

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Teori Atribusi (*Attribution Theory*)**

Teori Atribusi merupakan teori yang menjelaskan tentang perilaku seseorang. Teori Atribusi dikembangkan oleh Heider dalam Tandiotong (2016), yang menerangkan bahwa perilaku seseorang ditentukan oleh kombinasi antara faktor internal (*internal forces*), yaitu faktor-faktor yang berasal dari dalam diri seseorang, seperti kemampuan, pengetahuan atau usaha, dan faktor eksternal (*external forces*), yaitu faktor-faktor yang berasal dari luar diri seseorang, seperti keberuntungan, kesempatan dan lingkungan.

Teori Atribusi akan memberikan penjelasan mengenai bagaimana cara menentukan motif atau penyebab dari perilaku seseorang. Teori Atribusi juga mempelajari proses bagaimana seseorang menginterpretasikan suatu peristiwa, mempelajari bagaimana seseorang menginterpretasikan alasan atau sebab perilakunya. Seseorang akan membentuk ide tentang orang lain beserta situasi di sekitar orang tersebut yang menyebabkan perilaku seseorang dalam persepsi sosial (Fembriani & Budiarta, 2016).

Berdasarkan teori tersebut, peneliti ingin membuktikan pengaruh beberapa variabel yang telah dipilih dalam penelitian ini apakah akan dapat memengaruhi kinerja auditor atau tidak. Pada dasarnya, karakteristik personal seorang auditor adalah salah satu penentu terhadap kinerja dalam menghasilkan audit yang berkualitas yang akan dilakukan karena merupakan suatu Faktor internal yang mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas.

##### **2.1.2 Audit Internal**

###### **2.1.2.1 Pengertian Audit Internal**

Audit internal dapat diartikan sebagai suatu aktivitas pemeriksaan. Aktivasinya menjadi pendukung utama bagi tercapainya tujuan pengendalian internal. Saat ini, perkembangan manajemen organisasi khususnya pada Lembaga

pemerintahan sangat membutuhkan peran audit internal. Tujuannya untuk mendukung jalannya manajemen organisasi sehingga sesuai dengan perencanaan dan mengarah kepada tujuan sebagai fungsi dari pengawasan.

Audit internal menurut Hery (2017:238) 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 Priyadi (2020:90) audit internal adalah suatu fungsi pada suatu organisasi guna menelaah atau mempelajari dan menilai kegiatan-kegiatan perusahaan untuk memberikan saran kepada manajemen. Internal audit memiliki aktivitas independen, keyakinan objektif dan konsultasi yang dirancang untuk memberikan nilai tambah dan meningkatkan operasi organisasi.

Menurut Standar Audit Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) audit internal adalah seluruh proses kegiatan audit, reuiu, pemantauan, evaluasi, dan kegiatan pengawasan lainnya berupa asistensi, sosialisasi dan konsultasi terhadap penyelenggaraan tugas dan fungsi organisasi dalam rangka memberikan keyakinan yang memadai bahwa kegiatan telah dilaksanakan sesuai dengan tolak ukur yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien untuk kepentingan pimpinan dalam mewujudkan pemerintahan yang baik.

#### **2.1.2.2 Tujuan Audit Internal**

Pada umumnya, tujuan dari audit internal adalah membantu anggota organisasi untuk melaksanakan tanggung jawabnya secara efektif. Menurut Agoes (2017:222) untuk mencapai tujuan tersebut, auditor internal harus melakukan kegiatan-kegiatan sebagai berikut:

1. Menelaah dan menilai kebaikan, memdainya tidaknya penerapan dari sistem pengendalian internal dan pengendalian operasional lainnya, serta mengembangkan pengendalian yang efektif dengan biaya yang tidak terlalu mahal,

2. Memastikan ketaatan terhadap kebijakan, rencana dan prosedur-prosedur yang telah ditetapkan oleh manajemen,
3. Memastikan seberapa jauh harta perusahaan dipertanggungjawabkan dan dilindungi dari kemungkinan terjadinya segala bentuk pencurian, kecurangan dan penyalahgunaan,
4. Memastikan bahwa pengolahan data yang dikembangkan dalam organisasi dapat dipercaya,
5. Menilai mutu pekerjaan setiap bagian dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh manajemen,
6. Menyarankan perbaikan-perbaikan operasional dalam rangka meningkatkan efisiensi dan efektivitas.

Untuk mendapatkan hasil pemeriksaan yang baik, maka auditor internal harus memberikan kontribusi yang maksimal pada penyelenggaraan pemeriksaannya. Dengan melaksanakan kegiatan-kegiatan yang telah disebutkan itu secara maksimal sehingga pemeriksaan yang dilakukan oleh auditor dapat berjalan secara efektif dan efisien.

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

Menurut Mulyadi (2016:211) fungsi audit internal dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Fungsi audit internal adalah menyelidiki dan menilai pengendalian internal dan efisiensi pelaksanaan fungsi berbagai tugas organisasi. Dengan demikian fungsi audit internal merupakan bentuk pengendalian yang fungsinya adalah untuk mengukur dan menilai efektifitas dari unsur-unsur pengendalian internal yang lain.
- b. Fungsi audit internal merupakan kegiatan penilaian bebas yang terdapat dalam penilaian organisasi, keuangan, dan kegiatan lain untuk memberikan jasa bagi manajemen dalam melaksanakan tanggung jawab mereka. Dengan cara menyajikan analisis, penilaian rekomendasi, dan komentar-komentar penting terhadap kegiatan manajemen, auditor internak menyediakan jasa-jasa tersebut. Auditor internal berhubungan dengan semua tahapan kegiatan perusahaan, sehingga tidak hanya terbatas pada unit atas catatan akuntansi.

