

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Globalisasi merupakan salah satu cara untuk mengembangkan perusahaan dan mempermudah alat pertukaran barang maupun informasi yang terkini. Ilmu ekonomi atau yang lebih dikenal dengan manajemen sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor kunci untuk mendapatkan kinerja terbaik, karena selain menangani masalah keahlian dan keterampilan manajemen sumber daya manusia juga berkewajiban membangun perilaku kondusif karyawan untuk mendapatkan kinerja terbaik.

Pada saat ini masyarakat menuntut adanya penyelenggaraan lembaga yang bersih dan baik, yang mana menghendaki pelaksanaan fungsi pengawasan dan pengendalian internal yang baik dalam pelaksanaan pemerintahan dan pengelolaan sistem keuangan Negara. Peraturan dan hukum di Indonesia masih banyak kegagalan yang ditemukan seperti maraknya kasus korupsi atau penyelewengan keuangan Negara karena kurangnya komitmen organisasi oleh lembaga pemerintah. Oleh karena itu, pimpinan dan pihak manajemen memerlukan pengawasan atau pemeriksaan intern dalam usaha meningkatkan pengendalian intern perusahaan yang efektif dan efisien. Salah satu profesi yang dapat diberdayakan oleh manajemen untuk melakukan fungsi pengawasan ini adalah audit internal.

Auditor internal merupakan auditor yang bekerja dalam suatu perusahaan dan berstatus sebagai pegawai perusahaan tersebut. Auditor internal merupakan seseorang yang menjalankan pekerjaan dengan sebaik mungkin yaitu, melakukan evaluasi, konsultasi dan memberikan saran berupa rekomendasi yang dapat memberikan nilai tambah untuk perusahaan.

*Institute of Internal Auditors (IIA)* memberikan definisi audit internal adalah aktivitas asurans dan konsultasi yang independent dan objektif, yang dirancang untuk memberi nilai tambah dan meningkatkan operasi organisasi. Audit internal membantu organisasi mencapai tujuannya melalui pendekatan yang sistematis dan teratur dalam mengevaluasi dan meningkatkan efektivitas proses manajemen risiko, pengendalian dan tata kelola. Auditor internal dipekerjakan oleh organisasi, namun independen terhadap aktivitas yang mereka audit. Karena independensi merupakan keharusan, maka auditor internal idealnya melapor langsung ke dewan serta auditor internal harus mematuhi Standar Internasional Praktik Profesional Audit Internal dari *Institute of Internal Auditors (IPPF, 2017:4)*. Auditor yang memiliki kinerja yang baik tentunya akan menghindari dirinya dari kecurangan, kesalahan informasi yang bisa menyebabkan profesi akuntan menjadi taruhan dan dipersalahkan dikemudian hari.

Perusahaan Milik Negara atau biasa dikenal dengan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) merupakan salah satu instrument negara yang mempunyai tujuan untuk mendukung keuangan dan memberikan pelayanan masyarakat yang tidak bisa diberikan oleh lembaga pemerintahan lainnya. BUMN telah diatur dalam Undang-undang no 19 tahun 2003 mengenai BUMN pasal 67 yang berisi pada

setiap BUMN dibentuk satuan pengawasan intern yang merupakan aparat pengawasan intern perusahaan.

Meskipun auditor internal sudah tidak lagi sebagai penjaga yang mencari-cari kesalahan namun profesi auditor internal masih saja dinilai dinematis karena dalam menjalankan tugasnya audit dituntut untuk independensi yang bertujuan untuk menelaah operasional perusahaan dan evaluasi kecukupan control serta efisiensi dan efektivitas kerja perusahaan, disamping itu auditor internal sebagai bentuk tanggungjawab kepada publik dan profesinya.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya (mangkunegara, 2016:67). Kinerja auditor internal yang baik merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dan menjadi salah satu peran yang memajukan dunia perekonomian, pentingnya peran kinerja dalam suatu entitas atau organisasi yaitu untuk menentukan *internal control* perusahaan dan menentukan kehandalan informasi yang dibuat oleh pihak manajemen serta tingkat efektifitas dan efisiensi atas berbagai kegiatan operasional organisasi, profesi auditor internal merupakan salah satu fungsi yang dapat diberdayakan oleh manajemen untuk melakukan pengawasan pemeriksaan terhadap laporan audit.

