dan memberikan kriteria kualitas yang dengannya kinerja layanan ini dapat diukur Atribut dan Standar Kinerja berlaku untuk semua layanan audit internal.

### **2.1.3.3 Kriteria Profesionalisme Auditor internal**

Menurut Sawyer dalam Ali Akbar (2009:10) kriteria profesionalisme auditor internal adalah sebagai berikut:

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

Adapun penjelasan mengenai kriteria profesionalisme auditor internal adalah sebagai berikut:

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

Auditor internal memberikan jasa untuk meningkatkan penggunaan sumber daya secara efisien dan efektif. Kode etik profesi ini mensyaratkan anggota IIA menghindari terlibat dalam kegiatan ilegal. Auditor internal juga melayani

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

2. *Long Specialized training* (Pelatihan khusus berjangka Panjang)

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

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

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

4. *Membership in an association and attendance at meetings* (Menjadi anggota asosiasi dan menghadiri pertemuan-pertemuan) *The Institute of Internal Auditor* (IIA) merupakan sebuah asosiasi profesi auditor internal tingkat internasional. IIA merupakan wadah bagi para auditor internal yang mengembangkan bidang ilmu audit internal agar para anggotanya mampung bertanggungjawab dan kompeten dalam menjalankan tugasnya, menjunjung tinggi standar, pedoman praktik audit internal dan etika supaya anggotanya profesional dalam bidangnya.

5. *Publication of journal aimed at upgrading practice* (Jurnal publikasi yang bertujuan untuk meningkatkan keahlian praktik)

IIA mempublikasikan jurnal teknis, yang bernama *Internal Auditor*, serta buku teknis, jurnal penelitian, monografi, penyajian secara audiovisual dan bahan-bahan instruksional lainnya.

6. *Examination to test entrants knowledge* (Menguji pengetahuan para kandidat auditor bersertifikat)

Kandidat harus lulus ujian yang diselenggarakan selama dua hari yang mencakup beberapa materi. Kandidat yang lolos berhak mendapatkan gelar *Certified internal auditor (CIA)*.

7. *Licence by the state or certification by a board* (Lisensi oleh negara atau sertifikasi oleh dewan)

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

## **2.1.4 Motivasi Kerja**

### **2.1.4.1 Pengertian Motivasi Kerja**

Kata Motivasi adalah suatu dorongan kehendak yang menyebabkan seseorang melakukan suatu perbuatan untuk mencapai tujuan tertentu. Motivasi berasal dari kata

*motif* yang berarti “dorongan” atau rangsangan atau “daya penggerak” yang ada dalam diri seseorang.

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

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

Motivasi kerja seorang auditor internal menurut Gustati (2011) dapat dijelaskan sebagai berikut:

“ Motivasi akan mendorong seseorang, termasuk auditor untuk berprestasi, komitmen terhadap kelompok serta memiliki inisiatif dan optimisme yang tinggi”.

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

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

Dari definisi tersebut dapat diartikan bahwa motivasi adalah istilah motivasi memiliki setidaknya dua konotasi dalam perilaku organisasi lapangan, yang pertama adalah proses manajemen, digunakan dengan cara ini. Motivasi dipandang sebagai kegiatan manajemen, sesuatu yang dilakukan manajemen untuk mendorong orang lain untuk bertindak dengan cara menghasilkan hasil yang diinginkan oleh organisasi atau

mungkin oleh manajer. Dalam konteks ini kita dapat mengatakan bahwa peran setiap manajer adalah memotivasi karyawan untuk bekerja lebih keras atau melakukan yang lebih baik. Sebagai konsep psikologis, motivasi mengacu pada keadaan mental internal seseorang, yang berkaitan dengan inisiasi, arah, intensitas kegigihan, dan pemutusan perilaku.

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

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

Menurut Edy Sujana (2012) pengertian Motivasi Kerja adalah:

“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 diatas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah kebutuhan yang mendorong dan menimbulkan semangat atau dorongan kerja untuk mencapai sebuah tujuan tertentu.