Menurut Halim (2020:343) fungsi audit internal adalah memberikan jasa bagi manajemen atau pimpinan dalam melaksanakan tanggung jawab mereka dengan cara menyajikan analisis, penilaian, rekomendasi dan komentar-komentar penting terhadap kegiatan manajemen.

Kurniawan (2015:53) mengungkapkan fungsi auditor internal adalah memberikan berbagai macam jasa kepada organisasi termasuk audit kinerja dan audit operasional yang akan dapat membantu manajemen senior dan dewan komisaris di dalam memantau kinerja yang dihasilkan oleh manajemen dan para personil di dalam organisasi sehingga auditor internal dapat memberikan penilaian yang independen mengenai seberapa baik kinerja organisasi.

Penjelasan diatas penulis dapat menyimpulkan bahwa fungsi dari audit internal secara umum adalah untuk membantu manajemen organisasi dalam memberikan penilaian terhadap efektivitas dan efisiensi suatu pengendalian internal di dalam organisasi.

Menurut Hery (2017:270) ruang lingkup audit internal menilai keefektifan sistem pengendalian internal serta pengevaluasian terhadap kelengkapan dan keefektifan sistem pengendalian internal yang dimiliki organisasi, serta kualitas pelaksanaan tanggung jawab yang diberikan.

Menurut Nugroho (2014:35) ruang lingkup kegiatan audit intern yang dapat dilakukan oleh auditor dikelompokan sebagai berikut:

- a. Kegiatan penjaminan kualitas, terdiri atas :
  1. Audit
    - a. Audit keuangan
    - b. Audit kinerja
    - c. Audit dengan tujuan tertentu
  2. Evaluasi
  3. Reviu
  4. Pemantauan/*Monitoring*
- b. Kegiatan pengawasan lainnya yang tidak memberikan penjaminan kualitas (kegiatan *Consulting*), antara lain konsultasi, sosialisasi, asistensi.

#### **2.1.2.4 Tahap Pelaksanaan Audit Internal**

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

1. Perencanaan Audit
  - a. Sebagai langkah awal perencanaan audit ini berisikan:
  - b. Menyusun tujuan dan lingkup audit;
  - c. Mendapatkan informasi mengenai aktivitas yang akan diaudit;
  - d. Menentukan sumber-sumber penting dalam melakukan audit;
  - e. Memberitahukan kepada auditor mengenai pelaksanaan audit;

- f. Melaksanakan atau tepatnya survey terhadap risiko, pengendalian untuk mengetahui luas audit yang akan dilaksanakan dan meminta komentar dan saran audit;
  - g. Menyusun program;
  - h. Menentukan bagaimana, kapan dan siapa yang membutuhkan hasil dari audit pengesahan rencana audit.
2. Pengujian dan Pengevaluasian Informasi Untuk melakukan pengujian dan pengevaluasian auditor internal harus mengumpulkan, menganalisa, menginterpretasikan dan mendokumentasikan informasi untuk mendukung hasil audit.
  3. Menyampaikan hasil pemeriksaan Auditor internal harus menyampaikan atau melaporkan temuan-temuan yang diperoleh dari hasil audit
  4. Tindak lanjut hasil pemeriksaan Pemeriksaan internal harus terus meninjau atau melakukan *follow up* untuk memastikan bahwa terdapat temuan-temuan pemeriksaan yang dilaporkan telah dilakukan tindak lanjut tepat.

#### **2.1.2.5 Kode Etik Audit Internal**

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

1. Auditor internal harus menunjukkan kejujuran, objektivitas, dan kesungguhan dalam melaksanakan tugas dan memenuhi tanggung jawab profesinya.
2. Auditor internal harus menunjukkan loyalitas terhadap organisasinya atau terhadap pihak yang dilayani, namun secara sadar tidak boleh terlibat dalam kegiatan-kegiatan yang menyimpang atau melanggar hukum.
3. Auditor internal secara sadar tidak boleh terlibat dalam tindakan atau kegiatan yang dapat mendiskreditkan profesi audit internal atau mendiskreditkan organisasinya.
4. Auditor internal harus menahan diri dari kegiatan-kegiatan yang dapat menimbulkan konflik dengan kepentingan organisasinya atau kegiatan-kegiatan yang dapat menimbulkan prasangka-prasangka, yang meragukan kemampuannya untuk dapat melaksanakan tugas dan memenuhi tanggung jawab profesinya secara objektif.
5. Auditor internal tidak boleh menerima segala sesuatu dalam bentuk apapun dari karyawan, klien, pelanggan, pemasok, ataupun mitra bisnis organisasinya, yang patut di duga dapat mempengaruhi pertimbangan profesionalnya.
6. Auditor internal hanya melakukan jasa-jasa yang dapat diselesaikan dengan menggunakan kompetensi profesional yang dimilikinya.
7. Auditor internal harus bersikap hati-hati dan bijaksana dalam menggunakan informasi yang diperoleh dalam pelaksanaan tugasnya

(tidak boleh menggunakan informasi rahasia yang dapat menimbulkan kerugikan terhadap organisasinya untuk mendapatkan keuntungan pribadi).

8. Auditor internal harus mengungkapkan fakta-fakta penting yang diketahuinya dalam melaporkan hasil pekerjaannya, karena fakta yang tidak diungkap dapat mendistorsi laporan atas kegiatan yang di review atau dengan kata lain tidak berusaha menutupi adanya praktik-praktik yang melanggar hukum/peraturan.
9. Auditor internal harus senantiasa meningkatkan kompetensi dan efektivitas serta kualitas pelaksanaan tugasnya (dengan kata lain wajib mengikuti pendidikan profesional secara berkelanjutan).