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 (Taufik Akbar,

2015:3). Auditor internal yang menjalankan tugasnya dengan baik dan sesuai dengan yang seharusnya dapat membantu dalam pertumbuhan dan pertahanan suatu bisnis.

Auditor yang baik pasti memiliki kompetensi sebagai perwujudan kerja yang dilakukan untuk mencapai hasil yang maksimal terhadap laporan keuangan dan menentukan apakah laporan keuangan tersebut telah disajikan sesuai kearah tercapainya tujuan organisasi. Kompetensi sangat penting terhadap kinerja auditor, auditor harus memiliki pengetahuan, keahlian dan kemampuan untuk dapat melakukan pengauditan laporan keuangan perusahaan secara objektif, maka dari itu laporan tersebut dapat di pertanggungjawabkan karena informasi keuangan Relevan dan Reliable. Pencapaian keahlian seorang auditor dimulai dengan pendidikan formal, dan memiliki pengalaman serta praktek audit, selain itu auditor harus mengikuti pelatihan khusus maupun pendidikan umum dengan demikian auditor harus memiliki kompetensi dalam pelaksanaan pengauditan agar dapat menghasilkan kinerja yang baik.

Kompetensi auditor internal adalah pengetahuan, kemampuan, dan berbagai disiplin ilmu yang diperlukan untuk melaksanakan pemeriksaan secara tepat dan pantas (Hiro Tugiman, 2006:27). Berdasarkan pernyataan di atas dan standar umum keuangan negara semua pemeriksaan dilakukan oleh pemeriksa yang bertanggungjawab, memiliki pengetahuan, keterampilan, bakat atau kemampuan, serta sikap kerja sesuai dengan standarisasi yang diharapkan.

Menurut *The Institute of Audit Internal (IIA)* (2005:11) standar kinerja auditor internal meliputi perencanaan penugasan, pelaksanaan penugasan,

komunikasi hasil penugasan. Seorang auditor harus mematuhi standar kinerja auditor internal, meskipun ada standar kinerja auditor yang dapat dijadikan acuan agar kinerja seorang auditor internal itu baik maupun berkualitas seperti yang sudah tercantum pada *The Institute of Audit Internal* tetapi tetap saja masih ada beberapa kasus atau fenomena-fenomena sekitar kita yang menunjukkan masih kurangnya kinerja auditor internal khususnya kinerja auditor internal pada perusahaan BUMN. Kinerja auditor internal dinilai masih belum efektif dan berkualitas seperti diuraikan pada beberapa kasus atau fenomena dibawah ini.

Fenomena pertama yaitu kasus kecurangan yang melibatkan auditor internal yaitu kasus PT Asabri (Persero), mengenai adanya korupsi dan pencucian uang yang ditemukan dalam pemeriksaan dengan penyampaian hasil pemeriksaan kepada penyidik dan Lembaga Pengawasan Pengaturan (LPP). Sejumlah modus yang ditemukan di antaranya yakni penempatan dana pada saham-saham lapis tiga, instrumen utang seperti obligasi dan surat utang jangka menengah yang berkualitas rendah dan kegagalan bayar penerbit surat utang. Serta modus penempatan dana investasi untuk tujuan lain berupa pembelian aset properti di luar negeri, hingga para pejabat perusahaan asuransi melakukan keputusan tidak baik yang disebabkan oleh adanya dana atau imbalan yang diterima, baik berupa uang atau properti kepada pihak pemeriksa.