#### **2.1.4.2 Faktor yang Mempengaruhi Motivasi**

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

1. “Motivasi Intrinsik
2. Motivasi Ekstrinsik”

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

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

#### **2.1.4.3 Metode dan Teknik Motivasi Kerja**

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

Adapun penjelasan kedua metode tersebut adalah sebagai berikut:

1. Motivasi Langsung (*Direct Motivation*)  
Motivasi langsung adalah motivasi (materiil dan non materiil) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasan. Jadi sifatnya khusus, seperti pujian, penghargaan, tunjangan dan bonus.
2. Motivasi Tidak Langsung (*Indirect Motivation*)

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

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

1. Teknik pemenuhan kebutuhan pegawai

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

2. Teknik komunikasi persuasive

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

Teknik ini dirumuskan : “AIDDAS”.

#### **2.1.4.4 Proses Motivasi Kerja**

Malayu S.P. Hasibuan (2011:81), menyatakan bahwa proses motivasi adalah sebagai berikut:

1. Tujuan, dalam proses motivasi perlu ditetapkan terlebih dahulu tujuan organisasi. Baru kemudian karyawan dimotivasi kearah tujuan.
2. Mengetahui kepentingan, hal yang penting dalam proses motivasi adalah mengetahui keinginan karyawan dan tidak hanya melihat dari sudut kepentingan pimpinan atau perusahaan saja.
3. Komunikasi efektif, dalam proses motivasi harus dilakukan komunikasi yang baik dengan bawahan. Bawahan harus mengetahui apa yang akan diperolehnya dan syarat apa saja yang harus dipenuhinya supaya insentif tersebut diperolehnya.

4. Integrasi tujuan, proses motivasi perlu untuk menyatukan tujuan organisasi dan tujuan kepentingan karyawan. Tujuan organisasi adalah *needscomplex* yaitu untuk memperoleh laba serta perluasan perusahaan. Sedangkan tujuan individu karyawan ialah pemenuhan kebutuhan dan kepuasan. Jadi, tujuan organisasi dan tujuan karyawan harus disatukan dan untuk itu penting adanya penyesuaian motivasi.
5. Fasilitas, manager penting untuk memberikan bantuan fasilitas kepada organisasi dan individu karyawan yang akan mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan. Seperti memberikan bantuan kendaraan kepada *salesman*.

#### **2.1.4.5 Dimensi Motivasi Kerja**

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

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

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

1. Kebutuhan akan prestasi

Maksud dari kebutuhan akan prestasi ini adalah refleksi dari dorongan akan tanggung jawab untuk pemecahan masalah. Seorang pegawai yang mempunyai kebutuhan akan berprestasi adalah kebutuhan untuk melakukan pekerjaan lebih

baik dari pada sebelumnya, selalu berkeinginan mencapai prestasi yang lebih tinggi.

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

- a. Tingkat mengembangkan kreativitas
- b. Tingkat antusias untuk berprestasi tinggi
- c. Tingkat menetapkan target yang tinggi

## 2. Kebutuhan akan afiliasi

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

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

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

## 3. Kebutuhan akan kekuasaan

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

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

- a. Tingkat memiliki kedudukan yang terbaik
- b. Tingkat menggerakkan kemampuan demi mencapai kekuasaan
- c. Tingkat senang dengan tugas yang dibebankan

## **2.1.5 Kinerja Auditor Internal**

### **2.1.5.1 Pengertian Kinerja Auditor Internal**

Definisi kinerja auditor menurut Esya (2008) adalah sebagai berikut:

“Kinerja Auditor adalah sebagai ekspresi potensi kerja auditor berupa perilaku kerja seorang auditor dalam melaksanakan tugas kerja untuk mencapai hasil kerja yang optimal, yang dapat diukur melalui faktor obyektif (hasil kerja dan disiplin kerja) dan factor subjektif (inisiatif, Kerjasama dan loyalitas).”

