

## **BAB II**

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

#### **2.1 Kajian Pustaka**

##### **2.1.1 Auditing**

###### **2.1.1.1 Pengertian Auditing Internal**

Audit adalah proses pengumpulan dan pemeriksaan yang berfungsi untuk memastikan keakuratan laporan keuangan yang disajikan oleh organisasi atau perusahaan dalam periode yang sudah terjadi dan hasil pemeriksaan tersebut menjadi sebuah pengambilan keputusan oleh perusahaan dan pihak penting.

Pengertian Auditing menurut Arens, Elder dan Beasley (2015:2) :

*“Auditing is the accumulation and evaluation of evidence about information to determine and report on the degree of correspondance between the information and established criteria. Auditing should be done by a competent, independent person”.*

Dialih bahasakan Auditing adalah pengumpulan dan evaluasi bukti tentang informasi untuk menentukan dan melaporkan derajat kesesuaian antara informasi itu dan kriteria yang telah ditetapkan. Auditing harus dilakukan oleh orang yang kompeten dan independen.

Audit internal merupakan suatu kegiatan untuk menilai secara bebas (*independen*) atas kegiatan-kegiatan dalam suatu organisasi guna memenuhi kebutuhan pihak manajemen dengan cara memberikan analisis, penilaian,

komentar, rekomendasi, untuk kemajuan perusahaan. Berikut adalah penjelasan secara lebih mengenai pengertian Audit Internal menurut para ahli:

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

Sukrisno Agoes (2013:204) memiliki pendapat sendiri mengenai definisi tentang Audit Internal sebagai berikut:

*“Audit internal (pemeriksaan internal) adalah pemeriksaan yang dilakukan oleh bagian internal perusahaan, baik 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”.*

Hiro Tugiman (2017:27) sebagai berikut :

*“Internal auditing atau pemeriksaan internal adalah suatu fungsi penilaian yang independen dalam suatu organisasi untuk menguji dan mengevaluasi kegiatan organisasi yang dilaksanakan. Tujuan pemeriksaan internal adalah membantu para anggota organisasi agar dapat melaksanakan tanggungjawabnya secara efektif. Tujuan pemeriksaan internal mencakup pula pengembangan pengawasan yang efektif dengan biaya yang wajar”.*

Sedangkan menurut Mulyadi (2012:29) definisi audit internal adalah:

*“Audit Internal adalah auditor yang bekerja dalam perusahaan (perusahaan negara ataupun perusahaan swasta) yang tugas pokoknya adalah menentukan apakah kebijakan dari prosedur yang ditetapkan oleh manajemen puncak telah dipatuhi, menentukan baik ataupun tidaknya penjagaan terhadap kekayaan organisasi, menentukan efisiensi dan*

efektivitas prosedur kegiatan organisasi, serta menentukan keandalan informasi yang dihasilkan oleh berbagai bagian organisasi”.

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

#### **2.1.1.2 Jenis-Jenis Audit**

Menurut Arens , Elder, Beasley (2012:12) jenis-jenis audit yaitu :

1. “Audit Operasional  
Mengevaluasi efisiensi dan efektivitas setiap bagian dari prosedur dan metode operasi organisasi. Pada akhir audit operasional, manajemen biasanya mengharapkan rekomendasi untuk memperbaiki operasi. Dalam audit operasional, review atau penelaah yang dilakukan tidak terbatas akuntansi, tetapi dapat mencakup evaluasi atas struktur organisasi, operasi komputer, metode produksi, pemasaran, dan semua bidang lain dimana auditor menguasainya.
2. Audit ketaatan  
Dilaksanakan untuk menentukan apakah pihak yang diaudit mengikuti prosedur, aturan, atau ketentuan tertentu yang ditetapkan oleh otoritas yang lebih tinggi. Hasil dari audit ketaatan biasanya dilaporkan kepada manajemen, bukan kepada pemalai luar, karena manajemen adalah kelompok utama yang berkepentingan dengan tingkat ketaatan terhadap prosedur dan peraturan yang digariskan.
3. Audit laporan keuangan  
Dilakukan untuk menentukan apakah laporan keuangan (informasi yang diverifikasi) telah dinyatakan sesuai dengan kriteria tersebut. Biasanya kriteria yang berlaku adalah standar akuntansi A.S. atau internasional, walaupun auditor mungkin saja melakukan audit atas laporan keuangan yang disusun dengan menggunakan akuntansi dasar kas atau beberapa dasar lainnya yang cocok untuk organisasi itu.”

Jenis audit ini memberikan batasan-batasan yang cukup jelas bagi auditor dalam bekerja. Dari awal auditor dapat menentukan jenis audit apa saja yang akan dilaksanakan kemudian hari, sehingga lebih rendah dalam pelaksanaan. Dengan demikian diharapkan hasil audit dari auditor fungsional berdaya guna dan sesuai dengan harapan pemberi tugas.

### **2.1.1.3 Jenis-Jenis Auditor**

Arens, Elder dan Beasley (2015:15) ada beberapa jenis auditor yang berpraktik saat ini, jenis yang paling umum adalah Kantor Akuntan Publik, Auditor Badan Akuntabilitas Pemerintah, Agen Penerimaan Negara dan Audit Internal yaitu:

1. “Kantor Akuntan Publik  
Kantor akuntan publik bertanggung jawab mengaudit laporan keuangan historis yang dipublikasikan oleh semua perusahaan terbuka, kebanyakan perusahaan lain yang cukup besar, dan banyak perusahaan serta organisasi non komersial yang lebih kecil. Akuntan publik ini menyediakan jasa untuk memenuhi kebutuhan pemakai informasi laporan keuangan, seperti investor, kreditur, manajemen ataupun pemerintah.
2. Auditor Badan Akuntabilitas Pemerintah  
Auditor badan akuntabilitas pemerintah adalah auditor profesional yang bekerja di instansi pemerintah melakukan audit atas pertanggungjawaban keuangan yang ditujukan kepada pemerintah untuk *Government Accountability Office (GAO) A.S* sebuah badan nonpartisan dalam cabang legislatif pemerintah federal. Diketahui oleh *Caomptroller General*, GAO hanya melapor dan bertanggung jawab kepada kongres.
3. Agen Penerimaan Negara  
Agen penerimaan negara adalah audit yang bertanggungjawab khusus untuk memberlakukan peraturan pajak federal terhadap wajib pajak sebagaimana yang didefinisikan oleh kongres dan diinterpretasikan oleh pengadilan untuk menentukan apakah Surat Pemberitahuan Tahunan (SPT) itu sudah mematuhi peraturan pajak yang berlaku.