Pemeriksa atau auditor melindungi pihak pimpinan yang sudah jelas salah, sehingga kinerja auditor tersebut tidak memenuhi salah satu Standar Kinerja yaitu point pelaksanaan penugasan yang seharusnya seorang auditor mengungkapkan adanya kecurangan tindak korupsi oleh pimpinan perusahaan. Pada PT Asabri

auditor belum menerapkan *Internal Locus Of Control* maka auditor rentan dipengaruhi sehingga menyebabkan auditor menjalankan tugasnya tidak baik. Dalam kasus ini, terdapat 8 orang terdakwa yang disinyalir merugikan negara mencapai Rp. 22,7 Triliun mereka antara lain mantan Direktur Utama Asabri, Mayjen (Purn) Adam Rahmat Damiri, mantan Direktur Utama PT Asabri Letjen (Purn) Sonny Widjaja. Kemudian kepala divisi keuangan dan investasi PT Asabri periode 2013-2015 Bachtiar Effendi, Direktur investasi dan keuangan PT Asabri periode 2013-2019 Hari Setianto, Presiden Direktur PT Prima Lukman Purnomosidi, Presiden PT Alam Mineral Heru Hidayat, Direktur PT Jakarta Emiten Investor Relations Jimmy Sutopo, serta Komisaris PT Hanson International Tbk. Perbuatan tersebut yang telah merugikan keuangan negara sebesar Rp. 22,7 Triliun, jaksa membebankan kepada terdakwa untuk membayar uang ganti sebesar Rp. 12.643.400.946.226. Hasil investigasi tersebut dilaporkan ke Kejaksaan Agung dan pemeriksaan laporan keuangan diperiksa oleh Pusat Pelaporan dan Analisis Transaksi Keuangan (PPATK) korupsi ASABRI ini di tuntun hukuman mati oleh Kejaksaan Agung karena ASABRI menghancurkan wibawa negara. (<https://www.cnnindonesia.com>).

Fenomena kedua terjadi pada PT.PINDAD dimana lemahnya kinerja auditor internal dalam mencegah kecurangan menyebabkan terjadinya pencurian aset perusahaan. Kinerja auditor tersebut tidak memenuhi salah satu Standar Kinerja yaitu point pelaksanaan penugasan yang seharusnya seorang auditor mengungkapkan adanya kecurangan. Pada PT.PINDAD auditor tidak kompeten sehingga terjadi kasus kecurangan yang mengakibatkan auditor menjalankan

tugasnya tidak baik. Kepala Kepolisian Resor Kota Besar (Kapolrestabes) Bandung dan Komisaris Besar Polisi (Kombes Pol) Abdul Rakhman Baso mengatakan bahwa ada seorang karyawan PT.PINDAD sudah masuk bui di Mapolrestabes Bandung. Pada surat laporan yang masuk ke Polrestabes, dijelaskan ada keterlibatan oknum karyawan PT.PINDAD dengan laporan hilangnya 3 pucuk senjata laras pendek jenis revolver kaliber 38 milik PT.PINDAD, namun tidak ada atau tidak mencantumkan nama pelapornya, yang juga telah diturunkannya auditor internal untuk mendalami kasus ini. Dalam laporan tersebut disebutkan kalau senjata yang hilang jenisnya revolver kaliber 38. (<http://www.sindonews.com>, 2012).

Berdasarkan fenomena di atas menunjukkan bahwa kinerja auditor internal pada PT.ASABRI dan PT.PINDAD jika dikaitkan dengan standar kinerja auditor internal maka pelaksanaan penugasan tidak terpenuhi, karena auditor internal tidak mendokumentasikan informasi sesuai standar kinerja yang memadai, relevan, dan berguna untuk mendukung kesimpulan, sehingga mengakibatkan pelaksanaan tugas sebagai auditor menyebabkan tidak tercapainya tujuan penugasan.

Dari kedua fenomena di atas, jika dikaitkan dengan dimensi kinerja auditor internal dapat terlihat bahwa belum optimalnya kinerja auditor internal yang menyebabkan kerugian untuk pihak perusahaan. Faktor yang mempengaruhi kinerja auditor internal yaitu internal *locus of control* dan kompetensi auditor yang bekerja pada perusahaan tersebut.

Banyaknya kejahatan serta kinerja dan kompetensi auditor internal yang kurang baik yang terjadi beberapa tahun terakhir menimbulkan masalah besar dalam pembuat laporan keuangan perusahaan hal ini membuat investor dan kreditor

mempertanyakan kembali kepada seorang internal auditor karena telah hilangnya kredibilitas profesi dan kualitas kinerja auditor internal yang dihasilkan, serta kode etik profesi, standar terhadap sikap yang dilakukan oleh auditor tersebut yang merugikan dan mempengaruhi kinerja auditor serta kualitas laporan keuangan perusahaan atas terjadinya kecurangan (*fraud*) dengan berbagai kecurangan tersebut mengakibatkan menurunnya kinerja auditor internal pada perusahaan.

