

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Audit Internal

2.1.1.1 Pengertian Audit Internal

Secara umum audit internal merupakan kegiatan peninjauan dan evaluasi independen terhadap proses pengendalian, manajemen risiko, dan tata kelola dalam suatu entitas untuk memastikan efektivitas operasional dan kepatuhan kebijakan.

Menurut Hery (2017:283) menyatakan bahwa:

“Audit internal adalah suatu fungsi penilaian yang dikembangkan secara bebas dalam organisasi untuk menguji dan mengevaluasi kegiatan-kegiatan sebagai wujud pelayanan terhadap organisasi perusahaan. Pemeriksaan intern melaksanakan aktivitas penilaian yang bebas dalam suatu organisasi untuk menelaah kembali kegiatan-kegiatan dalam bidang akuntansi, keuangan dan bidang-bidang operasi lainnya sebagai dasar pemberian pelayanannya pada manajemen.”

Menurut Zamzami et al. (2018:7) menyatakan bahwa:

“Audit internal adalah kegiatan independen dan objektif yang menyediakan jasa asuransi dan konsultasi, dirancang untuk memberikan nilai tambah dan meningkatkan kegiatan operasi organisasi.”

Adapun menurut Halim (2018:10) menyatakan bahwa:

“*Auditing* internal adalah suatu kontrol organisasi yang mengukur dan mengevaluasi efektivitas organisasi. Informasi yang dihasilkan, ditujukan untuk manajemen organisasi itu sendiri.”

Berdasarkan beberapa definisi di atas dapat diketahui bahwa audit internal merupakan kegiatan penilaian yang dilakukan secara independen dan objektif dalam suatu organisasi untuk mengevaluasi efektivitas operasional dan mendukung proses pengambilan keputusan manajemen.

2.1.1.2 Tujuan Audit Internal

Tujuan audit internal adalah memberikan penilaian yang objektif untuk menambah nilai serta meningkatkan operasional organisasi. Dalam praktiknya, audit internal membantu memastikan bahwa proses pengelolaan risiko, pengendalian dan tata kelola telah berjalan secara efektif dan efisien guna mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Ardianingsih & Setiawan (2023:3) tujuan utama audit internal adalah:

“Membantu unit kerja dalam kegiatan operasional perusahaan untuk mengelola risiko dengan mengidentifikasi masalah, kemudian menyarankan perbaikan yang memberi nilai tambah untuk memperkuat organisasi.”

Di sisi lain, menurut Hery (2017:281) tujuan utama pemeriksa intern adalah untuk meyakinkan:

1. Keandalan Informasi
Pemeriksa internal harus meninjau keandalan (realibilitas dan integritas) berbagai informasi finansial dan pelaksanaan pekerjaan atau operasi, serta berbagai cara yang dipergunakan untuk mengidentifikasi, mengukur, mengklasifikasi, dan melaporkan informasi.
2. Kesesuaian dengan Kebijakan, Rencana, Prosedur, dan Peraturan Perundang-undangan
Pemeriksa internal harus meninjau sistem yang telah ditetapkan untuk memastikan kesesuaiannya dengan berbagai kebijakan, rencana, prosedur, ketentuan perundang-undangan dan peraturan yang dimiliki. Jadi pemeriksa intern bertanggung jawab dalam menentukan apakah sistem tersebut telah mencukupi dan efektif serta apakah berbagai

kegiatan yang diperiksanya benar-benar telah memenuhi persyaratan yang diperlukan.

3. Perlindungan terhadap Aset

Pemeriksa internal harus meninjau berbagai alat atau cara yang digunakan untuk melindungi aset terhadap berbagai jenis kerugian seperti kerugian yang diakibatkan oleh pencurian, kegiatan yang ilegal atau tidak pantas dan, bila dipandang perlu, memverifikasi keberadaan dari suatu aset atau aset. Pada saat memverifikasi keberadaan suatu aset, pemeriksa harus mempergunakan prosedur pemeriksaan yang sesuai dan tepat.

4. Penggunaan Sumber Daya secara Ekonomis dan Efisien

Pemeriksa yang berhubungan dengan keekonomisan dan efisiensi pengguna sumber daya haruslah mengidentifikasi berbagai keadaan seperti: fasilitas-fasilitas yang tidak dipergunakan sepenuhnya, pekerjaan yang tidak produktif, berbagai prosedur yang tidak dapat dibenarkan berdasarkan pertimbangan biaya, dan terlalu banyak atau sedikitnya jumlah staf.

5. Pencapaian Tujuan

Pemeriksa internal haruslah menilai pekerjaan, operasi, atau program untuk menilai apakah hasil yang dicapai telah sesuai dengan tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan, dan apakah pekerjaan, operasi, atau program tersebut telah dilaksanakan sesuai dengan rencana.

2.1.1.3 Fungsi Audit Internal

Fungsi audit internal adalah memastikan bahwa kegiatan operasional organisasi berjalan sesuai kebijakan dan tujuan yang telah ditetapkan. Audit internal juga berperan dalam mendeteksi dan mencegah kecurangan, menilai efisiensi proses serta memberikan rekomendasi perbaikan guna meningkatkan efektivitas dan akuntabilitas organisasi.

Menurut Hery (2017:238) menyatakan bahwa:

“Fungsi pemeriksaan intern adalah untuk meyakinkan keandalan informasi, kesesuaian dengan kebijaksanaan, rencana, prosedur dan peraturan perundang-undangan, perlindungan terhadap aset, penggunaan sumber daya secara ekonomis dan efisien, dan pencapaian tujuan.”

Menurut Ardianingsih & Setiawan (2023:3) audit internal memiliki fungsi sebagai berikut:

1. Penilaian atas pengendalian administratif organisasi dan memastikan implementasi pengendalian internal telah berjalan secara efektif agar tujuan Perusahaan tercapai.
2. Penilaian atas pelaksanaan semua kegiatan dalam perusahaan telah dilaksanakan dan berjalan sesuai dengan yang diinginkan.

Adapun menurut Mulyadi (2017:211) fungsi audit intern meliputi pelaksanaan kegiatan-kegiatan berikut ini:

1. Pemeriksaan dan penilaian terhadap efektivitas pengendalian intern dan mendorong penggunaan pengendalian intern yang efektif dengan biaya yang minimum.
2. Menentukan sampai seberapa jauh pelaksanaan kebijakan manajemen puncak dipatuhi.
3. Menentukan sampai seberapa jauh kekayaan perusahaan dipertanggung jawabkan dan dilindungi dari segala macam kerugian.
4. Menentukan keandalan informasi yang dihasilkan oleh berbagai bagian dalam perusahaan.
5. Memberikan rekomendasi perbaikan kegiatan-kegiatan perusahaan.

2.1.1.4 Pengertian Auditor Internal

Auditor internal adalah seseorang yang memiliki tanggung jawab untuk menilai dan memastikan bahwa aktivitas operasional suatu entitas berjalan sesuai kebijakan serta tujuan yang telah ditetapkan melalui proses pemeriksaan yang bersifat independen dan objektif.

Menurut Hery (2017:24) pengertian auditor internal adalah sebagai berikut:

“Auditor internal adalah auditor yang bekerja pada suatu entitas, dan oleh karenanya merupakan pegawai serta tunduk pada manajemen entitas di mana ia bekerja.”

Menurut Mulyadi (2017:29) menyatakan bahwa:

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

Menurut Halim (2018:11) menyatakan bahwa:

“Auditor internal merupakan karyawan suatu perusahaan tempat mereka melakukan audit. Tujuan *auditing* internal adalah untuk membantu manajemen dalam melaksanakan tanggung jawabnya secara efektif.”

Sedangkan menurut Agoes & Hoesada (2023:56) auditor intern adalah:

“Auditor yang bekerja dalam perusahaan yang tugas pokoknya menentukan apakah kebijakan dan prosedur yang ditetapkan oleh manajemen puncak telah dipatuhi, menentukan efisiensi dan efektivitas prosedur kegiatan organisasi, serta menentukan keandalan informasi yang dihasilkan berbagai bagian organisasi.”

Berdasarkan beberapa definisi di atas dapat diketahui bahwa auditor internal merupakan auditor yang bekerja dalam suatu organisasi dan bertugas untuk menilai apakah kegiatan operasional sudah berjalan sesuai dengan kebijakan, prosedur, dan tujuan yang telah ditetapkan, serta membantu manajemen dalam menjamin efektivitas dan keandalan informasi organisasi.

2.1.1.5 Fungsi Auditor Internal

Auditor internal memiliki peran penting dalam memastikan proses dan kegiatan organisasi berjalan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Fungsi utamanya mencakup evaluasi terhadap sistem pengendalian internal, manajemen risiko, dan proses tata kelola organisasi.

Menurut Halim (2018:10) menyatakan fungsi auditor internal sebagai berikut:

“Fungsi auditor internal adalah membantu manajemen dalam meningkatkan efisiensi dan efektivitas kegiatan perusahaan.”

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

1. Pemantauan atas pengendalian internal.
2. Pemeriksaan atas informasi keuangan maupun informasi operasional.
3. Penelaahan atas kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan.
4. Pengelolaan risiko.
5. Tata kelola.

2.1.2 Integritas Auditor

2.1.2.1 Pengertian Integritas

Integritas merupakan nilai penting yang harus dimiliki setiap auditor. Tanpa integritas, hasil audit bisa diragukan karena tidak mencerminkan kejujuran dan tanggung jawab profesional. Hal ini menjadi dasar untuk menjaga kepercayaan publik serta memastikan auditor tetap objektif dan independen dalam menjalankan tugasnya.

Menurut Pedoman Perilaku Auditor Intern Pemerintah Indonesia PPAIPI (2018:3) menjelaskan bahwa:

“Integritas adalah mutu, sifat, atau keadaan yang menunjukkan kesatuan yang utuh dan melekat pada diri seseorang sehingga memiliki potensi dan kemampuan yang memancarkan kewibawaan dan kejujuran. Integritas tidak hanya menyatakan kejujuran, namun juga hubungan wajar dan keadaan yang sebenarnya. Dengan menegakkan integritas maka pertimbangan

profesional (*professional judgement*) seorang auditor akan lebih dipercaya keahliannya.”

Menurut Mulyadi (2017:56) menyatakan bahwa:

“Integritas adalah suatu elemen karakter yang mendasari timbulnya pengakuan profesional. Integritas merupakan kualitas yang mendasari kepercayaan publik dan merupakan patokan (*benchmark*) bagi anggota dalam menguji semua keputusan yang diambilnya.”

Menurut Candradewi & Putra (2022) menjelaskan bahwa:

“Integritas merupakan kualitas dasar yang menjadi landasan munculnya kepercayaan dari masyarakat serta dijadikan acuan dalam pengambilan suatu keputusan.”

Berdasarkan beberapa definisi di atas dapat diketahui bahwa integritas merupakan kualitas dalam diri seseorang yang mencerminkan kejujuran, ketegasan, dan sikap adil dalam menjalankan tanggung jawabnya. Bagi auditor, integritas menjadi dasar utama dalam membangun kepercayaan publik dan bersikap profesional dalam setiap pengambilan keputusan.

2.1.2.2 Pengukuran Integritas Auditor

Menurut Pedoman Perilaku Auditor Intern Pemerintah Indonesia PPAIPI (2018:4) integritas auditor dapat diukur berdasarkan penerapan sejumlah prinsip, antara lain sebagai berikut:

1. Melakukan pekerjaan dengan kejujuran, ketekunan, dan bertanggung jawab
Kejujuran adalah perpaduan dari keteguhan watak dalam menerapkan prinsip-prinsip moral (lurus hati), tabiat suka akan kebenaran (tidak curang), tulus hati (ikhlas), serta etika keadilan dan kebenaran yang dilandasi pada ajaran agama dan/atau kepercayaan kepada Tuhan Yang Maha Esa.
Ketekunan adalah sifat rajin, keras hati dan bersungguh-sungguh (dalam bekerja).