#### 4. Auditor Internal

Auditor internal adalah auditor dipekerjakan oleh perusahaan untuk melakukan audit bagi manajemen. Tanggungjawab auditor internal sangat beragam, auditor internal memiliki tugas utama adalah menilai apakah kebijakan dan prosedur yang ditetapkan oleh manajemen puncak telah dipatuhi.”

#### 2.1.1.4 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 tanggungjawab masing-masing anggota, apakah telah berjalan efektif dan sesuai dengan kebijakan yang telah ditetapkan. hal ini berjalan dengan pendapat dari beberapa ahli mengenai tujuan dari audit internal suatu perusahaan.

Sukrisno Agoes (2013:205) yang berpendapat bahwa:

“Tujuan Audit Internal adalah untuk membantu semua pimpinan perusahaan (manajemen) dalam menyelesaikan tanggungjawabnya dengan memberikan analisa, penilaian, dan komentar mengenai kegiatan pemeriksaan”.

Untuk dapat mencapai tujuan tersebut, terdapat beberapa kegiatan yang harus dilakukan oleh para auditor perusahaan, menurut Sukrisno Agoes (2013:206) 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 dengan biaya yang tidak mahal.
2. Memastikan ketaatan terhadap kebijakan, rencana dan prosedur-prosedur yang telah ditetapkan oleh manajemen.
3. Memastikan seberapa jauh harta perusahaan dapat dipertanggung jawabkan dan dilindungi dari kemungkinan terjadinya segala bentuk pencurian, kecurangan dan penyalahgunaan.
4. Memastikan bahwa pengelolaan 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.

#### **2.1.1.5 Standar Audit**

Untuk mencapai mencapai tujuan di dalam auditing auditing, auditor harus berpedoman pada standar pemeriksaan, yang merupakan kriteria atau ukuran mutu pelaksanaan akuntan. Standar pemeriksaan merupakan hal yang berkenaan dengan mutu pekerjaan akuntan, sedangkan prosedur pemeriksaan adalah langkahlangkah dalam pelaksanaan pemeriksaan. Standar Auditing yang telah ditetapkan dan disahkan oleh Ikatan Akuntan Publik Indonesia (2011: 150.1) adalah sebagai berikut:

1. “ Standar umum
  - a. Audit harus dilaksanakan oleh seorang atau lebih yang memiliki keahlian dan pelatihan teknis yang cukup sebagai auditor.
  - b. Dalam semua hal yang berhubungan dengan perikatan, independensi dalam sikap mental harus dipertahankan oleh auditor.
  - c. Dalam pelaksanaan audit dan penyusunan laporannya, auditor wajib menggunakan kemahiran profesionalnya dengan cermat dan seksama.
2. Standar pekerjaan lapangan
  - a. Pekerjaan harus direncanakan sebaik-baiknya dan jika digunakan asisten harus disupervisi dengan semestinya.
  - b. Pemahaman memadai atas pengendalian intern harus diperoleh untuk merencanakan audit dan menentukan sifat, saat, dan lingkup pengujian yang akan dilakukan.
  - c. Bukti audit kompeten yang cukup harus diperoleh melalui inspeksi, pengamatan, permintaan keterangan, dan konfirmasi sebagai dasar

memadai untuk menyatakan pendapat atas laporan keuangan yang diaudit.

3. Standar pelaporan
  - a. Laporan auditor harus menyatakan apakah laporan keuangan telah disusun sesuai dengan prinsip akuntansi yang berlaku umum di Indonesia.
  - b. Laporan auditor harus menunjukkan atau menyatakan, jika ada, ketidakkonsistenan penerapan prinsip akuntansi dalam penyusunan laporan keuangan periode berjalan dibandingkan dengan penerapan prinsip akuntansi tersebut dalam periode sebelumnya.
  - c. Pengungkapan informatif dalam laporan keuangan harus dipandang memadai, kecuali dinyatakan lain dalam laporan auditor.

Laporan auditor harus memuat suatu pernyataan pendapat mengenai laporan keuangan secara keseluruhan atau suatu asersi bahwa pernyataan demikian tidak dapat diberikan. Jika pendapat secara keseluruhan tidak dapat diberikan, maka alasannya harus dinyatakan. Dalam hal nama auditor dikaitkan dengan laporan keuangan, maka laporan auditor harus memuat petunjuk yang jelas mengenai sifat pekerjaan audit yang dilaksanakan, jika ada, dan tingkat tanggung jawab yang dipikul oleh auditor.

#### **2.1.1.6 Fungsi dan Ruang Lingkup Audit Internal**

Ruang lingkup audit internal meliputi pemeriksaan dan mengevaluasi serta efektivitas sistem pengendalian internal organisasi dan kualitas kinerja dalam melaksanakan tanggungjawab yang dibebankan. Auditor internal harus bisa memperhatikan dan mematuhi standar serta kode etik profesi audit internal dalam melaksanakan aktivitas pemeriksaan internal, berikut adalah beberapa pendapat para ahli mengenai ruang lingkup audit internal :

Menurut Mulyadi (2010:211) fungsi audit internal adalah :

1. “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.
2. 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-kegiatan manajemen”.