Definisi kinerja auditor menurut Goldwasser (1993) dalam Fannani dkk (2008) adalah sebagai berikut:

“Kinerja auditor merupakan perwujudan kerja yang dilakukan dalam rangka mencapai hasil kerja yang lebih baik atau lebih menonjol ke arah tercapainya tujuan organisasi. Pencapaian kinerja auditor yang lebih baik harus sesuai dengan standar dan kurun waktu tertentu.”

Menurut I Wayan Sudiksa dan I Made Karya (2016) kinerja auditor internal adalah sebagai berikut:

“Kinerja internal auditor merupakan pekerjaan penilaian yang bebas (independen) di dalam suatu organisasi untuk meninjau kegiatan-kegiatan perusahaan guna memenuhi kebutuhan pimpinan.”

Menurut Taufik Akbar (2015) :

“Kinerja auditor internal adalah 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.”

Menurut Ristio dkk (2014) pengertian dari kinerja auditor adalah sebagai berikut:

“Kinerja auditor merupakan hasil kerja yang dicapai oleh auditor dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya, dan menjadi salah satu tolak ukur yang digunakan untuk menentukan apakah suatu pekerjaan yang dilakukan akan baik atau sebaliknya.”

Menurut Payaman J. Simanjutak (2011:108) :

“Kinerja individu adalah tingkay pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu.”

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

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

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

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

### 2.1.5.2 Ciri-Ciri Kinerja Auditor

Menurut Goldwasser (1993) dalam Fannani dkk (2008) ciri-ciri kinerja auditor yang baik adalah sebagai berikut:

1. Kualitas Kerja  
Kualitas kerja yaitu mutu penyelesaian pekerjaan dengan bekerja berdasar pada seluruh kemampuan dan keterampilan, serta pengetahuan yang dimiliki oleh auditor.
2. Kuantitas Kerja  
Kuantitas kerja yaitu jumlah hasil kerja yang dapat diselesaikan dengan target yang menjadi tanggung jawab pekerjaan auditor.
3. Ketepatan Waktu  
Ketepatan waktu yaitu ketepatan penyelesaian pekerjaan sesuai dengan waktu yang tersedia.

### 2.1.5.3 Standar Kinerja Auditor Internal

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

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

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

Adapun penjelasan mengenai standar kinerja auditor internal adalah sebagai berikut:

## 1. “Mengelola Aktivitas Audit Internal

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

### a) Perencanaan

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

### b) Komunikasi dan Persetujuan

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

### c) Pengelolaan Sumber Daya

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

### d) Kebijakan dan Prosedur

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

### e) Laporan kepada manajemen senior dan dewan

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

## 2. Sifat Dasar Pekerjaan

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

### a) Tata Kelola

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

### b) Pengelolaan Risiko

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

pengelolaan risiko dipantau melalui aktivitas manajemen yang berkelanjutan, evaluasi terpisah, atau keduanya.

c) Pengendalian

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

3. Perencanaan Penugasan

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

a. Tujuan penugasan

Tujuan penugasan ditetapkan untuk setiap penugasan

- Auditor internal harus melakukan penilaian pendahuluan terhadap risiko terkait dengan kegiatan yang direview. Tujuan penugasan harus mencerminkan hasil penilaian tersebut
- Auditor internal harus mempertimbangkan kemungkinan timbulnya kesalahan yang signifikan, kecurangan, ketidaktaatan, dan eksposur lain pada saat menyusun tujuan penugasan
- Kriteria yang memadai diperlukan untuk mengevaluasi tata kelola, pengelolaan risiko, dan pengendalian. Auditor internal harus memastikan seberapa jauh manajemen dan/atau dewan telah

menetapkan kriteria memadai untuk menilai apakah tujuan dan sasaran telah tercapai. Apabila memadai, auditor internal harus menggunakan kriteria tersebut dalam evaluasinya. Apabila tidak kepala audit internal harus melaporkan secara periodic kinerja aktivitas audit internal terhadap rencananya dan kesesuaiannya dengan kode memadai, auditor internal harus mengidentifikasi kriteria evaluasi yang sesuai melalui diskusi dengan manajemen dan/atau dewan.