Bertanggung jawab adalah berkewajiban menanggung segala sesuatu dalam lingkup penugasan.

Untuk melaksanakan etika ini, setiap auditor wajib:

- a. Selalu tanggap terhadap kepentingan bangsa dan negara;
- b. Bersikap dan bertindak transparan;
- c. Melaksanakan tugas sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku;
- d. Menggunakan daya dan upaya yang maksimal agar tidak terjadi kesalahan yang dapat menyebabkan kerugian negara; dan
- e. Berupaya menyelesaikan tugas sebaik-baiknya dalam waktu yang tersedia sehingga hasil kerja dapat dimanfaatkan secara optimal.

2. Menaati hukum dan membuat pengungkapan yang diharuskan oleh ketentuan perundang-undangan dan profesi

Menaati hukum adalah memandang dan menyelesaikan masalah berdasarkan ketentuan yang berlaku.

Pengungkapan adalah menunjukkan, membuktikan, menyingkapkan tentang sesuatu yang tadinya masih menjadi rahasia atau tidak banyak diketahui orang sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Untuk melaksanakan etika ini, setiap auditor harus:

- a. Menaati segala peraturan yang berlaku yaitu memandang dan menyelesaikan masalah berdasarkan ketentuan yang berlaku; dan
- b. Berusaha agar setiap peraturan perundang-undangan yang berlaku ditaati oleh masyarakat.

3. Menghormati dan berkontribusi pada tujuan organisasi yang sah dan etis
Menghormati dan berkontribusi adalah menghargai, menjunjung tinggi dan tidak melakukan perbuatan-perbuatan yang dapat menurunkan harkat dan martabat organisasi serta meningkatkan etos dan produktivitas kerja dalam rangka pencapaian tujuan organisasi.

Tujuan yang sah dan etis adalah tujuan organisasi yang sesuai dengan ketentuan perundang-undangan dan norma-norma yang berlaku.

Untuk melaksanakan etika ini setiap auditor wajib:

- a. Menghormati apa yang menjadi visi, misi dan tujuan organisasi;
- b. Menghargai pendapat sesama auditor, auditan dan organisasi lainnya dalam pelaksanaan tugas; dan
- c. Memberikan rekomendasi yang dapat meningkatkan nilai tambah organisasi.

4. Tidak menerima gratifikasi terkait dengan jabatan dalam bentuk apapun
Gratifikasi adalah pemberian dalam arti luas, yakni meliputi pemberian uang, barang, rabat (*discount*), komisi, pinjaman tanpa bunga, tiket perjalanan, fasilitas penginapan, perjalanan wisata, pengobatan cuma-cuma, dan fasilitas lainnya, baik yang diterima di dalam negeri maupun di luar negeri dan yang dilakukan dengan menggunakan sarana elektronik atau tanpa sarana elektronik.

Untuk melaksanakan etika ini, setiap auditor:

- a. Wajib menolak gratifikasi berupa pemberian uang atau yang disetarakan, hadiah atau pemberian dengan bentuk dan nilai tertentu,

di mana diketahui atau patut diduga pemberian tersebut diberikan dalam kaitannya dengan pekerjaan atau jabatan auditor yang bersangkutan;

- b. Apabila gratifikasi tidak bisa dihindari, auditor wajib melaporkan kepada pihak yang berwenang.

2.1.2.3 Integritas Sebagai Prinsip Etika Profesi Akuntan Indonesia

Menurut Mulyadi (2017:56) menyatakan bahwa untuk memelihara dan meningkatkan kepercayaan publik, setiap anggota harus memenuhi tanggung jawab profesionalnya dengan integritas setinggi mungkin.

1. Integritas adalah suatu elemen karakter yang mendasari timbulnya pengakuan profesional. Integritas merupakan kualitas yang mendasari kepercayaan publik dan merupakan patokan (*benchmark*) bagi anggota dalam menguji semua keputusan yang diambilnya.
2. Integritas mengharuskan seorang anggota untuk, antara lain, bersikap jujur dan berterus terang tanpa harus mengorbankan rahasia penerima jasa, pelayanan dan kepercayaan publik tidak boleh dikalahkan oleh keuntungan pribadi. Integritas dapat menerima kesalahan yang tidak disengaja dan perbedaan pendapat yang jujur, tetapi tidak dapat menerima kecurangan atau peniadaan prinsip.
3. Integritas diukur dalam bentuk apa yang benar dan adil. Dalam hal tidak terdapat aturan, standar, panduan khusus atau dalam menghadapi pendapat yang bertentangan, anggota harus menguji keputusan dan perbuatannya dengan bertanya apakah anggota telah melakukan apa yang seorang berintegritas akan lakukan dan apakah anggota telah menjaga integritas dirinya. Integritas mengharuskan anggota untuk menaati baik bentuk maupun jiwa standar teknis dan etika.
4. Integritas juga mengharuskan anggota untuk mengikuti prinsip objektivitas dan kehati-hatian profesional.

2.1.3 Motivasi Auditor

2.1.3.1 Pengertian Motivasi

Dalam menghadapi berbagai tuntutan dan tanggung jawab, seseorang tentu memerlukan dorongan yang membuatnya tetap bergerak maju. Dengan motivasi yang kuat, individu dapat menjaga fokus, mengatasi hambatan, serta terus berkembang dalam pekerjaannya.

Menurut Hasibuan (2023:143) menyatakan pengertian motivasi sebagai berikut:

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

Menurut Busro (2018:51) menyatakan pengertian motivasi sebagai berikut:

“Motivasi merupakan suatu rangkaian kegiatan pemberian dorongan, yaitu bukan hanya kepada orang lain melainkan juga kepada diri sendiri. Sehingga melalui dorongan ini diharapkan akan dapat bertindak ke arah tujuan yang diinginkan.”

Menurut Mangkunegara (2017:61) menyatakan pengertian motivasi sebagai berikut:

“Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal.”

Menurut Mariana & Rahmaniar (2022) menjelaskan bahwa:

“Motivasi adalah dorongan dari dalam diri seseorang untuk bertindak guna mencapai suatu tujuan. Auditor membutuhkan motivasi dalam menjalankan perannya. Motivasi yang tepat diperlukan untuk membantu auditor memberikan kontribusi yang optimal untuk mencapai tujuan.”

Berdasarkan definisi di atas dapat diketahui bahwa motivasi merupakan dorongan yang berasal dari dalam maupun luar diri seseorang yang mendorongnya untuk bertindak dan bekerja secara optimal guna mencapai tujuan tertentu. Dalam konteks pekerjaan motivasi berperan penting dalam meningkatkan semangat dan kinerja, termasuk bagi auditor dalam menjalankan perannya.

2.1.3.2 Sumber Motivasi

Motivasi yang mendorong seseorang untuk bertindak tentu tidak muncul begitu saja. Ada berbagai hal yang dapat menjadi pendorong, baik yang berasal dari dalam diri sendiri maupun dari lingkungan sekitar. Dengan memahami dari mana motivasi itu muncul penting agar dorongan tersebut bisa dijaga, ditingkatkan atau bahkan diarahkan sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai. Menurut Indahingwati & Nugroho (2020:135) menjelaskan sumber motivasi, digolongkan menjadi dua yaitu sumber motivasi dari dalam diri atau motivasi intrinsik dan sumber motivasi dari luar atau motivasi ekstrinsik.

1. Motivasi Intrinsik

Motivasi intrinsik muncul karena motif yang timbul dari dalam diri pegawai. Faktor individual yang mendorong pegawai untuk melakukan sesuatu adalah:

- a. Minat. Pegawai akan merasa terdorong untuk melakukan suatu kegiatan kalau kegiatan tersebut merupakan kegiatan yang sesuai minatnya.
- b. Sikap Positif. Pegawai yang mempunyai sifat positif terhadap suatu pekerjaan akan rela untuk ikut dan terlibat dalam kegiatan tersebut, serta akan berupaya seoptimal mungkin untuk menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik-baiknya.
- c. Kebutuhan. Pegawai mempunyai kebutuhan tertentu dan akan berupaya untuk memenuhi kebutuhan tersebut dengan melaksanakan serangkaian aktivitas atau kegiatan.

2. Motivasi Ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik muncul karena adanya rangsangan dari luar. Dua faktor utama yang berkaitan dengan motivasi ekstrinsik pegawai dalam organisasi di antaranya berkenaan dengan:

- a. Motivator. Motivator berkaitan dengan prestasi kerja, penghargaan, tanggung jawab yang diberikan, kesempatan untuk mengembangkan diri serta pekerjaannya itu sendiri.
- b. Kesehatan Kerja. Merupakan kebijakan dan administrasi organisasi yang baik, supervisi teknis yang memadai, gaji yang memuaskan, kondisi kerja yang mendukung, serta keselamatan kerja.

2.1.3.3 Metode dan Teknik Motivasi

Agar motivasi dapat tumbuh dan bertahan, diperlukan pendekatan yang tepat dalam mengelolanya. Berbagai metode dan teknik dapat digunakan untuk mendorong seseorang untuk tetap bersemangat bersemangat, fokus dan konsisten dalam mencapai tujuannya. Menurut Hasibuan (2023:149) ada dua metode motivasi yaitu motivasi langsung dan motivasi tak langsung.

1. Motivasi Langsung (*Direct Motivation*)

Motivasi langsung adalah motivasi (materiil & nonmateriil) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasannya. Jadi sifatnya khusus, seperti pujian, penghargaan, tunjangan, hari raya, bonus, dan bintang jasa.

2. Motivasi Tak Langsung (*Indirect Motivation*)

Motivasi tak langsung adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja/kelancaran tugas sehingga para karyawan betah dan bersemangat melakukan pekerjaannya. Misalnya, kursi yang empuk, mesin-mesin yang baik ruangan kerja yang terang dan nyaman, suasana pekerjaan yang serasi, serta penempatan yang tepat. Motivasi tidak langsung besar pengaruhnya untuk merangsang semangat bekerja karyawan sehingga produktif.

Adapun menurut Mangkunegara (2017:76) 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 dibutuhkan.

2. Teknik Komunikasi Persuasif

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

2.1.3.4 Prinsip-Prinsip Motivasi

Dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, motivasi tidak cukup hanya dibangun melalui dorongan semata. Diperlukan prinsip-prinsip

tertentu yang dapat menjadi landasan agar motivasi tumbuh secara sehat dan berkelanjutan. Menurut Afandi (2021:25) motivasi memiliki beberapa prinsip yaitu sebagai berikut:

1. Prinsip Partisipasi

Dalam motivasi kerja terdapat upaya yang perlu diberikan kepada karyawan yaitu berupa kesempatan untuk berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai perusahaan.

2. Prinsip Komunikasi

Segala sesuatu perlu melakukan komunikasi terutama yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas dan informasi yang jelas dengan begitu karyawan akan lebih mudah termotivasi dalam bekerja.

3. Prinsip Mengakui Andil Bawahan

Yang di mana dengan mengakui adanya karyawan yang ikut andil dalam perusahaan mencapai tujuan. Dengan pengakuan tersebut karyawan dapat termotivasi.

4. Prinsip Pendelegasian Wewenang

Adanya atasan yang memberikan wewenang kepada bawahannya (karyawan) untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaannya, hal ini tentunya dapat meningkatkan motivasi karyawan untuk lebih percaya dengan kemampuannya.

5. Prinsip Memberi Perhatian

Perusahaan atau organisasi dapat memberikan perhatian terhadap karyawan seperti meningkatkan tentang kesehatan mereka harus lebih diprioritaskan atau sesekali mentraktir atau mengajak makan para karyawan ataupun dapat memberikan bonus atau uang tambahan kepada karyawan, hal ini dapat membuat karyawan termotivasi untuk lebih bersemangat lagi dalam bekerja.