### **2.1.2.6 Aktivitas Audit Internal**

Menurut Hery (2017:239) aktivitas audit internal dapat dikategorikan menjadi 2 macam bentuk, yaitu:

1. *Financial Auditing*

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

2. *Operational Auditing*

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

### **2.1.3 Auditor Internal**

#### **2.1.3.1 Pengertian Auditor Internal**

Auditor internal adalah orang yang bekerja di suatu perusahaan yang tugasnya yaitu melakukan aktivitas pemeriksaan. Berlangsungnya pengawasan

intern perusahaan merupakan peran dari auditor internal.

Menurut Hery (2017: 24) auditor internal ialah auditor yang bekerja pada suatu entitas, dan oleh karenanya merupakan pegawai serta tunduk pada manajemen entitas dimana ia bekerja.

Auditor internal menurut Mulyadi (2017:29) 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.

AAIPI (2021) auditor internal adalah jabatan yang mempunyai ruang lingkup, tugas, wewenang untuk melakukan pengawasan intern pada instansi pemerintah, lembaga, atau pihak lain yang didalamnya terdapat kepentingan Negara sesuai dengan peraturan perundang-undangan, yang diduduki oleh Pegawai Negeri Sipil (PNS) dengan hak dan kewajiban yang diberikan secara penuh oleh pejabat yang berwenang.

Beberapa pengertian mengenai auditor internal, maka dapat dinyatakan bahwa auditor internal merupakan pegawai yang melakukan audit, menentukan apakah kebijakan dan prosedur yang ditetapkan oleh manajemen puncak telah dipatuhi oleh seluruh komponen dan memastikan keandalan informasinya.

### **2.1.3.2 Fungsi Auditor Internal**

Auditor internal merupakan auditor yang bekerja di suatu entitas, oleh karena itu setiap pegawai harus tunduk pada manajemen entitas dimana ia bekerja. Fungsi audit internal meliputi pemeriksaan, pengevaluasian, dan pemantauan atas kecukupan serta efektivitas pengendalian internal. Tugas dan fungsi auditor internal ditentukan oleh manajemen. Tujuan fungsi auditor internal sangat bervariasi, tergantung pada ukuran dan struktur entitas, serta ketentuan manajemen. Aktivitas fungsi auditor internal menurut Hery (2017:24-25) dapat mencakup satu atau lebih hal berikut:

1. Pemantauan atas pengendalian internal

2. Pemeriksaan atas informasi keuangan maupun informasi operasional
3. Penelaahan terhadap aktivitas operasional perusahaan.
4. Pengelolaan resiko
5. Tata Kelola

### **2.1.3.3 Tanggung Jawab dan Kewenangan Auditor Internal**

Menurut Tugiman (2019:53) tanggung jawab auditor internal adalah bertanggung jawab untuk merencanakan dan melaksanakan tugas pemeriksaan, yang harus disetujui dan ditinjau atau di review oleh pengawas.

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

### **2.1.4 Kinerja Auditor Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan**

#### **2.1.4.1 Pengertian Kinerja Auditor Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan**

Menurut Sudiksa dan Karya (2016) menyatakan Kinerja internal auditor merupakan pekerjaan penilaian yang bebas (independen) di dalam suatu organisasi untuk meninjau kegiatan-kegiatan perusahaan guna memenuhi kebutuhan pimpinan.

Menurut Akbar (2015) Kinerja Auditor Internal adalah suatu hasil karya yang dicapai oleh seorang auditor dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan waktu yang diukur dengan mempertimbangkan kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu.

Berdasarkan beberapa definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja auditor internal adalah hasil yang dicapai oleh auditor dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya dalam kurun waktu tertentu.

#### **2.1.4.2 Standar Kinerja Auditor Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan**

Auditor internal dalam melaksanakan pemeriksaannya harus mematuhi berbagai peraturan yang berlaku untuk mendapatkan hasil pemeriksaan sesuai



dengan yang diinginkan. Terdapat standar yang berlaku untuk seorang auditor internal, salah satunya adalah standar kinerja auditor. Auditor dapat dikatakan kinerjanya dengan baik bila memenuhi standar kinerja yang berlaku. Berikut merupakan standar kinerja auditor internal menurut Standar Asosiasi Auditor Intern Pemerintah Indonesia (2021) yaitu:

1. **Pengelolaan Pengawasan Internal**  
Pimpinan APIP harus mengelola kegiatan Pengawasan Intern secara efektif untuk memastikan Pengawasan Intern memberikan nilai tambah bagi organisasi.
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.
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.
4. **Pelaksanaan Penugasan**  
Auditor harus mengidentifikasi, menganalisis, mengevaluasi, dan mendokumentasikan informasi yang memadai untuk mencapai tujuan penugasan.
5. **Komunikasi Hasil Penugasan**  
Auditor harus mengomunikasikan hasil penugasan. Komunikasi harus mencakup sasaran, ruang lingkup penugasan, dan hasil penugasan.
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 Motivasi Kerja**

### **2.1.5.1 Pengertian Motivasi Kerja**

Motivasi dapat didefinisikan sebagai dorongan kehendak yang menyebabkan

seseorang melakukan suatu perbuatan untuk mencapai tujuan tertentu. Motivasi berasal dari kata motif yang berarti “dorongan” atau rangsangan atau “daya penggerak” yang ada dalam diri seseorang.

Menurut Hasibuan (2016:142) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Seorang auditor internal dianggap mempunyai motivasi jika ia melaksanakan suatu kinerja yang lebih baik dari hasil kinerja orang lain. Motivasi untuk melaksanakan kinerja yang baik bagi auditor internal adalah dapat melaksanakan tanggung jawab auditor internal yang baik, seperti menerapkan program audit internal, mengarahkan personel dan aktivitas-aktivitas departemen audit internal.