a. Ruang lingkup penugasan

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

b. Alokasi Sumber Daya Manusia

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.

c. Program kerja penugasan

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

#### 4. Pelaksanaan Penugasan

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

##### a. Pengidentifikasian Informasi

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

##### b. Analisis dan Evaluasi

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

##### c. Pendokumentasian Informasi

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

##### d. Supervise Penugasan

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

#### 5. Komunikasi Hasil Penugasan

Auditor internal harus mengkomunikasikan hasil penugasannya.

##### a. Kriteria Komunikasi

Komunikasi harus mencakup tujuan, ruang lingkup dan hasil penugasan.

Komunikasi akhir hasil penugasan harus memuat kesimpulan yang dapat

diterapkan, termasuk rekomendasi dan/atau tindak perbaikan yang 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, handap, 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.

a. Penyampaian Hasil Penugasan

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

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

7. Komunikasi Penerimaan Risiko”

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

maka Kepala audit internal harus mengkomunikasikan hal tersebut kepada dewan.

#### **2.1.5.4 Tujuan Penilaian Kinerja**

Menurut Wibowo (2016:188) penilaian kinerja atau *performnce appraisal* adalah suatu proses penilaian tentang seberapa baik pekerja telah melaksanakan tugasnya selama periode waktu tertentu.

Tujuan penilaian kinerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2014:10) adalah sebagai berikut :

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

#### **2.1.5.5 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Auditor Internal**

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

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

lemahnya komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja auditor internal.”

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 komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja auditor internal.”

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

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

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

#### **2.1.5.6 Penelitian Terdahulu**

Penelitian ini bertujuan untuk meneliti variable-variabel yang mempengaruhi kinerja auditor internal. Variable-variabel tersebut adalah pengaruh profesionalisme dan motivasi kerja terhadap kinerja auditor internal . penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian terdahulu. Beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan profesionalisme dan motivasi kerja terhadap kinerja auditor internal

diantaranya dikutip dari berbagai sumber yang relevan dengan topik penelitian.

Penelitian tersebut dijabarkan sebagai berikut :

**Tabel 2.2**  
**Penelitian Terdahulu**

Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan
Kompiang Martina Dinata Putri dan I.D.G Dharma Saputra (2013)	Pengaruh independensi, profesionalisme, dan etika profesi terhadap kinerja auditor.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa independensi, profesionalisme dan etika profesi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Variabel X<sub>2</sub> yaitu Motivasi Kerja tidak digunakan dalam penelitian ini.</li> <li>• Penelitian terdahulu dilakukan pada Kantor Akuntan Publik di Bali, penelitian saat ini pada BUMN Sektor Transportasi di Kota Bandung.</li> </ul>

Rizkawati (2014)	Pengaruh profesionalisme, etika kerja dan motivasi terhadap kinerja auditor internal.	Profesionalisme, etika kerja dan motivasi terhadap kinerja auditor internal berpengaruh positif terhadap kinerja auditor internal.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Variabel yang tidak digunakan penelitian saat ini yaitu Etika Kerja.</li> </ul>
Meylinda Triyanthi & Ketut Budiartha (2015)	Pengaruh profesionalisme, etika profesi, independensi, dan motivasi kerja pada kinerja auditor internal	Profesionalisme, etika profesi, independensi, dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja auditor internal.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Variabel yang tidak digunakan penelitian saat ini yaitu Etika Profesi dan Independensi.</li> </ul>
Ida Bagus Satwika Adhi Nugraha dan I Wayan Ramantha (2016)	pengaruh profesionalisme, etika profesi dan pelatihan auditor terhadap kinerja auditor internal	Profesionalisme, etika profesi dan pelatihan auditor berpengaruh signifikan terhadap	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Variabel <math>X_2</math> yaitu Motivasi Kerja tidak digunakan dalam penelitian ini.</li> </ul>