Menurut Alfred F. Kaunang (2013:6) Ruang Lingkup aktivitas audit internal adalah:

1. “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.
2. Me-review dan menilai kebenaran dan kecukupan data-data akuntansi dan keuangan dalam penerapan untuk pengawasan operasi perusahaan.
3. Memastikan tingkat dipatuhinya kebijaksanaan, perencanaan, dan prosedur yang telah ditetapkan.
4. Memastikan bahwa harta perusahaan telah dicatat dengan benar dan disimpan dengan baik sehingga dapat terhindar dari pencurian, dan kehilangan.
5. Memastikan dapat dipercayanya data-data akuntansi dan data lainnya yang disajikan oleh perusahaan.
6. Menilai kualitas dan pencapaian prestasi manajemen perusahaan berkenaan dengan tanggung jawab yang diberikan oleh pemegang saham.
7. Laporan dari waktu ke waktu kepada manajemen dari hasil pekerjaan yang dilakukan, identifikasi masalah, dan saran atau solusi yang harus diberikan.
8. Bekerja sama dengan eksternal auditor sehubungan dengan penilaian atas pengendalian internal (*internal control*)”.



### 2.1.1.7 Tahap Pelaksanaan Audit Internal

Dalam pelaksanaan audit tentunya harus sistematis dan berurutan agar menghasilkan laporan audit internal yang berkualitas. Organisasi Internasional Standar ISO 9001 (2015:43) menjelaskan lima tahapan pelaksanaan audit internal adalah sebagai berikut :

1. “Perencanaan Jadwal Audit.  
Bagian terpenting dari suatu proses Audit yang baik adalah memiliki jadwal audit yang tersedia untuk membiarkan semua orang tahu kapan setiap proses akan diaudit selama siklus yang akan datang (biasanya jadwal tahunan). Jika tidak memiliki rencana audit dan melakukan audit secara mendadak, hal itu seperti memberikan kesan bahwa manajemen sudah tidak percaya lagi dengan karyawannya. Dengan menerbitkan jadwal audit, kesan yang disampaikan adalah bahwa auditor datang untuk membantu pemilik proses untuk melakukan perbaikan. Hal ini dapat memungkinkan pemilik proses untuk menyelesaikan perbaikannya sebelum audit dilakukan, sehingga mereka mendapat informasi berharga tentang hasil pelaksanaan perbaikan yang telah mereka lakukan, atau meminta auditor untuk fokus membantu mengumpulkan informasi untuk melakukan perencanaan *improvement* di area lainnya.
2. Perencanaan Proses Audit.  
Langkah pertama dalam perencanaan audit adalah mengkonfirmasi dengan pemilik proses kapan audit akan dilakukan. Rencana di atas lebih kepada pedoman seberapa sering proses akan diaudit dan kapan kira-kira akan dilakukan, tetapi dengan mengkonfirmasi memungkinkan auditor dan pemilik proses untuk berkolaborasi dalam menentukan waktu terbaik dan secara bersama-sama meninjau proses yang ada. Auditor dapat meninjau hasil audit sebelumnya dan melihat apakah ada tindak lanjut yang diperlukan pada komentar atau masalah yang sebelumnya ditemukan, dan ketika pemilik proses dapat mengidentifikasi daerah yang perlu perbaikan maka auditor dapat melihat dan membantu pemilik proses untuk mengidentifikasi informasi yang diperlukan. Sebuah rencana audit yang baik dapat memastikan bahwa pemilik proses akan mendapatkan nilai tambah dari proses audit yang dilakukan.
3. Melakukan Audit.  
Audit dimulai dengan pertemuan auditor dan pemilik proses untuk memastikan bahwa rencana audit selesai dan siap. Maka ada banyak

jalan bagi auditor untuk mengumpulkan informasi selama audit: meninjau catatan, berbicara dengan karyawan, menganalisis data dari proses kunci atau bahkan mengamati proses secara langsung. Fokus dari kegiatan ini adalah untuk mengumpulkan bukti bahwa proses ini berfungsi seperti yang direncanakan dalam SMM, dan efektif dalam menghasilkan output yang dibutuhkan. Salah satu hal yang paling berharga yang auditor dapat lakukan untuk pemilik proses, tidak hanya untuk mengidentifikasi area-area yang tidak berfungsi dengan baik, tetapi juga untuk menunjukkan proses mana saja yang dapat berfungsi lebih baik jika dilakukan perubahan.

4. Pelaporan Audit.  
Pertemuan penutupan dengan pemilik proses adalah suatu keharusan untuk memastikan bahwa aliran informasi tidak tertunda. Pemilik proses ingin tahu apakah ada kelemahan yang perlu ditangani, dan juga untuk mengetahui jika ada proses yang bisa di *Improve*. Ini harus diikuti dengan catatan tertulis sesegera mungkin untuk memberikan informasi dalam format yang lebih permanen untuk membuat tindak lanjut dari informasi tersebut. Dengan mengidentifikasi tidak hanya area-area yang tidak sesuai dengan proses, tetapi juga area positif dan area yang memiliki potensi untuk *improvement*, pemilik proses akan mendapatkan nilai tambah yang lebih baik dari Internal Audit yang dilakukan, dengan melakukan perbaikan proses dari informasi tersebut.
5. Tindak lanjut atas masalah atau perbaikan yang ditemukan.  
Seperti banyak standar manajemen mutu, tindak lanjut merupakan salah satu langkah penting. Jika masalah telah ditemukan dan tindakan lanjut perbaikan telah dilakukan, lalu memastikan bahwa temuan tersebut telah diperbaiki dan itu merupakan kunci dari perbaikan. Jika *improvement* telah selesai dilakukan, kemudian proses berikutnya adalah melihat berapa banyak proses telah meningkat dari sebelumnya”.

#### **2.1.1.8 Aktivitas Audit Internal**

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

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”.