#### **2.1.5.2 Indikator Motivasi Kerja**

Menurut Uno (2017: 73) dimensi dan indikator motivasi kerja dapat dibedakan sebagai berikut:

- 1) Motivasi internal
  - a) Tanggung jawab dalam melaksanakan tugas
  - b) Melaksanakan tugas dengan target yang jelas
  - c) Memiliki rasa senang dalam bekerja.
  - d) Diutamakan prestasi dari apa yang dikerjakannya.
- 2) Motivasi eksternal
  - a) Selalu berusaha memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya.
  - b) Senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakannya.
  - c) Bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian dari teman dan atasan.

#### **2.1.5.3 Metode dan Teknik Motivasi kerja**

Menurut Hasibuan (2015:149) ada dua metode motivasi yaitu:

1. Motivasi langsung (*Direct motivation*) Motivasi langsung adalah motivasi (materiil dan non materiil) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu untuk memenuhi kegutuhan serta kepuasannya. Jadi sifatnya khusus, seperti pujian, penghargaan, tunjangan, dan bonus.
2. Motivasi tidak langsung (*indirect motivation*) Motivasi tidak langsung adalah motivasi yang diberikan merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah seseorang/kelancaran tugas sehingga seseorang betah dan bersemangat melakukan pekerjaannya.

Beberapa teknik untuk memotivasi kerja pegawai menurut Mangkunegara (2017:76) antara lain sebagai berikut:

1. Teknik Pemenuhan Kebutuhan Pegawai Pemenuhan kebutuhan pegawai merupakan fundamen yang mendasari perilaku kerja. Kita mungkin dapat memotivasi kerja pegawai tanpa memperhatikan apa yang dibutuhkan.
2. Teknik Komunikasi Persuasif Teknik komunikasi persuasif merupakan salah satu teknik memotivasi kerja pegawai yang dilakukan dengan cara mempengaruhi pegawai secara ekstralogis

## **2.1.6 Profesionalisme Auditor**

### **2.1.6.1 Pengertian Profesionalisme Auditor**

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

Menurut Karso (2021:46) Profesionalisme auditor merupakan sikap dari seorang auditor profesional yang berarti melakukan sesuatu sebagai pekerjaan pokok yang disebut profesi. Profesi artinya pekerjaan tersebut bukan sebagai pengisi waktu luang atau sebagai hobi belaka melainkan sebagai pandangan untuk selalu berpikir, berpendirian, bersikap dan bekerja sungguh-sungguh, disiplin, jujur, loyalitas tinggi dan penuh dedikasi demi keberhasilan pekerjaannya.

Menurut Tugiman (2019:27) Profesionalisme auditor internal adalah tanggung jawab bagian audit internal dalam pemeriksaan dan setiap auditor internal harus memiliki kemampuan, pengetahuan dan berbagai disiplin ilmu yang diperlukan untuk melaksanakan pemeriksaan secara tepat dan pantas.

Menurut Sawyer (2015:18) profesionalisme auditor adalah seseorang yang memiliki kemampuan dalam melaksanakan penugasan atau paling tidak memiliki akses atas apa yang dikerjakan dan memiliki keahlian utama yang diperlukan dalam melakukan aktivitasnya secara mendalam. Jadi dapat disimpulkan profesionalisme adalah suatu keyakinan bahwa sikap dan tindakan dari upaya yang optimal untuk memenuhi segala tindakan dengan tidak merugikan pihak lain dan dapat diterima oleh semua pihak yang terkait tanpa melihat suatu pekerjaan profesi atau tidak dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya yang mengutamakan kepentingan publik.

### **2.1.6.2 Standar Profesional Auditor Internal**

Agar terciptanya kinerja auditor internal yang efektif, maka dibutuhkan auditor internal yang profesional, untuk mencapai hal tersebut maka diperlukan

adanya kriteria atau standar. Menurut Asosiasi Auditor Intern Pemerintah Indonesia (2021) standar merupakan prasyarat dasar dalam menjalankan praktik professional pengawasan intern dan sebagai dasar evaluasi terhadap efektivitas penyelenggaraan pengawasan intern.

Menurut Sumarlin (2020:23) menyebutkan bahwa tujuan standar profesional auditor internal adalah:

1. Memberikan arahan dalam memenuhi standar wajib sebagai rangkaian Praktik Profesional taraf Internasional.
2. Memberi gambaran untuk melakukan segala jenis pelayanan pengauditan internal yang memiliki nilai pendukung.
3. Menentukan dasar dalam melakukan evaluasi kinerja auditor.
4. Memberi dorongan terhadap peningkatan serta kegiatan perusahaan.

Kinerja auditor yang baik dapat dilihat dari pekerjaan yang dilakukan dalam hal ini untuk meningkatkan kinerja auditor harus memperhatikan standar profesional auditor internal. Standar profesional auditor internal menurut Asosiasi Auditor Intern Pemerintah Indonesia (2021) adalah sebagai berikut:

#### 1. Standar Atribut

- a. Tujuan, kewenangan, dan tanggung jawab  
Tujuan, kewenangan, dan tanggung jawab aktivitas audit internal harus didefinisikan secara formal dalam suatu piagam audit internal, dan harus sesuai dengan Misi audit internal dan unsur-unsur yang diwajibkan dalam Kerangka Praktik Profesional Internasional (Prinsip Pokok Praktik Profesional audit internal, Kode Etik, Standar dan Definisi audit internal). Kepala audit internal (KAI) harus mengkaji secara periodik piagam audit internal dan menyampaikannya kepada manajemen senior dan dewan untuk memperoleh persetujuan.
- b. Independensi organisasi  
Kepala audit internal harus bertanggungjawab kepada suatu level dalam organisasi yang memungkinkan aktivitas audit internal dapat melaksanakan tanggung jawabnya. Kepala audit internal harus melaporkan kepada dewan, paling tidak setahun sekali, independensi organisasi aktivitas audit internal.
- c. Objektivitas individual  
Auditor internal harus memiliki sikap mental tidak memihak dan tanpa prasangka, serta senantiasa menghindarkan diri dari kemungkinan timbulnya pertentangan kepentingan.
- d. Kecakapan  
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.