		kinerja auditor internal	
Sandy Alfianto, Dhini Suryandari (2015)	Pengaruh profesionalisme, komitmen organisasi, struktur audit terhadap kinerja auditor	Secara simultan variabel profesionalisme, komitmen organisasi dan struktur audit berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja auditor.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Variabel <math>X_2</math> yaitu Motivasi Kerja tidak digunakan dalam penelitian ini.</li> </ul>
Komang Alit Trijayanti dkk (2015)	Pengaruh gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja auditor	Pengaruh gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Variabel <math>X_1</math> yaitu Profesionalisme tidak digunakan dalam penelitian ini.</li> <li>• Studi empiris peneliti terdahulu pada Kantor Akuntan</li> </ul>

			Publik di Provinsi Bali, studi penelitian pada saat ini dilakukan pada BUMN Sektor Transportasi di Kota Bandung.
Yoan Wiguna (2019)	Pengaruh Profesionalisme, Independensi, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Auditor Internal	Hasil penelitian menunjukkan bahwa profesionalisme, independensi, komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor internal	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Variabel X<sub>2</sub> yaitu Motivasi Kerja tidak digunakan dalam penelitian ini.</li> </ul>
Sukesih (2019)	Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi, dan Profesionalisme	Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi, motivasi,	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Variabel yang tidak digunakan penelitian saat</li> </ul>

	terhadap Kinerja Auditor Internal	profesionalisme berpengaruh positif terhadap kinerja auditor internal	ini yaitu Budaya Organisasi.
Saptian Hadi (2019)	Pengaruh Profesionalisme dan Locus Of Control terhadap kinerja auditor internal	Hasil penelitian menunjukkan bahwa profesionalisme, Locus of control berpengaruh positif terhadap kinerja auditor internal	• Variabel X <sub>2</sub> yaitu Motivasi Kerja tidak digunakan dalam penelitian ini.
Widyarni Retno Pambudi (2019)	Pengaruh Profesionalisme, motivasi, komitmen organisasi terhadap kinerja auditor internal	Hasil penelitian menunjukkan bahwa profesionalisme, Motivasi, komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor internal	• Variabel yang tidak digunakan penelitian saat ini yaitu Komitmen Organisasi.
Michael T. Leea, Robyn	<i>Understanding Employee</i>	Motivasi berpengaruh	• Variabel X <sub>1</sub> yaitu

L. raschkeb (2016)	<i>Motivation And Organizational Performance</i>	signifikan terhadap kinerja organisasi	Profesionalisme tidak digunakan dalam penelitian ini.
Muh Kadarisman (2011)	<i>The effect of professionalism and competence on the performance of regional representatives council. The Bogor regency DPRD members</i>	Profesionalisme berpengaruh positif terhadap kinerja	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Variabel X<sub>2</sub> yaitu Motivasi Kerja tidak digunakan dalam penelitian ini.</li> </ul>
Hashim Zameer, Shehzad Ali, Waqar Nisar, Muhammad Amir (2014)	<i>The impact of the motivation on the employee's performance in Beverage Industry of Pakistan</i>	Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Variabel X<sub>1</sub> yaitu Profesionalisme tidak digunakan dalam penelitian ini.</li> </ul>

Ada beberapa perbedaan dari penelitian-penelitian diatas dengan penelitian yang akan dilakukan oleh penulis. Perbedaan itu terletak pada objek penelitian serta periode waktu penelitian. Pada penelitian ini akan dibahas mengenai pengaruh profesionalisme dan motivasi kerja terhadap kinerja auditor internal. Objek penelitian yang akan diteliti adalah BUMN Sektor Transportasi di Kota Bandung.