2.1.3.5 Pengukuran Motivasi

Karyawan mempunyai cadangan energi potensial, bagaimana energi dilepaskan dan digunakan tergantung pada kekuatan dorongan motivasi seseorang dan situasi serta peluang yang tersedia. Menurut Mc. Clelland dalam Hasibuan (2023:162) berikut adalah hal-hal yang dapat mengukur motivasi seseorang agar dapat menjalankan tugasnya dengan baik:

1. Kebutuhan akan prestasi,
2. Kebutuhan akan afiliasi, dan

3. Kebutuhan akan kekuasaan.

Penjelasan mengenai hal-hal yang dapat digunakan untuk mengukur motivasi adalah sebagai berikut:

1. Kebutuhan akan prestasi
Kebutuhan akan prestasi merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat bekerja seseorang.
Indikator yang dapat mengukur dimensi tersebut adalah:
 - a. Mengembangkan kreativitas
 - b. Antusias untuk berprestasi tinggi
2. Kebutuhan akan afiliasi
Kebutuhan akan afiliasi menjadi daya penggerak yang akan memotivasi semangat bekerja seseorang.
Indikator yang dapat mengukur dimensi tersebut adalah:
 - a. Kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain di lingkungan ia tinggal dan bekerja
 - b. Kebutuhan akan perasaan dihormati
 - c. Kebutuhan akan perasaan maju dan tidak gagal
 - d. Kebutuhan akan perasaan ikut serta
3. Kebutuhan akan kekuasaan
Kebutuhan akan kekuasaan merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja karyawan.
Indikator yang dapat mengukur dimensi tersebut adalah:
 - a. Mengerahkan kemampuan demi mencapai kekuasaan
 - b. Memiliki kedudukan yang terbaik

Sedangkan menurut Wibowo (2017:162) berikut merupakan dimensi dan indikator motivasi:

1. Kebutuhan untuk berprestasi
 - a. Target kerja
 - b. Kualitas kerja
 - c. Tanggung jawab
 - d. Risiko
2. Kebutuhan memperluas pergaulan
 - a. Komunikasi
 - b. Persahabatan
3. Kebutuhan untuk menguasai suatu pekerjaan
 - a. Pemimpin
 - b. Duta perusahaan
 - c. Keteladanan

Dalam penelitian ini, dimensi yang digunakan untuk mengukur motivasi mengacu pada teori Mc. Clelland karena ketiga komponennya mampu menggambarkan dorongan auditor internal dalam bekerja, seperti keinginan untuk berprestasi, membangun relasi kerja yang baik serta memiliki pengaruh dalam lingkungan organisasi.

2.1.4 Kompetensi Auditor

2.1.4.1 Pengertian Kompetensi

Untuk menjalankan tugasnya secara efektif, auditor memerlukan lebih dari sekedar pengalaman, tetapi juga kompetensi yang memadai. Kompetensi menjadi dasar utama agar auditor dapat bekerja secara objektif, teliti dan profesional dalam setiap penugasan yang dijalankan.

Menurut Pedoman Perilaku Auditor Intern Pemerintah Indonesia PPAIPI (2018:4) menjelaskan bahwa:

“Kompetensi adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seseorang, berupa pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya. Auditor menerapkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan layanan pengawasan intern.”

Menurut Sutrisno (2023:203) menyatakan bahwa:

“Kompetensi adalah suatu kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan di tempat kerja yang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan.”

Menurut Mulyadi (2017:58) menyatakan bahwa:

“Kompetensi menunjukkan terdapatnya pencapaian dan pemeliharaan suatu tingkatan pemahaman dan pengetahuan yang memungkinkan seorang anggota untuk memberikan jasa dengan kemudahan dan kecerdikan.”

Menurut Maswari et al. (2024) menjelaskan bahwa:

“Kompetensi adalah kemampuan untuk menjalankan tugas berdasarkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang dibutuhkan dalam suatu pekerjaan. Auditor internal yang kompeten memiliki kemampuan yang lebih baik dalam menjalankan tanggung jawabnya, termasuk dalam mendeteksi adanya penyimpangan serta mengurangi potensi terjadinya pelanggaran atau tindakan kecurangan.”

Berdasarkan beberapa definisi di atas dapat diketahui bahwa kompetensi merupakan kemampuan seseorang dalam menjalankan tugasnya secara efektif yang didukung oleh pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan tuntutan pekerjaannya. Kompetensi ini penting bagi auditor internal agar dapat menjalankan tanggung jawabnya dengan tepat, termasuk dalam mendeteksi penyimpangan dan mencegah terjadinya kecurangan.

2.1.4.2 Karakteristik Kompetensi

Untuk memahami kompetensi secara lebih mendalam, terdapat sejumlah karakteristik yang membentuk dan mencerminkan kompetensi seseorang. Menurut Spencer & Spencer dalam Sutrisno (2023:206) terdapat lima aspek karakteristik kompetensi, yaitu:

1. *Motives*, adalah sesuatu yang di mana seseorang secara konsisten berpikir sehingga ia melakukan tindakan. Misalnya, orang memiliki motivasi berprestasi secara konsisten mengembangkan tujuan-tujuan yang memberi tantangan pada dirinya dan bertanggung jawab penuh untuk mencapai tujuan tersebut serta mengharapkan *feedback* untuk memperbaiki dirinya.

2. *Traits*, adalah watak yang membuat orang untuk berperilaku atau bagaimana seseorang merespons sesuatu dengan cara tertentu. Misalnya, percaya diri, kontrol diri, stres, atau ketabahan.
3. *Self concept*, adalah sikap dan nilai-nilai yang dimiliki seseorang. Bagaimana nilai yang dimiliki seseorang, apa yang menarik bagi seseorang untuk melakukan sesuatu. Misalnya, seseorang yang dinilai menjadi pimpinan seyogianya memiliki perilaku kepemimpinan.
4. *Knowledge*, adalah informasi yang dimiliki seseorang untuk bidang tertentu.
5. *Skills*, adalah kemampuan untuk melaksanakan suatu tugas tertentu baik secara fisik maupun mental.

2.1.4.3 Pengukuran Kompetensi

Kompetensi tidak hanya perlu dimiliki, tetapi juga perlu diukur agar dapat diketahui secara relevan kemampuan tersebut dengan tuntutan pekerjaan. Melalui proses ini, kemampuan seseorang dapat dievaluasi secara lebih objektif dan terarah.

Menurut Busro (2018:35) kompetensi diukur dengan dimensi dan indikator sebagai berikut:

1. Pengetahuan (*knowledge*), yaitu kesadaran dalam bidang kognitif dengan indikatornya:
 - a. Identifikasi belajar, dan
 - b. Cara pembelajaran yang baik sesuai dengan kebutuhan yang ada di perusahaan.
2. Pemahaman (*understanding*), yaitu kedalaman kognitif dan afektif yang dimiliki oleh individu, dengan indikatornya:
 - a. Pemahaman yang baik tentang karakteristik, dan
 - b. Kondisi kerja secara efektif dan efisien.
3. Nilai (*value*), yaitu suatu standar perilaku yang telah diyakini dan secara psikologis telah menyatu dalam diri seseorang dengan indikatornya:
 - a. Kejujuran,
 - b. Keterbukaan,
 - c. Demokratis.
4. Kemampuan (*skills*), yaitu sesuatu yang dimiliki oleh individu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan dengan indikatornya:
 - a. Metode kerja yang dianggap lebih efektif, dan
 - b. Efisien.
5. Sikap (*attitude*), yaitu perasaan (senang-tidak senang, suka-tidak suka) atau reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar dengan indikatornya:

- a. Reaksi terhadap krisis ekonomi, dan
 - b. Perasaan terhadap kenaikan gaji.
6. Minat (*interest*), yaitu kecenderungan seseorang untuk melakukan suatu perbuatan dengan indikatornya:
- a. Aktivitas kerja, dan
 - b. Semangat kerja.

Sedangkan menurut Pedoman Perilaku Auditor Intern Pemerintah Indonesia PPAIPI (2018:6) kompetensi auditor dapat diukur berdasarkan penerapan sejumlah prinsip, antara lain sebagai berikut:

1. Memiliki kompetensi dalam pelaksanaan tugas
Kompetensi adalah suatu kepandaian khusus yang dimiliki seorang auditor yang mampu menggunakan teori dan praktik untuk melaksanakan tugasnya. Setiap auditor harus menggunakan keahlian dan keterampilan semaksimal mungkin sehingga dapat menunjang keberhasilan pelaksanaan tugas. Disamping itu, setiap auditor juga harus meningkatkan keahlian dan keterampilannya sejalan dengan perkembangan teknologi berdasarkan prinsip pengembangan diri. Kompetensi auditor yang dimiliki sebelum dan selama seorang auditor menjadi auditor harus mencukupi dan digunakan secara optimal dalam melaksanakan tugas.
Untuk melaksanakan etika ini, setiap auditor:
 - a. Bersedia mempraktikkan pengetahuan dan pengalaman (baik pengalaman diri sendiri maupun pengalaman orang lain) untuk menyelesaikan tugas;
 - b. Mampu menyusun perencanaan dan melaksanakannya dengan efektif; dan
 - c. Bersedia menggunakan daya imajinasi dan keterampilan konseptualnya dalam melaksanakan tugas.
2. Memberikan layanan yang dapat diselesaikan sepanjang memiliki pengetahuan, keahlian dan keterampilan, serta pengalaman yang diperlukan.
3. Melakukan pengawasan sesuai dengan Standar Audit Intern Pemerintah Indonesia.
4. Terus-menerus meningkatkan keahlian serta efektivitas dan kualitas pelaksanaan tugasnya, baik yang diperoleh dari pendidikan formal, pelatihan sertifikasi, maupun pengalaman kerja.

Dalam penelitian ini, dimensi untuk mengukur kompetensi mengacu pada Pedoman Perilaku Auditor Intern Pemerintah Indonesia (PPAIPI) karena pedoman ini secara khusus mencakup prinsip-prinsip yang relevan dengan tugas dan

tanggung jawab auditor internal. PPAIPI memberikan gambaran menyeluruh mengenai kemampuan teknis, profesionalisme dan komitmen etis yang harus dimiliki auditor sehingga paling tepat digunakan sebagai acuan dalam mengukur kompetensi auditor internal.

2.1.5 Kinerja Auditor Internal

2.1.5.1 Pengertian Kinerja Auditor Internal

Kinerja bukan hanya soal hasil akhir, tetapi juga mencerminkan proses, tanggung jawab dan cara kerja seseorang dalam menjalankan perannya secara konsisten. Setiap tindakan dan keputusan yang diambil dalam pekerjaan akan mempengaruhi kualitas kerja yang dihasilkan.

Menurut Mangkunegara (2017:67) menyatakan pengertian kinerja sebagai berikut:

“Istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.”

Menurut Sinambela (2016:480) kinerja dapat diartikan sebagai berikut:

“Kinerja adalah pelaksanaan suatu pekerjaan dan penyempurnaan pekerjaan tersebut sesuai dengan tanggung jawabnya sehingga dapat mencapai hasil sesuai dengan yang diharapkan.”

Menurut Indahingwati & Nugroho (2020:211) menyatakan pengertian kinerja sebagai berikut:

“Kinerja merupakan tingkat keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja bukan merupakan karakteristik individu, seperti

bakat, atau kemampuan, namun merupakan perwujudan dari kemampuan dalam karya nyata. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari organisasi.”