**Tabel 1. 1**

**Faktor-Faktor Penelitian yang diduga Mempengaruhi Kinerja Auditor Internal Berdasarkan Penelitian Sebelumnya**

Peneliti	Tahun	Independensi	Kompetensi	Locus Of Control	Time Budget Pressure	Profesionalisme	Pengalaman	Implikasi	Integritas	Gaya Kepemimpinan	Komitmen Organisasi	Pemahaman Good Governance	Perilaku Disfungsional	Etika Profesi	Motivasi
Maya Febrianty Lautania	2011	X	X	√	√	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Bunga Nur Julianingt yas	2012	X	X	√	X	X	X	X	x	√	√	X	X	x	X



Rendy Akriyanto	2012	√	X	X	X	X	X	X	x	√	X	√	X	x	X
Kompiang Martina dan Dharma Saputra	2013	√	X	X	X	√	X	X	x	X	X	X	X	√	X
Narumi Lapoliwa	2014	√	√	X	X	X	X	X	√	X	X	X	X	x	X
Ni Wayan DA dan Ni Ketut R	2017	X	X	X	√	X	√	√	x	X	X	X	X	x	X
Uly Maria dan Fitri L	2018	√	√	X	X	X	X	X	x	X	X	X	X	x	X
Rieva YN dan Djomarma B	2018	√	√	X	X	X	X	X	x	X	X	X	X	x	X

Eka Nurmalasari dan Sapta	2018	X	√	X	X	√	X	X	x	X	X	X	X	x	X
Michael dan Jullie	2019	X	√	X	X	√	X	√	x	X	X	X	X	x	X
Edy Sujana	2012	X	√	X	X	X	X	x	X	X	√	X	X	x	√
Arya Diatmika	2020	X	X	√	√	X	X	x	X	X	X	X	√	x	X

(Sumber : Data Diolah oleh Peneliti, 2022)

Keterangan Tabel :

Tanda (✓) : Berpengaruh

Tanda (x) : Tidak Berpengaruh

Berdasarkan penelitian tersebut, terdapat beberapa faktor yang diduga mempengaruhi kinerja audit internal, antara lain :

1. Independensi, diteliti oleh Rendy Akriyanto (2012), Kompiang Martina dan Dharma Saputra (2013), Narumi Lapoliwa (2014), Uly Maria dan Fitri L (2018), Reiva Yunida dan Djomarma B (2018).
2. Kompetensi, diteliti oleh Narumi Lapoliwa (2014), Uly Maria dan Fitri L (2018), Rieva YN dan Djomarma B (2018), Eka Nurmalasari

- dan Sapta (2018), Michael dan Jullie (2019), Rieva YN dan Djomarma B (2018), Eka Nurmalasari dan Sapta (2018), Michael dan Jullie (2019), Edy Sujana (2012).
3. *Locus Of Control*, Maya Febrianty Lautania (2011), Bunga Nur Julianingtyas (2012), Arya Diatmika (2020).
  4. *Time Budget Pressure*, diteliti oleh Maya Febrianty Lautania (2011), Ni Wayan DA dan Ni Ketut R (2017), Arya Diatmika (2020).
  5. Profesionalisme, diteliti oleh Kompiang Martina dan Dharma Saputra (2013), Eka Nurmalasari dan Sapta (2018), Michael dan Jullie (2019).
  6. Pengalaman, diteliti oleh Ni Wayan DA dan Ni Ketut R (2017).
  7. Implikasi, diteliti oleh Ni Wayan DA dan Ni Ketut R (2017), Michael dan Jullie (2019).
  8. Integritas, diteliti oleh Narumi Lapoliwa (2014).
  9. Gaya Kepemimpinan, diteliti oleh Bunga Nur Julianingtyas (2012), Rendy Akriyanto (2012).
  10. Komitmen Organisasi, diteliti oleh Bunga Nur Julianingtyas (2012), Edy Sujana (2012).
  11. Pemahaman *Good Governance*, diteliti oleh Rendy Akriyanto (2012).
  12. Perilaku Disfungsional, diteliti oleh Maya Febrianty Lautania (2011), Arya Diatmika (2020).
  13. Etika Profesi, diteliti oleh Kompiang Martina dan Dharma Saputra (2013).
  14. Motivasi, diteliti oleh Edy Sujana (2012).