## **2.1.2 Auditor Internal**

### **2.1.2.1 Pengertian Auditor Internal**

Sedangkan peran auditor internal adalah mengumpulkan informasi yang relevan dan objektif terkait perusahaan. Auditor internal pada dasarnya berfungsi sebagai mata dan telinga dari pimpinan senior dan dewan direksi perusahaan. Pekerjaan yang ditugaskan kepada auditor dapat mencakup beberapa cakupan namun semua laporan harus di arahkan kepada komite audit.

Hery (2017:4) menjelaskan tentang definisi auditor internal:

“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.”

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). Pada perusahaan Badan Usaha Milik Negara, auditor internalnya dikenal dengan Satuan Pengawasan Intern (SPI) yang perannya sama seperti auditor internal pada umumnya. SPI memiliki tugas membantu memberikan saran pemikiran kepada direksi dalam menjalankan pengawasan kegiatan operasi perusahaan, mencakup penggunaan sumber daya operasional serta sistem dan prosedur perusahaan. Pemeriksaan internal dilakukan lebih rinci dan memakan waktu sepanjang tahun, karena auditor internal mempunyai waktu yang lebih banyak diperusahaan.

#### **2.1.2.2 Tanggungjawab dan Auditor Internal**

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

*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”.*

“Tujuan, wewenang dan tanggungjawab departemen audit internal harus didefinisikan dalam dokumen tertulis formal (charter). Sutradara harus mendapatkan persetujuan karakter oleh manajer senior serta penerimaan oleh dewan. Karakter harus (a) menetapkan posisi departemen dalam organisasi, (b) mengizinkan akses ke akses, personal, properti fisik yang relevan dengan pelaksanaan audit, (c) menentukan ruang lingkup kegiatan audit internal”.

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

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

“Tanggungjawab 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 tanggungjawab auditor internal Amin Widjaja Tunggal (2014:42) adalah:

1. “Direktur audit internal bertanggungjawab dalam penerapan program internal audit, berperan dalam pengarahan anggota indternal 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.”

Berdasarkan uraian wewenang dan tanggungjawab auditor internal di atas dapat disimpulkan wewenang yang berhubungan dengan tanggungjawab tersebut relevan dengan pokok masalah perusahaan yang dihadapi. Auditor perlu merencanakan, mengendalikan dan mencatat pekerjaannya untuk memastikan dan mengevaluasi pengendalian internal.

### **2.1.3 Internal Locus Of Control**

#### **2.1.3.1 Pengertian Internal Locus Of Control**

Internal *Locus of control* menurut Russ Hill (2011:10) adalah :

“ Internal *locus of control* yaitu suatu gagasan tentang perilaku manusia yang telah diciptakan untuk menggambarkan sekelompok sikap dan perilaku”.

Menurut Kreitner dan Kinicki (2014:179) yang dialih bahasakan oleh Biro Bahasa Alkemis mengemukakan bahwa *Locus Of Control*:

“Salah satu variabel kepribadian yang didefinisikan sebagai keyakinan individu terhadap mampu tidaknya mengontrol nasib sendiri”.

Menurut Brownell (2012:2) mengemukakan pendapat rotter Internal *locus of control* mengatakan bahwa :

“Internal *locus of control* adalah tingkatan dimana seseorang menerima tanggungjawab personal terhadap apa yang terjadi pada diri mereka”.

Menurut Ghufroon dan Risnawati (2012:67) mendefinisikan Internal *locus of control* :

“Internal *Locus Of Control* adalah individu yang mempunyai keyakinan bahwa apa yang terjadi pada dirinya, kegagalan-kegagalan, keberhasilan-keberhasilannya karena pengaruh dirinya sendiri”.

Robbins (2007:138) internal *locus of control* sebagai berikut :

“Individu yang percaya bahwa mereka merupakan pemegang kendali atas apapun yang terjadi pada diri mereka. Individu dengan internal *locus of control* mempunyai persepsi bahwa lingkungan dapat dikontrol oleh dirinya sehingga mampu melakukan perubahan-perubahan sesuai dengan keinginan”.

Berdasarkan uraian definisi di atas dapat disimpulkan bahwa Internal *Locus of control* adalah suatu konsep yang menunjukkan keyakinan individu mengenai peristiwa-peristiwa yang terjadi dan meyakini bahwa dirinya dapat mengendalikan faktor-faktor yang mempengaruhi dalam hidupnya.

### 2.1.3.3 Internal *Locus Of Control*

Internal *locus of control* menurut Kreitner dan Kinichi (2014:180) yang dialihbahasakan oleh Biro Bahasa Alkemis menyatakan bahwa karakteristik antara *internal locus control* adalah :

Internal *Locus of control*

- a. “Menunjukkan motivasi kerja yang lebih besar.
- b. Memiliki pengharapan yang lebih kuat bahwa usaha akan mengarah pada prestasi.
- c. Menunjukkan prestasi yang lebih tinggi pada tugas-tugas yang melibatkan proses belajar atau pemecahan persoalan dimana prestasi mengarah kepada penghargaan yang berarti.
- d. Suatu hubungan yang lebih kuat antara kepuasan kerja dengan prestasi bagi kelompok internal dari eksternal.
- e. Memperoleh gaji yang lebih tinggi dan peningkatan gaji yang lebih besar dari kelompok eksternal”.

Menurut Gufron dan Rini Risnawati (2013:68) Karakteristik Internal

*Locus Of Control* adalah :

- a. “Menunjukkan motivasi kerja yang lebih besar.
- b. Memiliki inisiatif yang tinggi
- c. Selalu berusaha untuk menemukan pemecahan masalah.
- d. Selalu mencoba untuk berfikir seefektif mungkin.
- e. Selalu mempunyai persepsi bahwa usaha dilakukan jika ingin berhasil”.