Menurut Sangkut et al. (2024) pengertian kinerja auditor adalah sebagai berikut:

“Auditor performance is the work achieved by the auditor in carrying out his duties based on the responsibilities that have been given to him. Auditor performance is used as a benchmark to determine whether the work done will be good or vice versa.”

Dari pernyataan di atas dapat diartikan bahwa kinerja auditor merupakan hasil kerja yang dicapai oleh auditor dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan. Kinerja auditor digunakan sebagai tolak ukur untuk menentukan apakah pekerjaan yang dilakukan sudah baik atau sebaliknya.

Menurut Dwiyanto & Rufaedah (2020) menyatakan bahwa:

“Kinerja auditor internal adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program atau kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi suatu organisasi”.

Berdasarkan beberapa definisi di atas dapat diketahui bahwa kinerja auditor internal merupakan hasil kerja yang dicapai auditor dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar dan tujuan organisasi. Kinerja ini menunjukkan tingkat keberhasilan auditor dalam pelaksanaan audit, serta menjadi tolak ukur untuk menilai sejauh mana peran dan kontribusi terhadap pencapaian visi, misi, dan sasaran organisasi.

2.1.5.2 Standar Kinerja Auditor Internal

Standar wajib diterapkan oleh Pimpinan APIP dan auditor dalam seluruh kegiatan pengawasan intern, termasuk kegiatan audit. Menurut Standar Audit Intern

Pemerintah Indonesia SAIPI (2021:11) berikut adalah standar kinerja auditor intern:

1. Pengelolaan Pengawasan Intern
2. Sifat Dasar Pengawasan Intern
3. Perencanaan Penugasan Pengawasan Intern
4. Pelaksanaan Penugasan
5. Komunikasi Hasil Penugasan
6. Pemantauan Tindak Lanjut
7. Komunikasi Penerimaan Risiko

Standar-standar kinerja auditor intern dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengelolaan Pengawasan Intern
Pimpinan APIP harus mengelola kegiatan Pengawasan Intern secara efektif untuk memastikan Pengawasan Intern memberikan nilai tambah bagi organisasi.
 - a. Perencanaan
Pimpinan APIP harus menyusun perencanaan Pengawasan Intern berbasis risiko untuk menetapkan prioritas Pengawasan Intern sesuai dengan tujuan organisasi.
 - b. Komunikasi dan Persetujuan
Pimpinan APIP harus mengomunikasikan perencanaan Pengawasan Intern dan kebutuhan sumber daya, termasuk perubahan interim yang signifikan, kepada Pimpinan K/L/D untuk memperoleh persetujuan. Apabila ada keterbatasan sumber daya, Pimpinan APIP mengomunikasikan dampaknya kepada Pimpinan K/L/D.
 - c. Pengelolaan Sumber Daya
Pimpinan APIP harus memastikan bahwa sumber daya Pengawasan Intern memadai, cukup, dan dialokasikan secara efektif untuk mencapai sasaran perencanaan Pengawasan Intern.
 - d. Kebijakan dan Prosedur
Pimpinan APIP harus menyusun kebijakan dan prosedur Pengawasan Intern.
 - e. Koordinasi
Pimpinan APIP harus berbagi informasi, melakukan koordinasi, dan mempertimbangkan kegiatan asurans dan konsultasi dari pihak ekstern dan pihak intern lainnya untuk memastikan cakupan pengawasan yang memadai dan meminimalkan duplikasi pengawasan.
 - f. Pelaporan kepada Pimpinan K/L/D
Pimpinan APIP harus melaporkan secara berkala dalam setahun tentang tujuan, kewenangan, tanggung jawab, dan kinerja Pengawasan Intern. Laporan juga harus mencakup risiko strategis,

risiko *fraud*, kelemahan pengendalian, isu tata kelola, dan hal lainnya yang perlu perhatian Pimpinan K/L/D.

- g. Tindak Lanjut Atas Pengaduan Masyarakat
Pimpinan APIP harus menindaklanjuti pengaduan dari masyarakat.
- h. Penyedia Jasa Ekstern dan Tanggung Jawab APIP atas Pengawasan Intern
Apabila Pengawasan Intern menggunakan pihak ekstern, Pimpinan APIP memiliki tanggung jawab untuk memelihara aktivitas Pengawasan Intern yang efektif.

2. Sifat Dasar Pengawasan Intern

Pengawasan Intern harus mengevaluasi dan memberikan kontribusi pada perbaikan tata kelola, manajemen risiko, dan pengendalian intern pada organisasi dengan menggunakan pendekatan sistematis, disiplin, dan berbasis risiko. Kredibilitas dan nilai Pengawasan Intern meningkat apabila auditor bersikap proaktif dan hasil pengawasannya memberikan wawasan baru beserta pertimbangan dampaknya di masa depan.

- a. Tata Kelola
Pengawasan Intern harus menilai dan memberikan rekomendasi yang memadai untuk meningkatkan proses tata kelola organisasi.
- b. Manajemen Risiko
Pengawasan Intern harus mengevaluasi efektivitas dan berkontribusi terhadap peningkatan proses manajemen risiko.
- c. Pengendalian Intern
Pengawasan Intern harus membantu organisasi dalam memelihara pengendalian intern yang efektif dengan mengevaluasi efektivitas dan efisiensinya serta mendorong perbaikan berkelanjutan.

3. Perencanaan Penugasan Pengawasan Intern

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

- a. Tujuan Penugasan
Tujuan harus ditetapkan untuk setiap penugasan.
- b. Ruang Lingkup Penugasan
Ruang lingkup penugasan yang ditetapkan harus memadai untuk mencapai tujuan penugasan.
- c. Alokasi Sumber Daya Penugasan
Auditor harus menentukan sumber daya yang memadai dan cukup untuk mencapai tujuan penugasan, berdasarkan evaluasi atas karakteristik dan tingkat kompleksitas setiap penugasan, keterbatasan waktu, dan sumber daya yang tersedia.
- d. Program Kerja Penugasan
Auditor harus menyusun dan mendokumentasikan program kerja untuk mencapai tujuan penugasan.

4. Pelaksanaan Penugasan

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

a. Identifikasi Informasi

Auditor harus mengidentifikasi informasi yang cukup, andal, relevan dan bermanfaat untuk mencapai tujuan penugasan.

b. Analisis dan Evaluasi

Auditor harus menyusun kesimpulan dan hasil penugasan berdasarkan analisis dan evaluasi yang memadai.

c. Dokumentasi Informasi

Auditor harus mendokumentasikan informasi yang cukup, andal, relevan, dan bermanfaat untuk mendukung kesimpulan dan hasil penugasan.

d. Supervisi Penugasan

Penugasan audit harus disupervisi secara memadai untuk memastikan tercapainya sasaran, terjaminnya kualitas, dan peningkatan kompetensi auditor.

5. Komunikasi Hasil Penugasan

Auditor harus mengomunikasikan hasil penugasan.

a. Kriteria Komunikasi

Komunikasi harus mencakup sasaran, ruang lingkup penugasan, dan hasil penugasan.

b. Kualitas Komunikasi

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

c. Pengungkapan atas kesesuaian dengan Standar

Auditor harus menyatakan dalam laporan hasil penugasan bahwa Pengawasan Intern “dilaksanakan sesuai dengan Standar Audit Intern Pemerintah Indonesia”.

d. Penyampaian Hasil Penugasan

Pimpinan APIP harus mengomunikasikan hasil penugasan kepada pihak yang tepat.

e. Opini Makro

Apabila APIP memberikan opini makro, Pimpinan APIP harus memperhatikan strategi, sasaran, dan risiko-risiko organisasi dan ekspektasi Pimpinan K/L/D dan/atau Pimpinan Unit Organisasi serta pemangku kepentingan lainnya. Opini makro harus didukung dengan informasi yang relevan, andal, cukup, dan bermanfaat.

6. Pemantauan Tindak Lanjut

Pimpinan APIP harus membangun sistem pemantauan tindak lanjut atas hasil penugasan yang telah dikomunikasikan kepada klien.

7. Komunikasi Penerimaan Risiko

Dalam hal Pimpinan APIP menyimpulkan bahwa Pimpinan Unit Kerja dan/atau Pimpinan Unit Organisasi menerima tingkat risiko yang tidak dapat diterima oleh organisasi, Pimpinan APIP harus membahas

masalah ini secara berjenjang dengan Pimpinan di atasnya. Jika Pimpinan APIP meyakini bahwa permasalahan tersebut belum terselesaikan, maka Pimpinan APIP harus mengkomunikasikan hal tersebut kepada Pimpinan K/L/D dan/atau Pimpinan Unit Organisasi.

2.1.5.3 Prinsip-prinsip dan Aturan Kode Etik Profesi Auditor Internal

Untuk memastikan tugas, fungsi, dan peran auditor berjalan dengan baik, maka diperlukan suatu pedoman perilaku. Dalam Pedoman Perilaku Auditor Intern Pemerintah Indonesia PPAIPI (2018:3) menjelaskan prinsip-prinsip dan etika auditor internal yaitu sebagai berikut:

1. Integritas
Integritas adalah mutu, sifat, dan keadaan yang menunjukkan kesatuan yang utuh dan melekat pada diri seseorang sehingga memiliki potensi dan kemampuan yang memancarkan kewibawaan dan kejujuran. Integritas tidak hanya menyatakan kejujuran, namun juga hubungan wajar dan keadaan yang sebenarnya. Dengan menegakkan integritas maka pertimbangan profesional (*professional judgement*) seorang Auditor akan lebih dipercaya keandalannya.
2. Objektivitas
Objektivitas adalah sikap jujur yang tidak dipengaruhi pendapat dan pertimbangan pribadi atau golongan dalam mengambil putusan atau tindakan. Auditor menunjukkan objektivitas profesional tingkat tertinggi dalam mengumpulkan, mengevaluasi, dan mengomunikasikan informasi tentang kegiatan atau proses yang sedang diaudit. Auditor membuat penilaian berimbang dari semua keadaan yang relevan dan tidak dipengaruhi oleh kepentingan-kepentingannya sendiri ataupun orang lain dalam membuat penilaian. Prinsip objektivitas menentukan kewajiban bagi Auditor untuk berterus terang, jujur secara intelektual dan bebas dari konflik kepentingan.
3. Kerahasiaan
Kerahasiaan adalah sifat sesuatu yang dipercayakan kepada seseorang agar tidak diceritakan kepada orang lain yang tidak berwenang mengetahuinya. Auditor menghormati nilai dan kepemilikan informasi yang diterima dan tidak mengungkapkan informasi tanpa kewenangan yang tepat, kecuali ada ketentuan perundang-undangan atau kewajiban profesional untuk melakukannya.
4. Kompetensi
Kompetensi adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seseorang, berupa pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya.

Auditor menerapkan pengetahuan, keahlian dan keterampilan, serta pengalaman yang diperlukan dalam pelaksanaan layanan pengawasan intern.

5. Akuntabel

Akuntabel adalah kemampuan untuk menyampaikan pertanggung jawaban atau untuk menjawab dan menerangkan kinerja dan tindakan seseorang kepada pihak yang memiliki hak atau berkewenangan untuk meminta keterangan atau pertanggungjawaban.

Auditor wajib menyampaikan pertanggungjawaban atas kinerja dan tindakannya kepada pihak yang memiliki hak atau kewenangan untuk meminta keterangan atau pertanggungjawaban.

6. Perilaku Profesional

Perilaku profesional adalah tindak tanduk yang merupakan ciri, mutu, dan kualitas suatu profesi atau orang yang profesional di mana memerlukan kepandaian khusus untuk menjalankannya.

Auditor sebaiknya bertindak dalam sikap konsisten dengan reputasi profesi yang baik dan menahan diri dari segala perilaku yang mungkin menghilangkan kepercayaan kepada profesi pengawasan intern atau organisasi.