## **2.2 Kerangka Pemikiran**

### **2.2.1. Pengaruh Profesionalisme Terhadap Kinerja Auditor Internal**

Menurut Sawyer dalam Ali Akbar (2009:9) pengertian profesionalisme adalah sebagai berikut:

“Profesionalisme adalah seseorang yang memiliki kemampuan dalam melaksanakan penugasan, atau paling tidak memiliki akses atas apa yang dikerjakan dan memiliki keahlian utama yang diperlukan dalam melakukan aktivitasnya secara mendalam”.

Teori yang menghubungkan antara Profesionalisme terhadap Kinerja Auditor Internal diantaranya adalah:

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

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

Menurut Hery (2010:67) :

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

Muhammad Taufik Akbar (2015) :

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

(Halim,2008:13) mendefinisikan profesionalisme merupakan suatu sikap seseorang yang memiliki kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan dengan baik serta dilandasi dengan tingkat pengetahuan yang memadai dalam melaksanakan tugas-tugasnya sesuai dengan bidangnya. Seorang auditor yang bersikap profesional lebih dipercaya sebagai hasil audit yang diberikan akan semakin baik. Apabila seorang auditor tidak bersikap secara profesional maka tidak akan dipercaya oleh perusahaan untuk menghasilkan audit yang baik. Jadi profesionalisme dapat mempengaruhi kinerja auditor secara positif terhadap kinerja auditor. Semakin tinggi professionalism seorang auditor, maka akan semakin baik kinerja auditor.

### **2.2.2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Auditor Internal**

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

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

Teori yang menghubungkan antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Auditor Internal diantaranya adalah:

Menurut Mangkunegara (2014:104) :

“Jika seorang karyawan yang mempunyai motivasi kerja tinggi cenderung memiliki prestasi 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.”

Menurut Arep Ishak & Tanjung Hendri (2013:16:

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

Menurut Edy Sujana (2012):

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

Kadek Candra Dwi Cahyani (2015) juga menyatakan bahwa motivasi kerja yang dimiliki oleh seorang auditor mendorong personal auditor tersebut untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai suatu tujuan yaitu kinerja yang baik. Dengan adanya motivasi kerja maka akan memberikan dorongan terhadap auditor internal untuk berprestasi dan berkomitmen untuk berkinerja tinggi maka kinerja yang dicapai oleh orang tersebut akan tinggi juga.