Hasil penelitian terdahulu terhadap kinerja auditor masih terdapat kasus kecurangan dan manipulasi yang dilakukan dengan berbagai cara dan membawa dampak kepada nama auditor internal sendiri meski sudah terdapat banyak aturan dan standar kinerja audit.

Peningkatan kinerja dalam pekerjaan dipengaruhi oleh kondisi-kondisi tertentu, yaitu kondisi yang berasal dari dalam individual yang disebut dengan situasional. Faktor individual meliputi jenis kelamin, kesehatan, pengalaman dan karakteristik psikologis yang terdiri dari internal *locus of control* dan komitmen organisasi.

Faktor situasional yang mempengaruhi peningkatan kinerja salah satunya adalah internal *locus of control*. Internal *locus of control* yaitu suatu gagasan tentang perilaku manusia yang telah diciptakan untuk menggambarkan sekelompok sikap dan perilaku (Russ Hill, 2011:10). Khairun Nisa (2021) mengatakan kalangan internal *locus of control* merupakan orang-orang yang percaya bahwa mereka bisa mengendalikan nasib sendiri. Individu ini cenderung menghubungkan prestasi atau hasil dengan sebab-sebab yang berkaitan dengan lingkungan yang diluar kendali mereka, seperti keberuntungan atau nasib.

Kompetensi merupakan kemampuan untuk melaksanakan suatu tugas atau pekerjaan yang didasari atas pengetahuan, keterampilan dan sikap sesuai dengan unjuk kerja yang ditugaskan. Kompetensi menjadi syarat penting dalam menjalankan tujuan organisasi karena kompetensi menawarkan suatu kinerja organisasi yang efektif dan efisien dalam mendayagunakan sumber daya yang

terbatas. Auditor harus memiliki kualifikasi untuk memahami kinerja yang digunakan dan harus kompeten untuk mengetahui jenis serta jumlah bukti yang akan dikumpulkan guna kesimpulan yang tepat dan auditor harus memiliki sikap internal *locus of control*. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Y Putri (2016) yang menyatakan bahwa kompetensi sangat berpengaruh terhadap kualitas kinerja auditor internal. Karena dengan memperhatikan internal *locus of control* dan kompetensi auditor maka akan terjadi kekompakan dan dorongan dari orang-orang yang ada diperusahaan tersebut untuk melakukan proses audit dengan kinerja yang sangat baik.

Penelitian ini merupakan gabungan yang dilakukan Bunga Nur Julianingtyas (2012) dengan judul “Pengaruh *Locus Of Control*, Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Auditor”. Dan penelitian Edy Sujana (2012) dengan judul “Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Kesesuaian Peran dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Auditor Internal Inspektorat Pemerintah Kabupaten (Badung Dan Buleleng)”. Meskipun penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian sebelumnya, tetapi terdapat perbedaan pada indikator yang diteliti, jenis variabel serta waktu dan tempat yang akan dilakukan pada tahun 2022 serta perusahaan yang ada di Kota Bandung Bidang Industri Pengolahan, sehingga ada perbedaan pada respon, dimensi, yang diteliti. Berdasarkan latar belakang dan fenomena yang telah dijelaskan oleh peneliti, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul

**“Pengaruh Internal *Locus Of Control* dan Kompetensi Auditor Terhadap Kinerja Auditor Internal (Survey pada 3 BUMN di kota Bandung**

**PT.Biofarma Tbk (Persero), PT.Pos Indonesia, PT.Telekomunikasi Indonesia Tbk)”.**

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan fenomena di atas yang telah diuraikan, maka penulis menyampaikan identifikasi masalah berdasarkan uraian latar belakang, maka permasalahannya masih terdapat kasus kecurangan dan korupsi pada Badan Usaha Milik Negara yang melibatkan auditor internal dimana auditor dinyatakan tidak mampu melakukan pemeriksaan sehingga mengakibatkan kerugian bagi para pemakai laporan keuangan dalam pengambilan keputusan. Penelitian ini menggunakan internal *locus of control* dan kompetensi auditor terhadap kinerja auditor internal.