2.1.5.4 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Auditor Internal

Setiap auditor bekerja dalam situasi dan kondisi yang berbeda, sehingga kinerjanya pun tidak bisa dilepaskan dari berbagai pengaruh sekitarnya. Baik dari dukungan internal maupun tekanan eksternal bisa menjadi penentu apakah seorang auditor mampu menjalankan tugasnya secara optimal. Kinerja auditor internal dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, di antaranya sebagai berikut:

Menurut Lisda & Sukasih (2020) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja auditor internal meliputi:

“Budaya organisasi, motivasi dan profesionalisme. Budaya organisasi yang baik dalam membuat kinerja auditor internal semakin baik. Di sisi lain, motivasi yang tinggi akan mendorong auditor agar bekerja dengan giat sehingga membuat kinerja auditor internal semakin baik. Selain itu, semakin profesional auditor internal dalam melaksanakan tugas akan diikuti dengan peningkatan kinerja auditor internal.”

Menurut Candradewi & Putra (2022) menyatakan bahwa:

“Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja auditor yaitu integritas, pemahaman *good governance* dan budaya organisasi. Integritas merupakan salah satu sikap yang harus ada pada auditor agar dapat memberikan pelayanan yang objektif. *Good governance* merupakan dasar terciptanya perilaku auditor dalam bekerja. Budaya organisasi merupakan faktor eksternal yang mencakup tantangan, peluang dan kondisi lingkungan sekitar auditor yang menjadi dasar terbentuknya perilaku auditor ketika melaksanakan tugasnya.”

Sedangkan menurut Maswari et al. (2024) menyatakan bahwa:

“Kinerja auditor internal dipengaruhi oleh kompetensi, independensi dan profesionalisme. Semakin tinggi kompetensi dan independensi seorang auditor internal, maka dapat meningkatkan kinerjanya.”

Berdasarkan penjelasan di atas, maka dapat diketahui bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja auditor internal yaitu budaya organisasi, motivasi, profesionalisme, integritas, pemahaman *good governance*, kompetensi dan independensi. Sementara dalam penelitian ini hanya menggunakan faktor integritas, motivasi dan kompetensi auditor.

2.1.6 Penelitian Terdahulu

Penelitian ini didukung oleh beberapa penelitian sebelumnya yang membahas variabel-variabel yang digunakan pada penelitian ini. Variabel-variabel tersebut yaitu integritas, motivasi, dan kompetensi auditor dan pengaruhnya terhadap kinerja auditor internal. Beberapa penelitian terdahulu yang menjadi acuan dalam penelitian ini di antaranya sebagai berikut:

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan dan Perbedaan
1.	Lisda & Sukesih (2020) https://ejurnal.ulbi.ac.id/index.php/jurnalland/article/view/639	Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Profesionalisme terhadap Kinerja Auditor Internal (Survey Pada BUMN Sektor Jasa Keuangan & Asuransi di Kota Bandung)	Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Auditor Internal	<p>Persamaan: Menggunakan variabel X_2 yaitu Motivasi dan variabel Y yaitu Kinerja Auditor Internal</p> <p>Perbedaan: - Variabel X_1 dan X_3 yaitu Integritas dan Kompetensi tidak digunakan dalam penelitian ini - Survey penelitian terdahulu dilakukan pada BUMN Sektor Jasa Keuangan & Asuransi di Kota Bandung, Studi penelitian saat ini dilakukan pada Kantor Inspektorat Provinsi Jawa Barat</p>
2.	Arianti et al. (2023) https://jurnal.serambimekkah.ac.id/index.php/kimfe/article/view/232	Pengaruh Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran, Struktur Audit, Motivasi dan Kepuasan Kerja pada Kinerja Auditor (Studi Kasus Pada Inspektorat Kota Banda Aceh)	Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Auditor	<p>Persamaan: Menggunakan variabel X_2 yaitu Motivasi dan variabel Y yaitu Kinerja Auditor</p> <p>Perbedaan: - Variabel X_1 dan X_3 yaitu Integritas dan Kompetensi tidak digunakan dalam penelitian ini - Studi penelitian terdahulu dilakukan pada Inspektorat Kota Banda Aceh, Studi penelitian saat ini dilakukan pada Kantor Inspektorat Provinsi Jawa Barat</p>
3.	Anggraeni et al. (2023)	Pengaruh Kompetensi dan	Kompetensi berpengaruh	Persamaan:

	https://www.jurnal.stim-lpi.ac.id/index.php/Jomel/article/view/154	Independensi terhadap Kinerja Auditor	positif dan signifikan terhadap Kinerja Auditor	Menggunakan variabel X_3 yaitu Kompetensi dan variabel Y yaitu Kinerja Auditor Perbedaan: - Variabel X_1 dan X_2 yaitu Integritas dan Motivasi tidak digunakan pada penelitian ini - Survey penelitian terdahulu dilakukan pada Kantor Inspektorat Kabupaten Gowa, Studi penelitian pada saat ini dilakukan pada Kantor Inspektorat Provinsi Jawa Barat
4.	Ultasia & Andini (2022) https://publikasi.polije.ac.id/aserasi/article/view/3201	Pengaruh Profesionalisme, Independensi dan Kompetensi terhadap Kinerja Auditor Pada Inspektorat Kabupaten Jombang	Kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Auditor	Persamaan: Menggunakan variabel X_3 yaitu Kompetensi dan variabel Y yaitu Kinerja Auditor Perbedaan: - Variabel X_1 dan X_2 yaitu Integritas dan Motivasi tidak digunakan pada penelitian ini - Survey penelitian terdahulu dilakukan pada Inspektorat Kabupaten Jombang, Studi penelitian pada saat ini dilakukan pada Kantor Inspektorat Provinsi Jawa Barat
5.	Candradewi & Putra (2022) https://ejournal.unhi.ac.id/index.php/HAK/article/view/2307	Pengaruh Integritas Auditor, Pemahaman <i>Good Governance</i> , dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Auditor Pada Kantor Akuntan	Integritas Auditor berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Auditor	Persamaan: Menggunakan variabel X_1 yaitu Integritas dan variabel Y yaitu Kinerja Auditor Perbedaan: - Variabel X_2 dan X_3 yaitu Motivasi dan Kompetensi tidak

		Publik di Provinsi Bali		digunakan dalam penelitian ini - Survey penelitian terdahulu dilakukan pada Kantor Akuntan Publik di Provinsi Bali, Studi penelitian saat ini dilakukan pada Kantor Inspektorat Provinsi Jawa Barat
6.	Jannah & Ardiami (2024) https://journal-laaroiba.com/ojs/index.php/elm/article/view/431	Pengaruh Pengetahuan, Tekanan Waktu dan Motivasi terhadap Kinerja Auditor (Studi Kasus KAP KKSP)	Motivasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Auditor	Persamaan: Menggunakan variabel X_2 yaitu Motivasi dan variabel Y yaitu Kinerja Auditor Perbedaan: - Variabel X_1 dan X_3 yaitu Integritas dan Kompetensi tidak digunakan dalam penelitian ini - Studi penelitian terdahulu dilakukan pada KAP KKSP, Studi penelitian saat ini dilakukan pada Kantor Inspektorat Provinsi Jawa Barat
7.	Mariana & Rahmaniari (2022) https://jurnal.stisalhilalsigli.ac.id/index.php/jheid/article/view/74	Pengaruh Motivasi dan Independensi Auditor terhadap Kinerja Auditor	Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Auditor	Persamaan: Menggunakan variabel X_2 yaitu Motivasi dan variabel Y yaitu Kinerja Auditor Perbedaan: - Variabel X_1 dan X_3 yaitu Integritas dan Kompetensi tidak digunakan dalam penelitian ini - Survey penelitian terdahulu dilakukan pada Inspektorat di wilayah Aceh, Studi penelitian saat ini dilakukan pada Kantor

				Inspektorat Provinsi Jawa Barat
8.	Maswari et al. (2024) https://ejournal.unhi.ac.id/index.php/HAK/article/view/5790	Pengaruh Kompetensi, Independensi, dan Profesionalisme terhadap Kinerja Auditor Internal Pada BPR di Kabupaten Badung	Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Auditor Internal	Persamaan: Menggunakan variabel X_3 yaitu Kompetensi dan variabel Y yaitu Kinerja Auditor Internal Perbedaan: - Variabel X_1 dan X_2 yaitu Integritas dan Motivasi tidak digunakan dalam penelitian ini - Survei penelitian terdahulu dilakukan pada BPR di Kabupaten Badung, Studi penelitian saat ini dilakukan pada Kantor Inspektorat Provinsi Jawa Barat
9.	Marita & Gultom (2018) https://jurnalekonomi.unisla.ac.id/index.php/jpepsi/article/view/131	Pengaruh Profesionalisme, Etika Profesi, Independensi, Motivasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Auditor Internal (Studi Kasus Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan)	Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Auditor Internal	Persamaan: Menggunakan variabel X_2 yaitu Motivasi dan variabel Y yaitu Kinerja Auditor Internal Perbedaan: - Variabel X_1 dan X_3 yaitu Integritas dan Kompetensi tidak digunakan dalam penelitian ini - Studi penelitian terdahulu dilakukan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan, Studi penelitian saat ini dilakukan pada Kantor Inspektorat Provinsi Jawa Barat
10.	Wintari et al. (2022) https://e-journal.unmas.a	Pengaruh Tingkat Pendidikan, Motivasi, Pengalaman Kerja,	Motivasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Auditor	Persamaan: Menggunakan variabel X_2 yaitu Motivasi dan variabel Y yaitu Kinerja Auditor Perbedaan:

	c.id/index.php/kharisma/article/view/4851	Kompleksitas Tugas dan Independensi terhadap Kinerja Auditor Pada Kantor Akuntan Publik di Bali		<ul style="list-style-type: none"> - Variabel X_1 dan X_3 yaitu Integritas dan Kompetensi tidak digunakan dalam penelitian ini - Studi penelitian terdahulu dilakukan pada Kantor Akuntan Publik di Bali, Studi penelitian saat ini dilakukan pada Kantor Inspektorat Provinsi Jawa Barat
11.	Sarboini et al. (2022) https://journal.lmbagakita.org/jemsi/article/view/836	Pengaruh Kompetensi, Komitmen dan Etika Auditor terhadap Kinerja Auditor Internal Pada Kantor Inspektorat Aceh	Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Auditor Internal	<p>Persamaan: Menggunakan variabel X_3 yaitu Kompetensi dan variabel Y yaitu Kinerja Auditor Internal</p> <p>Perbedaan: <ul style="list-style-type: none"> - Variabel X_1 dan X_2 yaitu Integritas dan Motivasi tidak digunakan dalam penelitian ini - Studi penelitian terdahulu dilakukan pada Kantor Inspektorat Aceh, Studi penelitian saat ini dilakukan pada Kantor Inspektorat Provinsi Jawa Barat </p>
12.	Aulia & Indriasih (2024) https://jabko.upstegal.ac.id/index.php/JABKO/article/view/83	Pengaruh Independensi, Pengalaman Audit, Profesionalisme, dan Kompetensi terhadap Kinerja Auditor Internal	Kompetensi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Auditor Internal	<p>Persamaan: Menggunakan variabel X_3 yaitu Kompetensi dan variabel Y yaitu Kinerja Auditor Internal</p> <p>Perbedaan: <ul style="list-style-type: none"> - Variabel X_1 dan X_2 yaitu Integritas dan Motivasi tidak digunakan dalam penelitian ini - Studi penelitian terdahulu dilakukan pada Kantor Inspektorat yang berada di wilayah Eks </p>