### **2.1.3.3 Jenis-Jenis *Locus Of Control***

Jenis-jenis *locus of control* terbagi menjadi dua yaitu *Locus of Control* internal dan *Locus of Control* eksternal seperti yang dikemukakan oleh Stephen Robbins yang dialih bahasakan oleh Bob Sabran dan Devri Barnadi (2010:48) *Locus of Control* yang mempengaruhi setiap individu (auditor internal) dibedakan menjadi dua kategori yaitu :

1. “*Locus of Control* internal : orang-orang ini percaya bahwa mereka bisa mengendalikan nasib sendiri.
2. *Locus of Control* eksternal : mereka percaya bahwa kehidupan mereka diatur oleh kekuatan dari luar diri. Meyakini bahwa segala hal yang terjadi dalam hidup mereka itu semata-mata karena keberuntungan atau kebetulan”.

## **2.1.4 Kompetensi Auditor Internal**

### **2.1.4.1 Pengertian Kompetensi Auditor Internal**

Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki setiap individu dan dibutuhkan untuk melakukan atau melaksanakan pekerjaan yang dilandasi oleh pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja. Kompetensi juga merupakan panduan bagi perusahaan untuk menunjukkan fungsi kerja yang tepat bagi seorang karyawan.

Arens, Elder, Beasley (2015 : 42) mendefinisikan kompetensi auditor:



“Kualitas pribadi yang harus dimiliki oleh seorang auditor yang diperoleh melalui latar belakang pendidikan formal auditing dan akuntansi, pelatihan kerja yang cukup dalam profesi dan akan ditekuninya dan selalu mengikuti pendidikan-pendidikan profesi yang berkelanjutan”.

Sedangkan menurut Sukrisno Agoes (2013;146) mendefinisikan kompetensi auditor adalah:

“Suatu kecakapan dan kemampuan dalam menjalankan suatu pekerjaan atau profesinya. Orang yang kompeten berarti orang yang dapat menjalankan pekerjaannya dengan kualitas hasil yang baik. Dalam arti luas kompetensi mencakup penguasaan ilmu atau pengetahuan (*knowledge*) dan keterampilan (*skill*) yang mencukupi, serta mempunyai sikap dan perilaku (*attitude*) yang sesuai untuk melaksanakan pekerjaan atau profesinya”.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa untuk menjadi seorang individu diharapkan kompeten dalam melakukan pekerjaan di dunia kerja karena pada umumnya perusahaan ingin memiliki karyawan yang punya kompetensi karena kompetensi berkaitan dengan kemampuan dan keterampilan individu bertujuan untuk mencapai hasil yang diharapkan.

Setiap auditor internal harus melaksanakan jasa profesionalnya dengan hati-hati, berkompeten, ketekunan, serta mempunyai kewajiban untuk mempertahankan pengetahuan dan keterampilan profesional pada tingkat yang diperlukan untuk memastikan bahwa pemberi kerja atau klien memperoleh manfaat dari jasa profesional yang kompeten berdasarkan perkembangan pada praktik, legislasi, dan teknik yang mutlak.

Menurut Hiro Tugiman (2006:27) mendefinisikan bahwa:

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

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 Berikut merupakan standar kinerja auditor internal menurut *International Professional Practices Framework* (IPPF) (2016:5):

“Kompetensi yaitu Auditor Internal harus memiliki pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi lain yang dibutuhkan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Aktivitas audit internal, secara kolektif, harus memiliki atau memperoleh pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi lain yang dibutuhkan untuk melaksanakan tanggung jawabnya”.

Menurut Lyle Spencer & Signe Spancer (1993:9) dalam Moeheriono (2014:46) menyatakan :

“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”.

Berdasarkan definisi yang telah dijelaskan di atas penulis menyimpulkan kompetensi auditor adalah kemampuan auditor untuk melakukan tugas dan tanggungjawab dalam melakukan audit, untuk memperoleh kompetensi maka auditor dibutuhkan pengetahuan, pengalaman, pendidikan dan pelatihan bagi auditor yang dikenal dengan nama Pendidikan Profesional Berkelanjutan akan menghasilkan audit yang berkualitas baik.

#### 2.1.4.2 Kecakapan

Berikut merupakan pengertian kecakapan menurut *International Professional Practices Framework* (IPPF): Penugasan harus dilaksanakan dengan menggunakan keahlian/kecakapan.

“Kompetensi yaitu Auditor Internal harus memiliki pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi lain yang dibutuhkan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Aktivitas audit internal, secara kolektif, harus memiliki atau memperoleh pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi lain yang dibutuhkan untuk melaksanakan tanggung jawabnya”.

Kompetensi atau kecakapan merupakan istilah kolektif yang menunjukkan pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi lain yang diperlukan auditor internal untuk melaksanakan tanggungjawabnya secara efektif. Hal ini meliputi pertimbangan terhadap aktivitas saat ini, trend, dan permasalahan-permasalahan yang berkembang untuk menghasilkan saran dan rekomendasi yang relevan. Auditor Internal didorong untuk menunjukkan keahlian/kecakupannya melalui perolehan sertifikasi dan kualifikasi profesi yang sesuai, seperti CIA (*Certified Internal Auditor*) atau sertifikasi lain yang ditawarkan oleh *The IIA* dan organisasi profesi yang sesuai lainnya.

Kecakapan Auditor Internal menurut *International Professional Practices Framework* (IPPF) (2016:5) :

1. “Pengetahuan untuk mengevaluasi risiko kecurangan. Auditor Internal harus memiliki pengetahuan memadai untuk dapat mengevaluasi risiko kecurangan, dan cara organisasi mengelola risiko tersebut, namun tidak diharapkan memiliki keahlian seperti layaknya seseorang yang tanggungjawab utamanya adalah mendeteksi dan menginvestigasi kecurangan.

2. **Tanggungjawab**  
Auditor Internal harus memiliki tanggungjawab untuk mendeteksi dan melaporkan kekeliruan adanya suatu ketidak beresan untuk dapat mengevaluasi risiko kecurangan, dan cara organisasi mengelola risiko tersebut, namun tidak diharapkan memiliki keahlian seperti layaknya seseorang yang bertanggungjawab utamanya adalah mendeteksi dan menginvestigasi risiko kecurangan.
  