e. Kecermatan Profesional (*Due Professional Care*)

Auditor internal harus menggunakan kecermatan dan keahlian sebagaimana diharapkan dari seorang auditor internal yang cukup hati-hati (*reasonably prudent*) dan kompeten. Cermat secara profesional tidak berarti tidak akan terjadi kekeliruan.

f. Pengembangan Profesional Berkelanjutan

Auditor Internal harus meningkatkan pengetahuan, ketrampilan, dan kompetensi lainnya melalui pengembangan profesional berkelanjutan.

2. Standar Kinerja

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

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

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

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

e. Komunikasi Hasil Penugasan Auditor internal harus mengkomunikasikan hasil penugasannya.

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

g. Komunikasi Penerimaan Risiko Dalam hal Kepala audit internal menyimpulkan bahwa manajemen telah menanggung risiko yang tidak dapat ditanggung oleh organisasi, Kepala audit internal harus membahas masalah ini dengan manajemen senior. Jika Kepala audit internal meyakini bahwa permasalahan tersebut belum terselesaikan, maka Kepala audit internal harus mengkomunikasikan hal tersebut kepada dewan.

### 2.1.6.3 Kriteria Profesionalisme Auditor Internal

Menurut Sawyer (2015:10) mengemukakan kriteria profesionalisme auditor internal adalah sebagai berikut:

1. *Service to the public* (Pelayanan kepada publik)  
Auditor internal memberikan jasa untuk meningkatkan penggunaan sumber daya secara efisien dan efektif. Kode etik profesi ini mensyaratkan anggota IIA menghindari terlibat dalam kegiatan ilegal. Auditor internal juga melayani publik melalui hubungan kerja mereka dengan komite audit, dewan direksi, dan badan pengelolaan lainnya.
2. *Long specialized training* (Pelatihan khusus berjangka panjang)  
Auditor internal yang profesional yaitu orang-orang yang menunjukkan keahlian, lulus tes, dan mendapatkan sertifikat. Auditor internal yang profesional harus mengikuti pelatihan profesi dalam jangka panjang agar dapat meningkatkan pengetahuan, keterampilan yang dibutuhkan dan selalu up date terhadap perkembangan audit internal untuk mengiringi semakin meningkatnya perekonomian.
3. *Subscription to a code of ethic* (Taat pada kode etik)  
Auditor internal harus menaati Kode Etik untuk melaksanakan pengawasan dan pemantauan tindak lanjut. Anggota auditor internal juga harus menaati standar yang ditetapkan.
4. *Membership in an association and attendance at meetings*  
(Menjadi anggota asosiasi dan menghadiri pertemuan-pertemuan) *The Institute of Internal Auditor* (IIA) merupakan sebuah asosiasi profesi auditor internal tingkat internasional. IIA merupakan wadah bagi para auditor internal yang mengembangkan bidang ilmu audit internal agar para anggotanya mampung bertanggungjawab dan kompeten dalam menjalankan tugasnya, menjunjung tinggi standar, pedoman praktik audit internal dan etika supaya anggotanya profesional dalam bidangnya.
5. *Publication of journal aimed at upgrading practice*  
(Jurnal publikasi yang bertujuan untuk meningkatkan keahlian praktik) IIA mempublikasikan jurnal teknis, yang bernama *Internal Auditor*, serta buku teknis, jurnal penelitian, monografi, penyajian secara audiovisual dan bahan-bahan instruksional lainnya.
6. *Examination to test entrance knowledge*  
(Menguji pengetahuan para kandidat auditor bersertifikat) Kandidat harus lulus ujian yang diselenggarakan selama dua hari yang mencakup beberapa materi. Kandidat yang lolos berhak mendapatkan gelar *Certified internal auditor (CIA)*.
7. *Licence by the state or certification by a board*  
(Lisensi oleh negara atau sertifikasi oleh dewan) Profesi auditor internal tidak dibatasi oleh izin. Siapa pun yang dapat meyakinkan pemberi kerja mengenai kemampuannya di bidang audit internal bisa direkrut, dan di beberapa organisasi tidak adanya sertifikat tidak terlalu menjadi masalah. Siapa pun yang bekerja sebagai auditor internal dapat menandatangani laporan audit internal dan menyerahkan opini audit internal.

### 2.1.7 *Locus Of Control (LOC)*

*Locus of control* dapat diartikan sebagai persepsi tentang kendali mereka atas nasib, kepercayaan diri dan kepercayaan mereka atas keberhasilan diri. Menurut Sugihanawati (2019) *locus of control* adalah kendali individu atas kepercayaannya dalam menilai keberhasilan yang diperoleh dalam melaksanakan pekerjaannya, dengan indikator yaitu: mempunyai tanggung jawab terhadap pekerjaan, mempunyai kemandirian dalam bekerja, mengatasi tekanan dalam bekerja, dan mempunyai keaktifan dalam bekerja. Secara singkatnya *locus of control* atau lokus kendali yaitu dimana individu yakin bahwa mereka adalah penentu nasib mereka sendiri

Teori *LOC social learning* yang dikemukakan oleh Rotter dalam Ranuwaldy (2017), menggolongkan individu apakah termasuk dalam *LOC internal* atau eksternal. *Internal control* adalah tingkatan di mana seorang individu berharap bahwa *reinforcement* atau hasil dari perilaku mereka bergantung pada perilaku mereka sendiri atau karakteristik personal mereka.