				Karesidenan Pekalongan, Studi penelitian saat ini dilakukan pada Kantor Inspektorat Provinsi Jawa Barat
13.	Wardana & Ramantha (2023) https://ojs.unud.ac.id/index.php/Akuntansi/index	Independensi, Etika Profesi, dan Integritas terhadap Kinerja Auditor KAP di Bali	Integritas berpengaruh positif terhadap Kinerja Auditor	Persamaan: Menggunakan variabel X_1 yaitu Integritas dan variabel Y yaitu Kinerja Auditor Perbedaan: - Variabel X_2 dan X_3 yaitu Motivasi dan Kompetensi tidak digunakan dalam penelitian ini - Studi penelitian terdahulu dilakukan pada Kantor Akuntan Publik di Provinsi Bali, Studi penelitian saat ini dilakukan pada Kantor Inspektorat Provinsi Jawa Barat
14.	Prameswari & Nazar (2015) https://openlibrarypublications.telkomuniversity.ac.id/index.php/management/article/view/1686	Pengaruh Penerapan Integritas, Obyektivitas, Kerahasiaan, Kompetensi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Internal Auditor (Studi Kasus Pada Inspektorat Jenderal Kementerian Kesehatan RI)	Integritas tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Internal Auditor, Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Internal Auditor	Persamaan: Menggunakan variabel X_1 yaitu Integritas dan Kompetensi serta variabel Y yaitu Kinerja Auditor Internal Perbedaan: - Variabel X_2 dan X_3 yaitu Motivasi dan Kompetensi tidak digunakan dalam penelitian ini - Studi penelitian terdahulu dilakukan pada Inspektorat Jenderal Kementerian Kesehatan RI, Studi penelitian saat ini dilakukan pada Kantor

				Inspektorat provinsi Jawa Barat
15.	<p>Khoiriyah & Sulistyawati (2016)</p> <p>https://journals.usm.ac.id/index.php/solusi/article/view/2040</p>	<p>Pengaruh Independensi Auditor, Komitmen Organisasi, Integritas Auditor dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Auditor</p>	<p>Integritas Auditor berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Auditor</p>	<p>Persamaan: Menggunakan variabel X_1 yaitu Integritas dan variabel Y yaitu Kinerja Auditor</p> <p>Perbedaan: - Variabel X_2 dan X_3 yaitu Motivasi dan Kompetensi tidak digunakan dalam penelitian ini - Studi penelitian terdahulu dilakukan pada Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia (BPKRI), Studi penelitian saat ini dilakukan pada Kantor Inspektorat Provinsi Jawa Barat</p>
16.	<p>Sabirin & Nurhayati (2019)</p> <p>https://jurnal.ustjogja.ac.id/index.php/akuntansi_dewantara/article/view/3157</p>	<p>Pengaruh <i>Locus of Control</i>, Integritas Auditor, dan Gaya kepemimpinan Terhadap Kinerja Auditor Studi Kasus pada Kantor Akuntan Publik di Kota Bandung</p>	<p>Integritas Auditor berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Auditor</p>	<p>Persamaan: Menggunakan variabel X_1 yaitu Integritas Auditor dan variabel Y yaitu Kinerja Auditor</p> <p>Perbedaan: - Variabel X_2 dan X_3 yaitu Motivasi dan Kompetensi tidak digunakan dalam penelitian ini - Studi penelitian terdahulu dilakukan pada Kantor Akuntan Publik di Kota Bandung, Studi penelitian saat ini dilakukan pada Kantor Inspektorat Provinsi Jawa Barat</p>
17.	<p>Kanita et al. (2025)</p>	<p>Pengaruh Profesionalisme, Integritas, Etika Profesi, Tekanan</p>	<p>Integritas berpengaruh positif terhadap Kinerja Auditor</p>	<p>Persamaan: Menggunakan variabel X_1 yaitu Integritas dan variabel Y yaitu Kinerja Auditor</p>

	https://e-journal.unmas.ac.id/index.php/kharisma/article/view/11911	Waktu, dan Pengalaman Auditor Terhadap Kinerja Auditor Eksternal pada KAP Wilayah Kota Denpasar		Perbedaan: - Variabel X_2 dan X_3 yaitu Motivasi dan Kompetensi tidak digunakan dalam penelitian ini - Studi penelitian terdahulu dilakukan pada KAP Wilayah Kota Denpasar, Studi penelitian saat ini dilakukan pada Kantor Inspektorat Provinsi Jawa Barat
18.	Said (2020) https://journal.stiem.ac.id/index.php/jurakun/article/view/558	Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Auditor (Studi Empiris Pada Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan)	Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Auditor	Persamaan: Menggunakan variabel X_2 yaitu Motivasi dan variabel Y yaitu Kinerja Auditor Perbedaan: - Variabel X_1 dan X_3 yaitu Integritas dan Kompetensi tidak digunakan dalam penelitian ini - Studi penelitian terdahulu dilakukan pada Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan, Studi penelitian saat ini dilakukan pada Kantor Inspektorat Provinsi Jawa Barat
19.	Sari et al. (2024) https://journal.ipm2kpe.or.id/index.php/COSTI/NG/article/view/13020	Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Auditor Inspektorat Daerah Kabupaten Ogan Komering Ulu (OKU)	Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Auditor	Persamaan: Menggunakan variabel X_3 yaitu Kompetensi dan variabel Y yaitu Kinerja Auditor Internal Perbedaan: - Variabel X_1 dan X_2 yaitu Integritas dan Motivasi tidak digunakan dalam penelitian ini

				<p>- Studi penelitian terdahulu dilakukan pada Inspektorat Daerah Kabupaten Ogan Komering Ulu (OKU), Studi penelitian saat ini dilakukan pada Kantor Inspektorat Provinsi Jawa Barat</p>
20.	<p>Sari & Muslimin (2023)</p> <p>https://journal.laaroiba.com/index.php/reslaj/article/view/2043</p>	<p>Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Auditor pada KAP di Kota Surabaya</p>	<p>Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Auditor</p>	<p>Persamaan: Menggunakan variabel X_2 yaitu Motivasi dan variabel Y yaitu Kinerja Auditor</p> <p>Perbedaan:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Variabel X_1 dan X_3 yaitu Integritas dan Kompetensi tidak digunakan dalam penelitian ini - Studi penelitian terdahulu dilakukan pada KAP di Kota Surabaya, Studi penelitian saat ini dilakukan pada Kantor Inspektorat Provinsi Jawa Barat
21.	<p>Munawarah & Diantimala (2016)</p> <p>https://jurnal.usk.ac.id/TRA/article/view/13984/10563</p>	<p>Pengaruh Motivasi, Diskusi dalam Reviu Audit, Kompleksitas Tugas, dan Tekanan Waktu Terhadap Kinerja Auditor (Studi pada Inspektorat Kabupaten/Kota di Provinsi Aceh)</p>	<p>Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Auditor</p>	<p>Persamaan: Menggunakan variabel X_2 yaitu Motivasi dan variabel Y yaitu Kinerja Auditor</p> <p>Perbedaan:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Variabel X_1 dan X_3 yaitu Integritas dan Kompetensi tidak digunakan dalam penelitian ini - Studi penelitian terdahulu dilakukan pada Inspektorat Kabupaten/Kota di Provinsi Aceh, Studi penelitian saat ini dilakukan pada Kantor

				Inspektorat Provinsi Jawa Barat
22.	Brahandayani et al. (2023) https://journal.trunojoyo.ac.id/infestasi/article/view/14395	Pengaruh Beban Kerja, Kompetensi, Komitmen Organisasi, <i>Locus of Control</i> , Profesionalisme Terhadap Kinerja Auditor	Kompetensi Auditor berpengaruh positif terhadap Kinerja Auditor	Persamaan: Menggunakan variabel X_3 yaitu Kompetensi dan variabel Y yaitu Kinerja Auditor Perbedaan: - Variabel X_1 dan X_2 yaitu Integritas dan Motivasi tidak digunakan dalam penelitian ini - Studi penelitian terdahulu dilakukan pada Kantor Akuntan Publik Kota Denpasar, Studi penelitian pada saat ini dilakukan pada Kantor Inspektorat Provinsi Jawa Barat
23.	Priogandi et al. (2021) https://journal.unibos.ac.id/jbm/article/view/648	Pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasi dan Independensi Terhadap Kinerja Auditor pada Inspektorat Provinsi Sulawesi Barat	Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Auditor	Persamaan: Menggunakan variabel X_3 yaitu Kompetensi dan variabel Y yaitu Kinerja Auditor Perbedaan: - Variabel X_1 dan X_2 yaitu Integritas dan Motivasi tidak digunakan dalam penelitian ini - Studi penelitian terdahulu dilakukan pada Inspektorat Provinsi Sulawesi Barat, Studi penelitian pada saat ini dilakukan pada Kantor Inspektorat Provinsi Jawa Barat
24.	Sangkut et al. (2024) https://financial.ac.id/index.php/	<i>The Influence of Self-Efficacy, Professional Ethics, and Integrity on Auditor</i>	<i>Integrity influences Auditor Performance</i>	Persamaan: Menggunakan variabel X_1 yaitu Integritas dan variabel Y yaitu Kinerja Auditor Perbedaan:

	financial/article/view/593	<i>Performance at the BPKP Representative of Jambi Province</i>		<ul style="list-style-type: none"> - Variabel X₂ dan X₃ tidak digunakan dalam penelitian ini - Survey penelitian terdahulu dilakukan pada BPKP Perwakilan Provinsi Jambi, Studi penelitian saat ini dilakukan pada Kantor Inspektorat Provinsi Jawa Barat
25.	Amsari & Husna (2022) https://www.jurnal.lembagakita.org/jemsi/article/view/862	<i>The Effect of Competence and Accountability on the Performance of Government Auditors</i>	<i>The Competence affects the Performance of Auditors</i>	<p>Persamaan: Menggunakan variabel X₃ yaitu Kompetensi dan variabel Y yaitu Kinerja Auditor</p> <p>Perbedaan:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Variabel X₁ dan X₂ yaitu Integritas dan Motivasi tidak digunakan dalam penelitian ini - Studi penelitian terdahulu dilakukan pada Inspektorat Daerah Kabupaten Tapanuli Selatan dan Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota Tapanuli Selatan, Studi penelitian pada saat ini dilakukan pada Kantor Inspektorat Provinsi Jawa Barat
26.	Luthan et al. (2019) https://ejournal.upi.edu/index.php/thejobsreview/article/view/21345	<i>The Professionalism, Competence, Organizational Commitment & Job Satisfaction on the Performance of Auditor</i>	<i>Auditor Competence has a positive effect on Auditor Performance</i>	<p>Persamaan: Menggunakan variabel X₃ yaitu Kompetensi dan variabel Y yaitu Kinerja Auditor</p> <p>Perbedaan:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Variabel X₁ dan X₂ yaitu Integritas dan Motivasi tidak digunakan dalam penelitian ini - Studi penelitian terdahulu dilakukan pada

				Kantor Akuntan Publik (KAP) di Padang dan Medan, Studi penelitian saat ini dilakukan pada Kantor Inspektorat Provinsi Jawa Barat
27.	Rahmadani (2020) http://jess.ppj.unp.ac.id/index.php/JESS/article/view/293	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Integritas terhadap Kinerja Pegawai	Integritas berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai	Persamaan: Menggunakan variabel X_1 yaitu Integritas dan variabel Y yaitu Kinerja Perbedaan: - Variabel X_2 dan X_3 yaitu Motivasi dan Kompetensi tidak digunakan dalam penelitian ini - Studi penelitian terdahulu dilakukan pada Kantor Kejaksaan Negeri Padang, Studi penelitian saat ini dilakukan pada Kantor Inspektorat Provinsi Jawa Barat
28.	Rosmi & Syamsir (2020) https://ijrar.org/index.php	<i>The Influence of Integrity and Work Experience on Employee Performance</i>	<i>Integrity has a significant influence on Employee Performance</i>	Persamaan: Menggunakan variabel X_1 yaitu Integritas dan variabel Y yaitu Kinerja Perbedaan: - Variabel X_2 dan X_3 yaitu Motivasi dan Kompetensi tidak digunakan dalam penelitian ini - Studi penelitian terdahulu dilakukan pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bungo, Provinsi Jambi, Studi penelitian saat ini dilakukan pada Kantor Inspektorat Provinsi Jawa Barat