3. **Mampu menilai risiko dan pengendalian**  
Auditor Internal harus memiliki pengetahuan memadai dan mampu menilai risiko dan pengendalian akan memungkinkan adanya kekeliruan salah saji dalam segmen audit yang melewati batas toleransi bantuan saran dan asistensi yang kompeten yang dapat digunakan untuk melaksanakan tugasnya .
  
4. **Pengetahuan mengenai audit berbasis teknologi informasi**  
Auditor Internal harus memiliki pengetahuan memadai mengenai teknik audit berbasis teknologi informasi yang dapat digunakan untuk melaksanakan tugasnya. Namun tidak seluruh auditor internal diharapkan memiliki keahlian sebagaimana layaknya auditor internal yang tanggung jawab utamanya adalah mengaudit teknologi informasi”.

#### **2.1.4.3 Karakteristik Kompetensi Auditor Internal**

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 Moeheriono (2014:53) terdapat 5 (lima) 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 di atas 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.

#### **2.1.4.4 Ciri Auditor Internal yang Kompeten**

Secara umum, auditor internal harus peka terhadap persoalan yang sedang terjadi dalam organisasi di semua tingkatan. Sifat peka merupakan salah satu ciri bahwa auditor internal tersebut berkompeten. Selain itu, auditor internal juga harus berusaha agar seluruh pihak mau terbuka tentang segala hal yang terkait dengan ruang lingkup auditnya. Auditor internal yang kompeten menurut Amin Widjaya Tunggal (2012:22) harus memiliki ciri-ciri sebagai berikut :

1. "Sifat ingin mengetahui.  
Auditor internal harus tertarik dan ingin mengetahui semua operasi perusahaan. Auditor internal harus mempunyai perhatian terhadap prestasi dan persoalan karyawan perusahaan baik ditingkat bawah maupun ditingkat atas. Auditor internal harus berusaha agar karyawan mau berbicara terbuka tentang pekerjaannya sehingga menghasilkan kritik yang membangun dan ide-ide baru.

2. Ketekunan.  
Auditor internal harus mencoba terus sampai mengerti suatu persoalan. Auditor internal harus melakukan pengujian, pemeriksaan, memeriksa, dan lainnya sampai ia puas bahwa pekerjaan telah dilakukan seperti apa yang telah dijelaskan pada auditor internal.
3. Pendekatan yang membangun.  
Auditor internal harus memandang suatu kesalahan sebagai sesuatu yang harus diselesaikan, bukan sebagai suatu kejahatan. Auditor internal harus memikirkan cara agar suatu kesalahan tersebut dapat dihindarkan, bukannya menuduh siapa yang bertanggung jawab. Suatu kesalahan dianggap sebagai pedoman untuk perbaikan dimasa yang akan datang.
4. Naluri dan kepehaman kewirausahaan.  
Auditor internal akan menelaah setiap hal dari pandangan yang luas dan meninjau akibatnya pada operasi organisasi secara utuh. Auditor menelaah semua pengaruh yang terjadi terhadap efisiensi dan efektifitas kegiatan organisasi. Dalam menetapkan penilaian terhadap suatu bidang tertentu, auditor harus selalu mengingat pola hubungan dari masing-masing kegiatan satu sama lain dan terhadap kegiatan organisasi secara keseluruhan. Dalam proses analisa, selalu digunakan perspektif secara luas, bukan secara sempit.
5. Kerjasama / *cooperation*.  
Auditor internal akan melihat dirinya sebagai kawan usaha, bukan sebagai saingan dengan siapa yang akan diperiksa. Tujuannya adalah membantu dan meninjau kembali nasihat-nasihat yang diberikan pihak perusahaan. Titik perhatian seorang auditor adalah meningkatkan kegiatan usaha dan lebih mementingkan peningkatan itu terjadi daripada memperoleh balas jasa atas tercapainya peningkatan tersebut”.

## **2.1.5 Kinerja Auditor Internal**

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

Tujuan setiap perusahaan membutuhkan prestasi dari kinerja para karyawannya. Dalam kenyataannya masalah yang selalu dialami perusahaan terutama perusahaan BUMN adalah kinerja para karyawan dan produktivitas

sumber daya manusia. Oleh karena itu, untuk mewujudkan tujuan dari perusahaan tersebut perlu adanya tingkat kinerja yang tinggi dari setiap karyawan.

Pengertian Kinerja Payaman J Simanjuntak (2011:108) menyatakan:  
“Kinerja individu adalah tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu.”

Menurut Syamsir Torang (2016:74) kinerja sebagai berikut:

“kinerja (performance) adalah kuantitas dan atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi.”

Dari pengertian di atas Maka dapat disimpulkan kinerja merupakan pencapaian atau prestasi kerja yang harus dilaksanakan sesuai sasaran dalam kurun waktu tertentu dan merupakan hasil akhir dari setiap aktivitas. Kinerja yang baik akan didukung dengan kemampuan kerja dari setiap individunya.

Menurut Taufik Akbar (2015:3) menyatakan 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 Mangkunegara (2016:67) menjelaskan kinerja auditor internal adalah:

“Kinerja Auditor Internal adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.”



Berdasarkan pengertian di atas 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 dan untuk pencapaian tujuan yang diinginkan sesuai dengan standar kinerja yang berlaku di dalam suatu organisasi.