*External control* adalah tingkatan di mana seseorang berharap bahwa *reinforcement* atau hasil adalah fungsi dari kesempatan, keberuntungan atau takdir di bawah kendali yang lain atau tidak bisa diprediksi. Pandangan hidup menurut internal dan external *LOC* sangat berbeda. Seseorang yang mempunyai internal *locus of control* yakin dapat mengendalikan tujuan mereka sendiri, memandang dunia sebagai sesuatu yang dapat diramalkan, dan perilaku individu turut berperan di dalamnya.

Individu dengan *internal locus of control* diidentifikasi lebih banyak menandalkan harapannya pada diri sendiri dan juga lebih menyukai keahlian-keahlian dibanding hanya situasi yang menguntungkan. Pada individu yang mempunyai *external locus of control* akan memandang dunia sebagai sesuatu yang tidak dapat diramalkan, demikian juga dalam mencapai tujuan sehingga perilaku individu tidak akan mempunyai peran di dalamnya.

*External locus of control* diidentifikasi lebih banyak menandalkan harapannya untuk bergantung pada orang lain, hidup mereka cenderung

dikendalikan oleh kekuatan di luar diri mereka sendiri (seperti keberuntungan), serta lebih banyak mencari dan memilih kondisi yang menguntungkan. LOC dapat digunakan untuk memprediksi seseorang, LOC yang berbeda bisa mencerminkan motivasi dan kinerja yang berbeda. Internal akan cenderung lebih sukses dalam karir mereka daripada eksternal, mereka cenderung mempunyai level kerja yang lebih tinggi, promosi lebih cepat dan mendapatkan penghasilan lebih.

Sebagai tambahan, internal LOC dilaporkan memiliki kepuasan yang lebih tinggi dengan pekerjaan mereka dan terlihat lebih mampu menahan stres daripada LOC eksternal. Penelitian sebelumnya Ilmatara dkk (2020) menyatakan bahwa LOC eksternal berpengaruh negatif terhadap kinerja sehingga secara umum seseorang yang mempunyai *locus of control* eksternal akan berkinerja lebih baik ketika suatu pengendalian dipaksakan atas mereka, atau sebaliknya ia akan melakukan perilaku disfungsional (tidak sesuai aturan) untuk memenuhi ataupun mengelabui pengendalian tersebut.

## **2.1.8 Pemahaman *Good Governance***

### **2.1.8.1 Pengertian *Good Governance***

Istilah *good governance* berasal dari induk bahasa Eropa, Latin, yaitu *Gubernare* yang diserap oleh bahasa Inggris menjadi *govern*, yang berarti *steer* (menyetir, mengendalikan), *direct* (mengarahkan), atau *rule* (memerintah). Penggunaan utama istilah ini dalam bahasa Inggris *to rule with authority*, atau memerintah dengan kewenangan.

Menurut Peraturan Pemerintah No.101 Tahun 2000 pada pasal 2 huruf d dalam yang dimaksud dengan pemerintahan yang baik adalah pemerintahan yang mengembangkan dan menerapkan prinsip-prinsip profesionalitas, akuntabilitas, transparansi, pelayanan prima, demokrasi, efisiensi, efektivitas, supremasi hukum, dan dapat diterima oleh seluruh masyarakat.

Menurut World Bank, *Good governance* adalah suatu penyelenggaraan manajemen pembangunan yang solid dan bertanggung jawab yang sejalan dengan prinsip demokrasi dengan pasar yang efisien, penghindaran dalam alokasi dana investasi, dan pencegahan korupsi baik secara politik maupun administratif,



menjalankan disiplin anggaran serta penciptaan legal dan political framework bagi tumbuhnya aktivitas usaha.

Menurut Sedarmayanti (2017) menyatakan bahwa agar *good governance* dapat menjadi kenyataan dan berjalan dengan baik, maka dibutuhkan komitmen dan keterlibatan semua pihak yaitu pemerintah dan masyarakat. *Good governance* yang efektif menuntut adanya *alignment* (koordinasi) yang baik dan integritas, profesional serta etos kerja dan moral yang tinggi. Dengan demikian penerapan konsep *good governance* dalam penyelenggaraan kekuasaan pemerintah negara merupakan tantangan sendiri.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas dan teori-teori yang telah dijabarkan di atas dapat disimpulkan bahwa *good governance* diartikan sebagai sebuah konsep penyelenggaraan pemerintahan yang baik merupakan serangkaian upaya bersama dalam kerangka kenegaraan untuk mengelola berbagai sumber daya menuju pembangunan yang bertanggungjawab dan berkelanjutan secara efektif dan efisien melalui pembuatan kebijakan yang absah demi terwujudnya kesejahteraan rakyat dan tata kelola pemerintahan yang baik. Pemahaman dasar tentang konsep *good governance* dipahami sebagai wujud pemerintahan yang baik namun secara sederhana konsep ini dapat dipahami sebagai pengelolaan dan kepemimpinan yang baik.