29.	<p>Abimayu et al. (2023)</p> <p>https://www.ejbm.org/index.php/ejbmr/article/view/1921</p>	<p><i>The Influence of Leadership Style and Motivation on Employee Performance in Drinking Water Distributor Company</i></p>	<p><i>Motivation has a positive on the Performance of Employees</i></p>	<p>Persamaan: Menggunakan variabel X₂ yaitu Motivasi dan variabel Y yaitu Kinerja</p> <p>Perbedaan: - Variabel X₁ dan X₃ yaitu Integritas dan Kompetensi tidak digunakan dalam penelitian ini - Studi penelitian terdahulu dilakukan pada PT. Sidoraya Star, Studi penelitian saat ini dilakukan pada Kantor Inspektorat Provinsi Jawa Barat</p>
30.	<p>Ramadhani & Syamsir (2020)</p> <p>https://www.atlantis-proceedings/icpag-19/125935632</p>	<p><i>The Effect of Leadership Style and Integrity on Performance at West Sumatera SAR Office</i></p>	<p><i>Integrity has a significant effect of Employee Performance</i></p>	<p>Persamaan: Menggunakan variabel X₁ yaitu Integritas dan variabel Y yaitu Kinerja</p> <p>Perbedaan: - Variabel X₂ dan X₃ yaitu Motivasi dan Kompetensi tidak digunakan dalam penelitian ini - Studi penelitian terdahulu dilakukan pada Kantor SAR Sumatera Barat, Studi penelitian saat ini dilakukan pada Kantor Inspektorat Provinsi Jawa Barat</p>

Sumber: Diolah oleh penulis

Terdapat beberapa perbedaan antara penelitian ini dengan penelitian-penelitian sebelumnya. Perbedaan tersebut terletak pada variabel-variabel yang digunakan, objek yang diteliti serta periode waktu pelaksanaannya. Dalam penelitian ini, penulis akan mengkaji pengaruh integritas, motivasi dan kompetensi

auditor terhadap kinerja auditor internal dengan objek penelitian yang difokuskan pada Inspektorat Provinsi Jawa Barat.

2.2 Kerangka Pemikiran

2.2.1 Pengaruh Integritas Auditor terhadap Kinerja Auditor Internal

Integritas penting dimiliki oleh seorang auditor karena menjadi dasar kejujuran dan kepercayaan dalam menjalankan tugasnya. Seorang auditor yang menjunjung tinggi integritas akan tetap berpegang pada prinsip kebenaran, meskipun berada dalam tekanan. Dengan integritas, auditor dapat bekerja secara jujur dan konsisten sehingga menghasilkan kinerja yang baik dan laporan yang dapat dipercaya seluruh pihak.

Terdapat beberapa teori yang menjelaskan pengaruh integritas terhadap kinerja auditor internal, yaitu sebagai berikut:

Menurut Candradewi & Putra (2022) menyatakan bahwa:

“Integritas auditor merupakan faktor internal meliputi usaha atau kemampuan dalam diri sendiri, yang merupakan dasar terciptanya perilaku auditor dalam mengambil tindakan pada saat melakukan tugas maupun pada saat menghadapi situasi sehingga kinerja auditor dapat memperoleh hasil.”

Menurut Rahmadani (2020) menyatakan bahwa:

“Integritas memiliki hubungan erat dengan kinerja, karena penerapan nilai-nilai moral seperti kejujuran dan tanggung jawab dapat mendorong tercapainya hasil kerja yang baik.”

Menurut Rosmi & Syamsir (2020) menyatakan bahwa:

“Integrity is very important to be considered for employees in carrying out their duties and applied in providing services to the community. Because government employees have strategic roles and responsibilities as well as

being the hope of the community to provide quality services by taking into account aspects of honesty, fairness, transparency, and responsibility. That way the people served are satisfied with the services provided by government employees with quality performance.”

Dari pernyataan di atas dapat diartikan bahwa integritas merupakan hal penting yang harus dimiliki pegawai dalam menjalankan tugas, terutama dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Sebagai pihak yang memiliki peran strategis dan diharapkan mampu memberi pelayanan berkualitas, pegawai pemerintah dituntut untuk bersikap jujur, adil, transparan, dan bertanggung jawab. Dengan begitu masyarakat bisa merasa puas atas pelayanan yang diberikan melalui kinerja pegawai yang berkualitas.

Menurut Ramadhani & Syamsir (2020) menyatakan bahwa:

“Integrity is the basis of the public belief in a quality and a benchmark for each member in testing the decisions taken. Integrity requires one to be honest and transparent, courageous, accountable and wise to perform performance.”

Dari pernyataan di atas dapat diartikan bahwa integritas merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi keberhasilan kinerja karyawan, karena integritas menjadi dasar kepercayaan publik terhadap suatu organisasi, integritas juga menjadi acuan bagi seluruh anggota dalam organisasi untuk menilai keputusan yang mereka ambil. Dalam menjalankan kinerja, integritas yang dibutuhkan yaitu sikap jujur, transparan, berani, bijaksana, dan bertanggung jawab.

Hasil penelitian Sangkut et al. (2024) menunjukkan bahwa integritas berpengaruh terhadap kinerja auditor yang artinya semakin tinggi tingkat integritas yang dimiliki auditor, maka dapat dipastikan auditor tersebut akan bertindak jujur, bijaksana dan lebih bertanggung jawab sehingga hal ini dapat memberikan kontribusi yang baik terhadap kinerja yang dihasilkan. Sejalan dengan hasil

penelitian Wardana & Ramantha (2023) yang menunjukkan bahwa integritas berpengaruh positif terhadap kinerja auditor yang artinya semakin tinggi integritas seorang auditor maka akan meningkatkan kualitas dan kredibilitas kinerja seorang auditor. Hasil penelitian Kanita et al. (2025) menunjukkan bahwa integritas berpengaruh terhadap kinerja auditor. Adapun Hasil penelitian Khoiriyah & Sulistyawati (2016) menunjukkan bahwa integritas berpengaruh terhadap kinerja auditor. Hasil penelitian Sabirin & Nurhayati (2019) juga menunjukkan bahwa integritas auditor berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor. Sedangkan, hasil penelitian Prameswari & Nazar (2015) menunjukkan bahwa integritas tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor.

2.2.2 Pengaruh Motivasi Auditor terhadap Kinerja Auditor Internal

Motivasi menjadi dorongan internal bagi auditor untuk bekerja lebih giat, tekun dan bertanggung jawab dalam menjalankan tugasnya. Seorang auditor yang merasa termotivasi cenderung memiliki semangat kerja yang tinggi, lebih fokus dan berusaha menyelesaikan tugasnya dengan baik. Motivasi yang kuat dapat meningkatkan kinerja auditor karena dapat mendorong mereka untuk bekerja lebih optimal dan tepat waktu.

Berikut beberapa teori yang menjelaskan pengaruh motivasi terhadap kinerja auditor internal:

Menurut Irmayani (2022:96) menyatakan bahwa:

“Motivasi adalah dorongan yang menciptakan semangat, antusias, dan kegairahan agar suatu individu mampu memiliki kinerja yang baik untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.”

Menurut Mc Clelland dalam Mangkunegara (2017:76) menyatakan bahwa:

“Terdapat hubungan yang positif antara motivasi berprestasi dengan pencapaian kinerja. Artinya, pimpinan, manajer, dan pegawai yang mempunyai berprestasi tinggi akan mencapai kinerja tinggi, dan sebaliknya mereka yang kinerjanya rendah disebabkan karena motivasi kerjanya rendah.”

Menurut Marita & Gultom (2018) menyatakan bahwa:

“Motivasi merupakan kondisi dalam diri seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan demi mencapai tujuan tertentu. Setiap orang memiliki perilaku yang berbeda-beda, dan perbedaan tersebut dapat mempengaruhi cara mereka menjalani suatu pekerjaan. Tingkat motivasi yang dimiliki seseorang dapat mempengaruhi kinerja seseorang. Semakin besar motivasi yang dimiliki oleh seseorang, maka semakin maksimal pula kinerja seseorang.”

Menurut Lisda & Sukasih (2020) menyatakan bahwa:

“Motivasi kerja dalam diri seseorang sangat penting karena motivasi adalah hal yang mendukung perilaku manusia, agar memiliki kemauan yang tinggi dalam bekerja dan antusias untuk mencapai tujuan dan hasil optimal.”

Menurut Jannah & Ardiami (2024) menyatakan bahwa:

“Hasil kerja yang diperoleh dari pelaksanaan suatu pekerjaan merupakan keberhasilan seorang auditor dalam membentuk motivasinya sendiri. Semakin besar motivasi yang dimiliki oleh seseorang maka semakin maksimal pula tingkat kinerja seseorang.”

Menurut Abimayu et al. (2023) menyatakan bahwa:

“Motivation is a condition that encourages people to carry out their duties according to their functions in the organization. Intrinsic motivation will encourage employees to excel. Intrinsic motivation will encourage

employees to carry out their duties properly so that these employees can achieve high performance which is recognized as work performance by the agency where they work.”

Dari pernyataan di atas dapat diartikan bahwa motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong seseorang untuk menjalankan tugas sesuai dengan fungsinya dalam organisasi. Motivasi intrinsik akan mendorong pegawai untuk berprestasi. Ketika pegawai memiliki motivasi intrinsik, mereka akan terdorong untuk melaksanakan tugas dengan baik, sehingga mampu mencapai kinerja yang tinggi yang diakui sebagai prestasi kerja oleh instansi tempatnya bekerja.

Hasil penelitian Mariana & Rahmianar (2022) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja auditor yang artinya semakin tinggi nilai motivasi maka semakin tinggi tingkat kinerja auditor. Hasil penelitian Arianti et al. (2023) yang menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor yang artinya semakin tinggi motivasi kerja auditor maka semakin baik kinerja auditor dalam melakukan audit, dan sebaliknya semakin rendah motivasi kerja auditor maka semakin rendah pula kinerja auditor dalam melakukan audit. Hasil penelitian Said (2020) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja auditor. Adapun hasil penelitian Sari & Muslimin (2023) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja auditor. Hasil penelitian Munawarah & Diantimala (2016) juga menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor. Sedangkan, hasil penelitian Wintari et al. (2022) menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor.

2.2.3 Pengaruh Kompetensi Auditor terhadap Kinerja Auditor Internal

Kompetensi merupakan faktor penting yang mempengaruhi bagaimana auditor menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Auditor yang berkompoten mampu memahami proses audit, berpikir kritis dan mengambil keputusan secara tepat. Hal ini mendorong terciptanya kinerja yang lebih efektif, akurat dan sesuai dengan standar profesional. Oleh karena itu, tingkat kompetensi yang dimiliki auditor sangat berperan dalam menentukan kinerjanya.

Beberapa teori yang menjelaskan pengaruh kompetensi terhadap kinerja auditor internal di antaranya:

Menurut Sudarmo (2023:228) menyatakan bahwa:

“Kompetensi merupakan kemampuan dan kecakapan individu dalam mengembangkan serta menggunakan potensi mereka dalam menghadapi perubahan di lingkungan organisasi atau tuntutan pekerjaan, sehingga mencerminkan kinerja mereka.”