## **1.3 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka dapat disimpulkan rumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana internal *locus of control* pada Perusahaan BUMN sektor industri pengolahan di Kota Bandung.
2. Bagaimana Kompetensi Auditor pada Perusahaan BUMN sektor industri pengolahan di Kota Bandung.
3. Bagaimana Kinerja Auditor Internal pada Perusahaan BUMN sektor industri pengolahan di Kota Bandung.

4. Seberapa besar pengaruh internal *locus of control* terhadap kinerja auditor internal pada Perusahaan BUMN sektor industri pengolahan di Kota Bandung.
5. Seberapa besar pengaruh kompetensi terhadap kinerja auditor internal pada Perusahaan BUMN sektor industri pengolahan di Kota Bandung.

#### **1.4 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian adalah untuk mendapatkan bukti empiris mengenai :

1. Untuk mengetahui internal *locus of control* pada Perusahaan BUMN sektor industri pengolahan di Kota Bandung.
2. Untuk mengetahui kompetensi auditor pada Perusahaan BUMN sektor industri pengolahan di Kota Bandung.
3. Untuk mengetahui kinerja auditor internal pada Perusahaan BUMN sektor industri pengolahan di Kota Bandung.
4. Untuk mengetahui besarnya pengaruh internal *locus of control* terhadap kinerja auditor internal di Perusahaan BUMN sektor industri pengolahan di Kota Bandung.
5. Untuk mengetahui besarnya pengaruh kompetensi auditor terhadap kinerja auditor internal di Perusahaan BUMN sektor industri pengolahan di Kota Bandung.

## **1.5 Kegunaan Penelitian**

Penulis mengharapkan penelitian ini dapat memberikan gambaran yang nyata mengenai keadaan sesungguhnya, hasil yang bermanfaat, sesuai dengan tujuan penelitian di atas. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat berguna baik secara teoritis dan kegunaan praktis.

### **1.5.1 Kegunaan Teoritis**

Kegunaan teoritis penulis berharap hasil penelitian ini dapat memberikan sumbangan terhadap perkembangan ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan auditor internal khususnya mengenai pengaruh pengalaman, wawasan serta informasi tentang internal *locus of control* dan kompetensi auditor terhadap kinerja auditor internal.

### **1.5.2 Kegunaan Praktis**

#### **1. Bagi Penulis**

Penelitian ini merupakan pengalaman berharga serta sarana untuk menambah wawasan dan pengetahuan tentang Pengaruh Internal *Locus Of Control* dan Kompetensi Auditor Terhadap Kinerja Auditor Internal serta masalah operasional perusahaan dilapangan untuk melengkapi pengetahuan teoritis yang dapat diperkuliahan.

#### **2. Bagi Instansi atau / Perusahaan**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan atau menjadi masukan dan tambahan informasi bagi perusahaan sehingga dapat dijadikan pertimbangan untuk menentukan suatu kebijakan



dalam menjalankan atau melaksanakan kepemimpinan dengan baik dan dapat membantu dalam meningkatkan kinerja auditor internal.

### 3. Bagi Pihak Lain

Dapat dijadikan sebagai masukan serta tambahan ilmu pengetahuan dalam penelitian lebih lanjut pengembangan ilmu akuntansi khususnya bidang audit internal menjadi masukan referensi bagi penelitian yang sama.

## **1.6 Lokasi dan Waktu Penelitian**

Penulis akan melakukan penelitian pada Perusahaan BUMN sektor industri pengolahan di Kota Bandung. Waktu penelitian akan dilaksanakan pada bulan Januari 2022 sampai dengan selesai menyesuaikan kesepakatan dengan instansi atau perusahaan untuk mendapatkan data-data dan informasi lainnya sebagai bahan penyusunan skripsi.