### **2.2.3. Pengaruh Profesionalisme dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Auditor Internal**

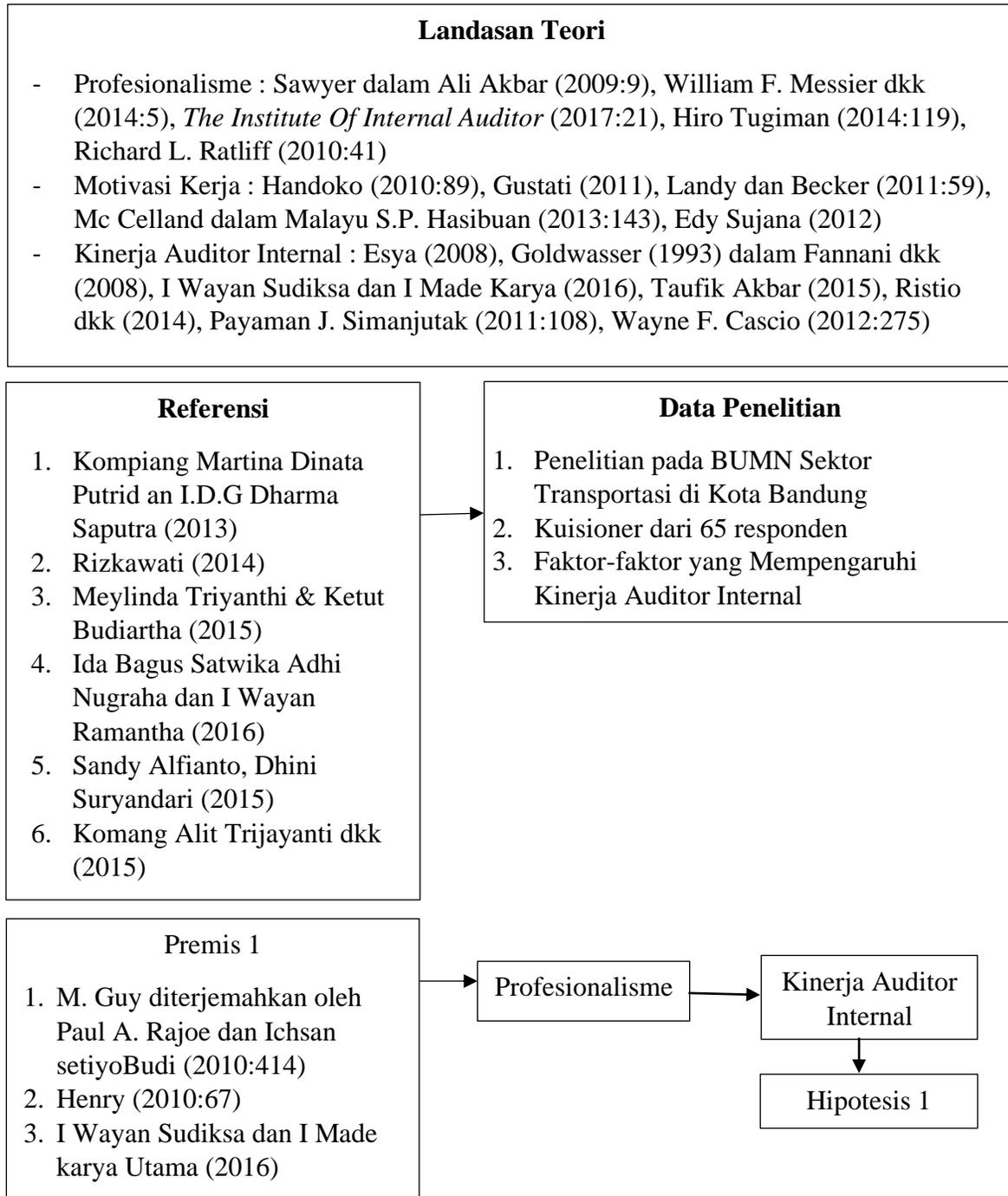
Dalam melaksanakan proses audit, seorang auditor internal harus memiliki pengetahuan dan pengalaman yang baik untuk memahami kondisi keuangan dan laporan perusahaan. Dengan sikap profesionalisme maka auditor internal dapat melaporkan dalam laporan auditnya jika terjadi pelanggaran atau salah saji, sehingga laporan yang dihasilkan sesuai dengan kenyataan dan dapat digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan. Motivasi kerja juga memiliki pengaruh terhadap kinerja auditor, dengan adanya motivasi seseorang mampu melakukan tugasnya agar tercapai tujuan yang diharapkan.