#### **2.1.5.2 Standar Kinerja Auditor Internal**

Berikut merupakan standar kinerja auditor internal menurut *The Institute of Audit Internal (IIA)* (2005:11) yaitu:

1. “Perencanaan Penugasan  
Auditor internal harus mengembangkan dan mendokumentasikan rencana untuk setiap penugasan yang mencakup ruang lingkup, sasaran, waktu dan alokasi sumber daya.
  - a. Pertimbangan Perencanaan  
Dalam merencanakan penugasan, auditor internal harus mempertimbangkan
    - Sasaran dari kegiatan yang sedang direviu dan mekanisme yang digunakan kegiatan tersebut dalam mengendalikan kinerjanya.
    - Risiko signifikan atas kegiatan, sasaran, sumberdaya, dan operasi yang direviu serta pengendalian yang diperlukan untuk menekan dampak risiko ke tingkat yang dapat diterima.
    - Kecukupan dan efektivitas pengelolaan risiko dan pengendalian internal.
    - Peluang yang signifikan untuk meningkatkan pengelolaan risiko dan sistem pengendalian internal.
  - b. Sasaran Penugasan  
Sasaran untuk setiap penugasan harus ditetapkan.
  - c. Ruang Lingkup Penugasan  
Agar sasaran penugasan tercapai maka Fungsi Audit internal harus mempunyai ruang lingkup penugasan yang memadai.
  - d. Alokasi Sumberdaya Penugasan  
Auditor internal harus menentukan sumberdaya yang sesuai untuk mencapai sasaran penugasan. Penugasan staf harus didasarkan pada evaluasi atas sifat dan kompleksitas penugasan, keterbatasan waktu, dan ketersediaan sumberdaya.

- e. Program Kerja Penugasan  
Auditor internal harus menyusun dan mendokumentasikan program kerja dalam rangka mencapai sasaran penugasan.
2. Pelaksanaan Penugasan  
Dalam melaksanakan audit, auditor internal harus mengidentifikasi, menganalisis, mengevaluasi, dan mendokumentasikan informasi yang memadai untuk mencapai tujuan penugasan.
    - a. Mengidentifikasi informasi  
Auditor Internal harus mengidentifikasi informasi yang memadai, handal, relevan, dan berguna untuk mencapai sasaran penugasan.
    - b. Analisis dan Evaluasi  
Auditor internal harus mendasarkan kesimpulan dan hasil penugasan pada analisis dan evaluasi yang tepat.
    - c. Dokumentasi Informasi  
Auditor internal harus mendokumentasikan informasi yang relevan untuk mendukung kesimpulan dan hasil penugasan.
    - d. Supervisi Penugasan  
Setiap penugasan harus disupervisi dengan tepat untuk memastikan tercapainya sasaran, terjaminnya kualitas, dan meningkatnya kemampuan staf.
  3. Komunikasi Hasil Penugasan  
Auditor internal harus mengkomunikasikan hasil penugasannya secara tepat waktu.
    - a. Kriteria Komunikasi  
Komunikasi harus mencakup sasaran dan lingkup penugasan, simpulan, rekomendasi, dan rencana tindakannya.
      - Komunikasi akhir hasil penugasan, bila memungkinkan memuat opini keseluruhan dan kesimpulan auditor internal.
      - Auditor internal dianjurkan untuk memberi apresiasi, dalam komunikasi hasil penugasan, terhadap kinerja yang memuaskan dari kegiatan yang direviu.
      - Bilamana hasil penugasan disampaikan kepada pihak di luar organisasi, maka pihak yang berwenang harus menetapkan pembatasan dalam distribusi dan penggunaannya.
    - b. Kualitas Komunikasi  
Komunikasi yang disampaikan baik tertulis maupun lisan harus akurat, obyektif, jelas, ringkas, konstruktif, lengkap, dan tepat waktu. Jika komunikasi final mengandung kesalahan dan kealpaan, penanggungjawab fungsi audit internal harus mengkomunikasikan informasi yang telah dikoreksi kepada semua pihak yang telah menerima komunikasi sebelumnya.
    - c. Pengungkapan atas Ketidapatuhan terhadap Standar

Dalam hal terdapat ketidakpatuhan terhadap standar yang mempengaruhi penugasan tertentu, komunikasi hasil-hasil penugasan harus mengungkapkan :

- Standar yang tidak dipatuhi
  - Alasan ketidakpatuhan
  - Dampak dari ketidakpatuhan terhadap penugasan
- d. Diseminasi Hasil-hasil Penugasan  
Penanggungjawab fungsi audit internal harus mengkomunikasikan hasil penugasan kepada pihak yang berhak.”

### **2.1.5.3 Tujuan Penilaian Kinerja**

Menurut Wibowo (2014:188) penilaian kinerja :

“Penilaian kinerja atau performance 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)

sebagai berikut:

1. “Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kerja.
2. Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk membuat yang lebih baik atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu.
3. Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karier atau terhadap pekerjaan yang dikembangkannya sekarang.
4. Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.
5. 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 Pengukuran Kinerja**

Menurut Wibowo (2014:155) 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.”

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.

## **2.2 Kerangka Pemikiran**

### **2.2.1 Pengaruh Internal *Locus Of Control* terhadap kinerja Auditor**

#### **Internal**

Teori yang menghubungkan internal *locus of control* terhadap kinerja auditor internal adalah sebagai berikut :

Menurut Robbins (2007:138) internal *locus of control* sebagai berikut :

“Individu yang percaya bahwa mereka merupakan pemegang kendali atas apapun yang terjadi pada diri mereka. Individu dengan internal *locus of control* mempunyai persepsi bahwa lingkungan dapat dikontrol oleh dirinya sehingga mampu melakukan perubahan-perubahan sesuai dengan keinginan”.

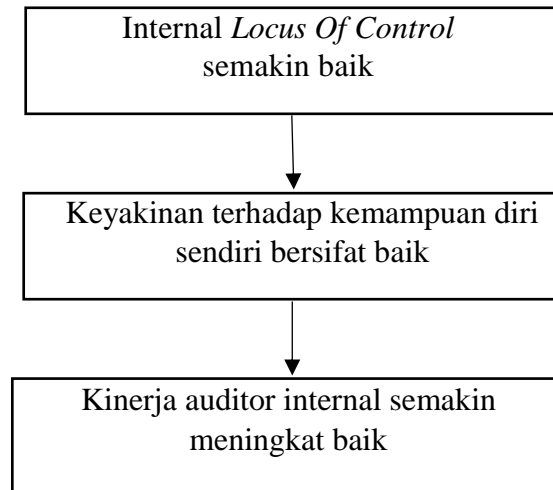
Menurut Kreitner dan Kinicki (2014:179) yang dialihbahasakan oleh Biro Bahasa Alkemis mengemukakan bahwa Internal *Locus Of Control* salah satu variabel kepribadian yang didefinisikan sebagai keyakinan individu terhadap mampu tidaknya mengontrol nasib sendiri.