Menurut Masdar et al. (2019:157) menyatakan bahwa:

“Kompetensi mencakup sejumlah atribut yang melekat pada diri individu yakni berupa kombinasi antara pengetahuan, *skill*, dan perilaku sebagai sarana yang dapat digunakan untuk memperbaiki kinerja.”

Menurut Ultasia & Andini (2022) menyatakan bahwa:

“Kompetensi merupakan pendidikan khusus untuk memperoleh suatu keahlian yang dibutuhkan oleh seorang auditor dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik, yaitu memiliki pengetahuan terhadap objek yang diaudit.”

Menurut Maswari et al. (2024) menyatakan bahwa:

“Kompetensi dianggap sebagai atribut fundamental karena merupakan bagian mendasar dari individu yang melekat pada kepribadiannya, serta dapat dijadikan acuan untuk memprediksi perilaku dalam situasi kerja tertentu. Dengan demikian, kompetensi memiliki keterkaitan dengan kinerja

karena kemampuan individu dapat mempengaruhi atau memperkirakan perilaku serta hasil kerja yang ditunjukkan.

Menurut Amsari & Husna (2022) menyatakan bahwa:

“A Government Auditor is required to have competence or expertise in his professional services. Because it will affect the quality of the examination results which is one of the assessments of the auditor’s performance. To obtain good audit performance results, Government Auditors must have competence with certain criteria, including being able to plan audits, identify the professional needs of auditors and to develop audit techniques and methodologies to suit the situations and conditions at hand.”

Dari pernyataan di atas dapat diartikan bahwa seorang Auditor Pemerintah dituntut untuk memiliki kompetensi atau keahlian yang memadai dalam menjalankan tugas profesionalnya. Hal ini penting karena tingkat kompetensi auditor akan mempengaruhi kualitas hasil pemeriksaan yang juga merupakan salah satu penilaian terhadap kinerja auditor. Untuk memperoleh kinerja audit yang optimal, Auditor Pemerintah perlu memenuhi kriteria kompetensi tertentu, seperti kemampuan dalam merencanakan audit, mengidentifikasi kebutuhan profesional, serta mengembangkan teknik dan metodologi audit yang sesuai dengan situasi dan kondisi yang dihadapi.

Menurut Luthan et al. (2019) menyatakan bahwa:

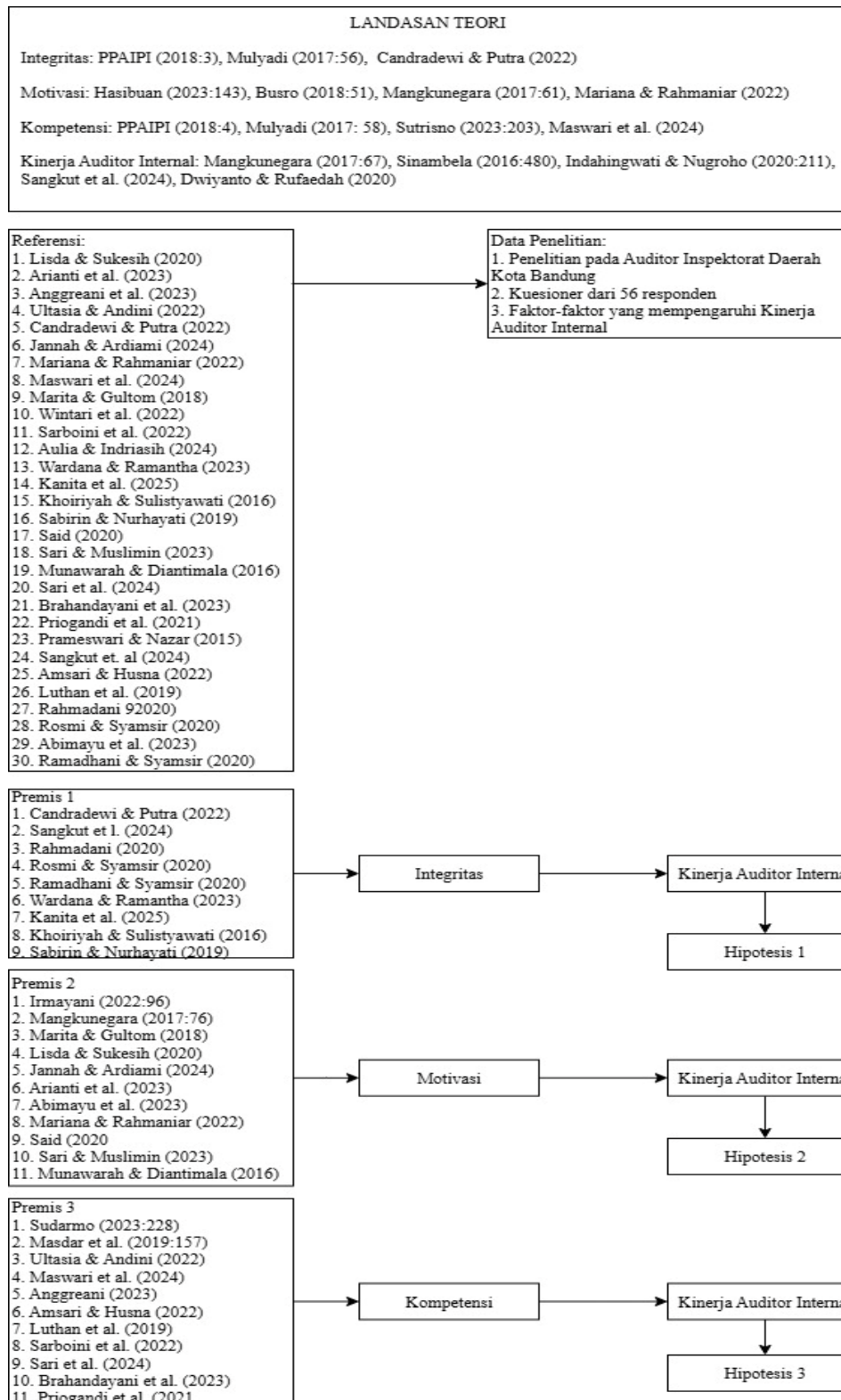
“By having competence or expertise in professional services, it will affect the report of examination result which is one of the assessment on auditor performance. The longer period of work and experience that the auditor has, the higher the auditor’s competence, the more audit quality will be generated and the auditor’s performance improves.”

Dari pernyataan di atas dapat diartikan bahwa dengan memiliki kompetensi atau keahlian dalam layanan profesional, hal tersebut akan mempengaruhi laporan hasil pemeriksaan yang merupakan salah satu penilaian terhadap kinerja auditor. Semakin lama pengalaman kerja yang dimiliki auditor, maka semakin tinggi

kompetensi auditor, semakin tinggi kompetensi auditor, maka semakin baik kualitas audit yang dihasilkan dan meningkatkan kinerja auditor.

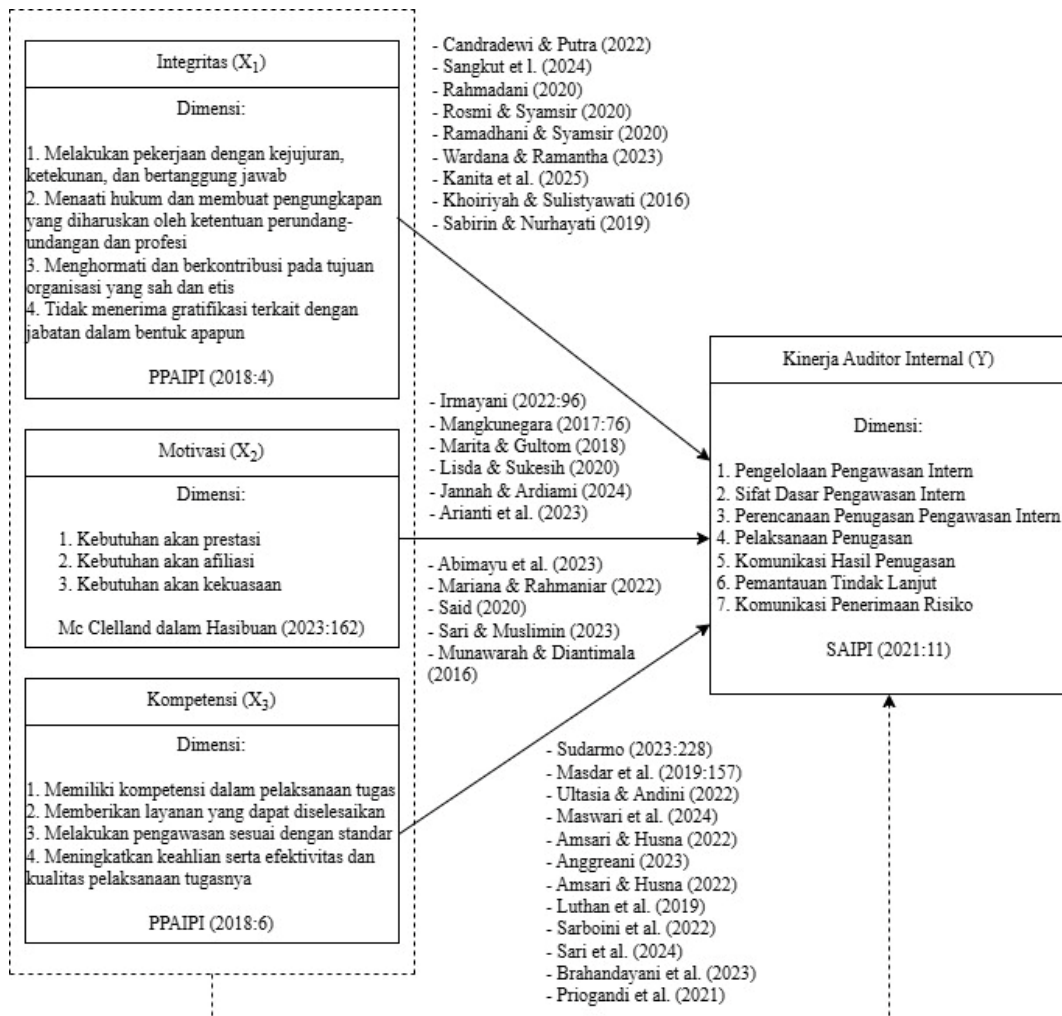
Hasil penelitian Anggraeni et al. (2023) menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja auditor yang artinya semakin tinggi kompetensi auditor, maka semakin baik kinerja auditor dalam melaksanakan tugas. Sejalan dengan hasil penelitian Sarboini et al. (2022) yang menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja auditor internal yang artinya semakin tinggi kompetensi maka semakin tinggi kinerja auditor internal. Hasil penelitian Sari et al. (2024) menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh pada kinerja auditor. Adapun hasil penelitian Brahandayani et al. (2023) menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Hasil penelitian Priogandi et al. (2021) juga menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor. Sedangkan, hasil penelitian Aulia & Indriasih (2024) menunjukkan bahwa kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor internal.

Berdasarkan beberapa teori yang telah diuraikan di atas, berikut adalah bagan yang menjelaskan landasan teori dalam penelitian ini:



Gambar 2.1 Landasan Teori

2.3 Paradigma Penelitian



Gambar 2.2 Paradigma Penelitian

2.4 Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2022:63) berikut adalah pengertian hipotesis:

“Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan 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.”

Berdasarkan landasan teori dan kerangka pemikiran yang telah diuraikan di atas, maka hipotesis penelitian yang dirumuskan penulis adalah:

Hipotesis 1: Integritas Auditor berpengaruh terhadap Kinerja Auditor Internal

Hipotesis 2: Motivasi Auditor berpengaruh terhadap Kinerja Auditor Internal

Hipotesis 3: Kompetensi Auditor berpengaruh terhadap Kinerja Auditor Internal

Hipotesis 4: Integritas, Motivasi dan Kompetensi Auditor berpengaruh terhadap Kinerja Auditor Internal