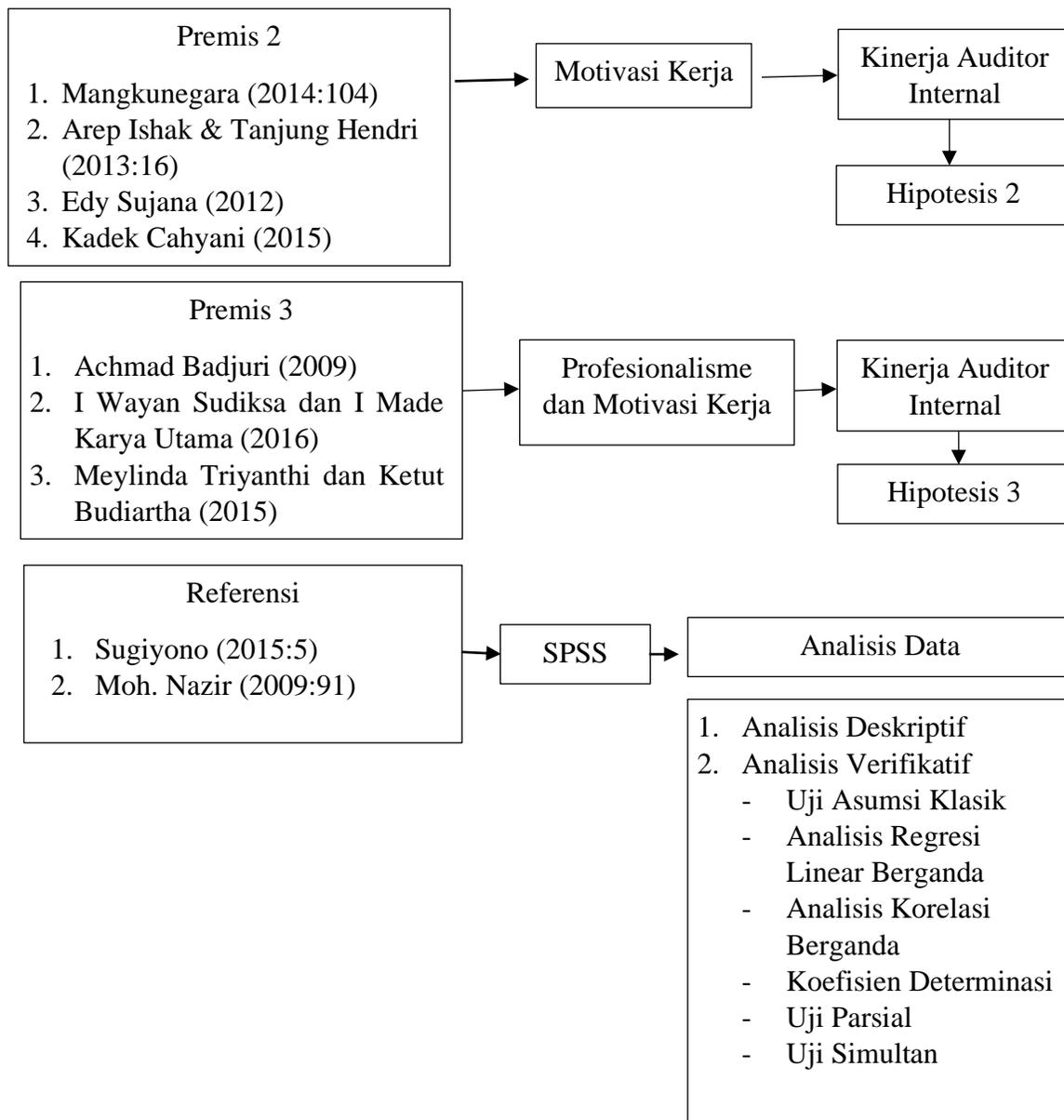
Menurut Meylinda Triyanthi dan Ketut Budiarta (2015) menyatakan bahwa profesionalisme, etika profesi, independensi dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja internal auditor. Dengan memperhatikan profesionalisme, etika profesi, independensi dari auditor yang akan mempengaruhi cara kinerja auditor dalam melakukan proses audit. Hal ini berarti profesionalisme dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja auditor internal. Dengan meningkatkan motivasi kerja dan menumbuhkan profesionalisme akan menghasilkan kinerja auditor internal yang baik.

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

Gambar 2.1

## Kerangka Pemikiran





### 2.3 Hipotesis Penelitian

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

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

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

H1 : Profesionalisme berpengaruh positif terhadap Kinerja Auditor Internal

H2 : Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Auditor Internal

H3 : Profesionalisme dan Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Auditor Internal