Internal *Locus of control* merupakan salah satu aspek karakteristik kepribadian yang dimiliki oleh seseorang individu dan diterapkan ketika dia bekerja dan dapat dibedakan atas Internal *locus of control* dan Eksternal *locus of control*.

Maya (2011) menyatakan bahwa individu dengan Internal *Locus of control* mempunyai pengaruh karena dapat memotivasi auditor bekerja lebih baik dan mempunyai kemampuan untuk menghadapi ancaman yang timbul dari lingkungan dan berusaha memecahkan permasalahan dengan kemampuan mereka sendiri sehingga meningkatkan kinerja auditor. Sedangkan individu dengan Eksternal *locus of control* tidak signifikan artinya tidak berpengaruh dan penyelesaian masalah cenderung reaktif sehingga tidak terhadap kinerja auditor yang lebih mudah terancam.

Berdasarkan penjelasan di atas Internal *locus of control* merupakan keyakinan yang dimiliki seorang individu terhadap peristiwa, keberhasilan, prestasi atau kegagalan yang terjadi dalam kehidupannya dan dikendalikan oleh perilakunya sendiri (faktor internal) auditor yang mempunyai internal *locus of control* lebih mempunyai kontribusi positif dalam melaksanakan tugas dan pengaruh internal *locus of control* dengan kinerja seseorang akan berusaha dan percaya dengan kemampuannya sendiri untuk menghasilkan kinerja yang baik.

Teori di atas juga diperkuat oleh penelitian terdahulu yang dilakukan I Gusti Agung Mahendra Putra dan Made Yenni Latriani (2016) berdasarkan hasil penelitiannya menyatakan bahwa internal *locus of control* berpengaruh positif pada kinerja auditor internal. Artinya auditor internal yang memiliki internal *locus of control* cenderung memiliki kinerja auditor yang lebih baik.



**Gambar 2. 1**

**Skema Pengaruh Internal *Locus Of Control* Terhadap Kinerja Auditor**

**Internal**

**2.2.2 Pengaruh Kompetensi Auditor terhadap kinerja Auditor Internal**

Teori yang menghubungkan kompetensi auditor terhadap kinerja auditor internal adalah sebagai berikut:

Menurut *International Profesional Practices Framework* (IPPF) (2017:5):

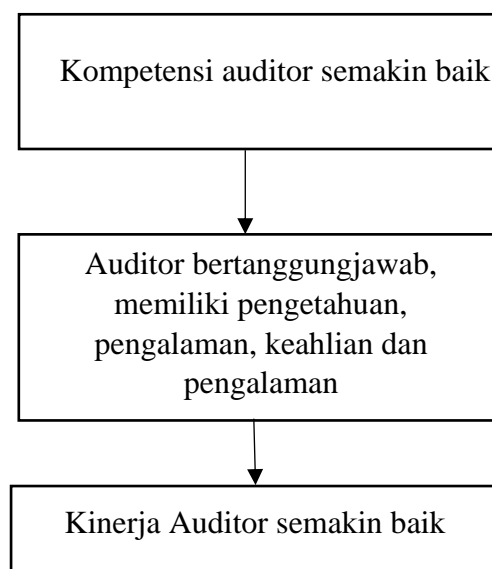
“Kompetensi/ Kecakapan merupakan istilah kolektif yang menunjukkan pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi lain yang diperlukan auditor internal untuk melaksanakan tanggungjawabnya secara efektif”.

Edy Sujana (2012) menjelaskan bahwa Kompetensi merupakan kualifikasi dasar yang harus dimiliki oleh setiap auditor dan karyawan lainnya dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Kompetensi

yang dimiliki auditor berpengaruh terhadap kinerja auditor sendiri. Semakin baik kompetensi yang dimiliki oleh audit dan sesuai dengan tuntutan pekerjaan maka kinerja auditor akan semakin meningkat karena auditor 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 akan meningkatkan kualitas diri melalui proses pembelajaran.

Auditor harus memiliki pengetahuan, keahlian, pengalaman dan keterampilan untuk mencapai tingkat kompetensi. Auditor yang memiliki pengetahuan dan pengalaman yang memadai akan lebih memahami dan mengetahui berbagai masalah secara lebih mendalam dan lebih mudah dalam mengikuti perkembangan dalam lingkungan audit. Dengan begitu auditor akan berkualitas dan berpengaruh terhadap kinerja (Wulandari dan Tjahjono, 2011).

Teori di atas juga diperkuat oleh penelitian terdahulu yang dilakukan Narumi Lapoliwa (2014) menyatakan bahwa semakin tinggi kompetensi auditor maka akan semakin baik pula kinerja audit yang dihasilkan.



## Gambar 2. 2

### Skema Pengaruh Kompetensi Audit Terhadap Kinerja Auditor Internal

#### 2.3 Hipotesis Penelitian

Menurut sugiyono (2019:63), mendefinisikan hipotesis sebagai berikut :

“Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori. Hipotesis dirumuskan atas dasar kerangka pikir yang merupakan jawaban sementara atas masalah yang dirumuskan”.

Maka dari pernyataan di atas dapat disimpulkan bahwa Hipotesis merupakan jawaban sementara dari rumusan masalah. Oleh karena itu, perumusan hipotesis menjadi sangat penting dalam sebuah penelitian.

Berdasarkan landasan teori dan kerangka pemikiran yang telah diuraikan di atas, maka penulis merumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

H1 : Internal *Locus Of Control* berpengaruh signifikan terhadap kinerja Auditor Internal

H2 : Kompetensi Audit berpengaruh signifikan terhadap kinerja Auditor Internal