#### **2.1.8.2 Prinsip- Prinsip *Good Governance***

Prinsip-prinsip atau karakteristik pelaksanaan *Good governance* menurut *United Nation Development Program* dalam Mardiasmo (2018 :32) memberikan beberapa karakteristik pelaksanaan *good governance*, meliputi:

1. Partisipasi (*Participation*)  
Keterlibatan masyarakat dalam pembuatan keputusan baik secara langsung maupun tidak langsung melalui lembaga perwakilan yang dapat menyalurkan aspirasinya. Partisipasi tersebut dibangun atas dasar kebebasan berasosiasi dan berbicara serta berpartisipasi secara konstruktif. Setiap orang atau warga masyarakat, laki-laki maupun perempuan memiliki hak suara yang sama dalam proses pengambilan keputusan baik secara langsung, maupun melalui lembaga perwakilan, sesuai dengan kepentingan dan aspirasinya masing-masing.
2. Pengawasan (*Rules of Law*)

Kerangka aturan hukum dan perundang-undangan harus berkeadilan, ditegakkan dan dipatuhi secara utuh tanpa pandang bulu, terutama aturan hukum tentang hak asasi manusia. Pengawasan merupakan aspek dari penerapan pengawasan.

3. Transparansi (*Transparency*)

Transparansi harus dibangun atas dasar kebebasan memperoleh informasi. Informasi yang berkaitan dengan kepentingan publik secara langsung dapat diperoleh oleh mereka yang membutuhkan.

4. Daya Tanggap (*Responsiveness*)

Setiap institusi dan prosesnya harus diarahkan pada upaya untuk melayani berbagai pihak yang berkepentingan (*stakeholders*) dengan kata lain lembaga-lembaga publik harus cepat tanggap dalam melayani stakeholder.

5. Berorientasi Konsensus (*Consensus Orientation*)

Berorientasi pada kepentingan masyarakat yang lebih luas, berperan sebagai penengah atas berbagai kepentingan masyarakat untuk mencapai kebijakan yang terbaik atas kepentingan masing-masing pihak. Pemerintahan yang baik akan bertindak sebagai penengah bagi berbagai kepentingan yang berbeda untuk mencapai konsensus atau kesempatan yang terbaik bagi kepentingan masing-masing pihak dan jika dimungkinkan juga dapat diberlakukan terhadap berbagai kebijakan dan prosedur yang akan ditetapkan pemerintah.

6. Berkeadilan (*Equity*)

Pemerintah yang baik akan memberikan kesempatan yang sama terhadap masyarakatnya dalam upaya mereka untuk meningkatkan kualitas hidupnya demi memperoleh kesejahteraan dan keadilan.

7. Efektif dan Efisiensi (*Effectiveness and Efficiency*)

Pengelolaan sumber daya publik dilakukan secara berdaya guna (efisien) dan berhasil guna (efektif). Setiap proses kegiatan dan kelembagaan diarahkan untuk menghasilkan sesuatu yang sesuai kebutuhan melalui pemanfaatan yang sebaik-baiknya berbagai sumber yang tersedia

8. Akuntabilitas (*Accountability*)

Pertanggungjawaban kepada publik atas setiap aktivitas yang dilakukan berdasarkan dampak dari keputusan yang diambil. Para pengambil keputusan dalam organisasi sektor publik, swasta dan masyarakat madani memiliki pertanggungjawaban (akuntabilitas) kepada publik masyarakat umum sebagaimana halnya kepada para pemilik.

9. Visi Strategis (*Strategic Vision*)

Penyelenggaraan pemerintahan dan masyarakat harus memiliki visi jauh ke depan. Setiap *stakeholder* memiliki perspektif yang luas dan panjang tentang penyelenggaraan pemerintahan yang baik khususnya dalam hal pembangunan manusia dan memahami dasar kultur, historis, dan kompleksitas sosial yang mendasari perspektif itu. Para pimpinan dan masyarakat memiliki perspektif yang luas dan jangka panjang tentang penyelenggaraan pemerintahan yang baik dan pembangunan bersamaan dengan dirasakannya kebutuhan untuk pembangunan tersebut.

## 2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu menjadi salah satu acuan dalam melakukan penelitian sehingga peneliti dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan. Beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan Pengaruh Motivasi kerja, Profesionalisme Auditor, *Locus Of Control* dan Pemahaman *Good Governance* diuraikan dalam tabel 2.1 tentang Penelitian Terdahulu.

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

<b>No</b>	<b>Nama (Tahun)</b>	<b>Judul Penelitian</b>	<b>Variabel Penelitian</b>	<b>Hasil Penelitian</b>
1	Siti Nur Reskiyawati (2020)	Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Auditor (Studi Empiris Pada Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan)	Motivasi Kerja (X), Kinerja Auditor (Y)	Motivasi berpengaruh terhadap kinerja auditor inspektorat provinsi Sulawesi selatan.
2	Irma Istiariani (2018)	Pengaruh Independensi, Profesionalisme dan Kompetensi terhadap Kinerja Auditor BPKP (Studi Kasus Pada Auditor BPKP JATENG)	Independensi (X <sub>1</sub> ), Profesionalisme (X <sub>2</sub> ) dan Kompetensi (X <sub>3</sub> ) Kinerja Auditor (Y)	Independensi, Profesionalisme, kompetensi auditor mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
3	Gede Ayik Karkata Pradana, I Gede Eka Arya Kusuma, Dian Ayu Rahmadani	Pengaruh Independensi, <i>Locus Of Control</i> , Kompleksitas Tugas dan Orientasi Tujuan	Independensi (X <sub>1</sub> ), <i>Locus Of Control</i> (X <sub>2</sub> ), Kompleksitas Tugas (X <sub>3</sub> ), Orientasi Tujuan (X <sub>4</sub> ),	1. independensi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor 2. <i>Locus Of Control</i> tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor

	(2019)	Terhadap kinerja Auditor	dan Kinerja Auditor(Y)	3. Kompleksitas Tugas berpengaruh positif terhadap kinerja auditor 4. Orientasi Tujuan berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor
4	Ayu Widyatama Farahdiba (2020)	Faktor-Faktor yang mempengaruhi kinerja Auditor (Studi pada Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) di Provinsi DKI Jakarta Tahun 2020)	Independensi (X <sub>1</sub> ), Objektivitas (X <sub>2</sub> ), Pemahaman <i>Good Governance</i> (X <sub>3</sub> ), dan Kinerja Auditor(Y)	Independensi tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor. Sedangkan Objektivitas dan Pemahaman <i>Good Governance</i> berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.
5	Erminilda Alvionita Lehot, Luh Kadek Datrini, I.B. Made Putra Manuaba (2021)	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Auditor Internal Pemerintah Daerah pada BPKP RI Perwakilan Provinsi Bali	Pemahaman <i>good Governance</i> (X <sub>1</sub> ), Ketidakjelasan (X <sub>2</sub> ), Komitmen Organisasi (X <sub>3</sub> ), Kerahasiaan (X <sub>4</sub> ), <i>Locus Of Control</i> (X <sub>5</sub> ), dan Kinerja Auditor(Y)	Pemahaman <i>good Governance</i> , Kerahasiaan dan <i>Locus Of Control</i> memiliki pengaruh positif terhadap kinerja auditor, sedangkan komitmen dan organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor
6	Ayu Noorida Soerono (2020)	Profesionalisme, Kompetensi, Motivasi dan Pengaruhnya terhadap Kinerja Auditor	Profesionalisme (X <sub>1</sub> ), Kompetensi (X <sub>2</sub> ), Motivasi (X <sub>3</sub> ) Kinerja Auditor (Y)	Profesionalisme, Kompetensi, Motivasi memiliki pengaruh yang positif terhadap Kinerja auditor.
7	Magnalia Restu Khasanah (2020)	Pengaruh profesionalisme, komitmen organisasi dan	Profesionalisme (X <sub>1</sub> ), Komitmen Organisasi	secara parsial, profesionalisme tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor,

		pemahaman good governance terhadap kinerja auditor (Studi kasus pada Auditor BPKP Perwakilan Provinsi Kalimantan Barat)	(X <sub>2</sub> ), Pemahaman <i>Good Governance</i> (X <sub>3</sub> ), Kinerja Auditor (Y)	komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor dan pemahaman <i>good governance</i> berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.
8	Al Azhar L (2013)	Pengaruh Konflik peran,, ketidakjelasan peran, kesan ketidakpastian lingkungan, <i>Locus Of control</i> dan Motivasi Kerja terhadap kinerja auditor	Konflik Peran (X <sub>1</sub> ), Ketidakjelasan Peran(X <sub>2</sub> ), Kesan Ketidakpastian lingkungan (X <sub>3</sub> ), <i>Locus Of control</i> (X <sub>4</sub> ) dan Motivasi Kerja (X <sub>5</sub> ), dan Kinerja Auditor (Y)	Pengaruh konflik peran berpengaruh terhadap kinerja auditor, ketidakjelasan peran, kesan ketidakpastian lingkungan, <i>Locus Of control</i> dan Motivasi Kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor.

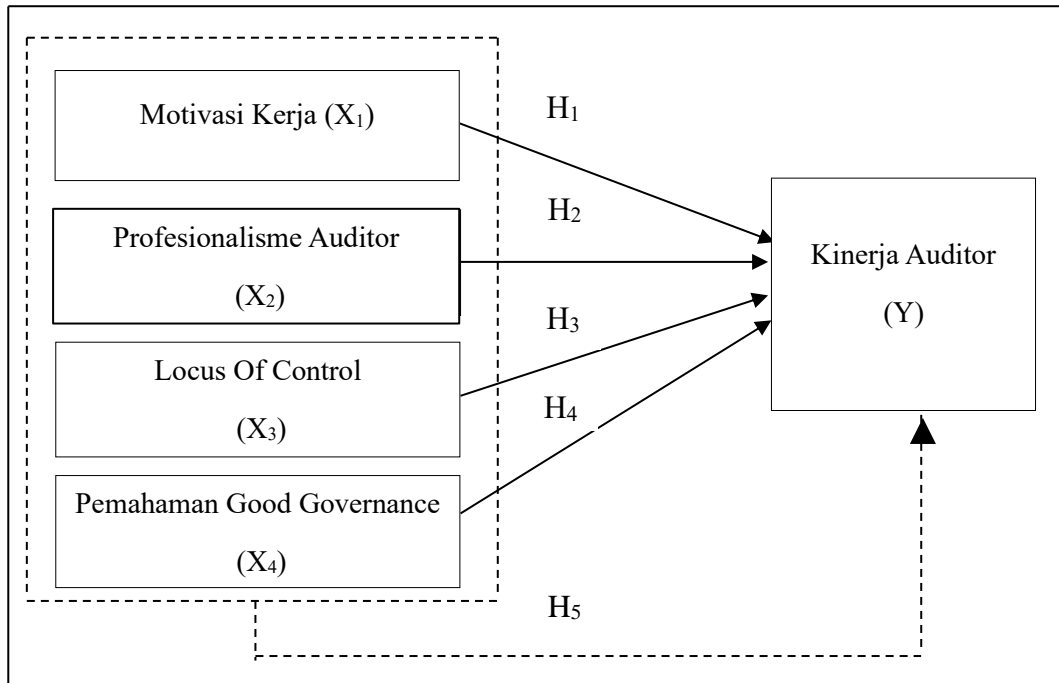
Sumber : Penulis (2023)

### 2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka berpikir merupakan sintesa yang mencerminkan keterkaitan antara variabel yang diteliti dan merupakan tuntunan untuk memecahkan masalah penelitian serta merumuskan hipotesis penelitian yang berbentuk bagan alur yang dilengkapi penjelasan kualitatif Sugiyono (2018:60). Dalam penelitian ini dapat diuraikan variabel independen yaitu Motivasi Kerja (X<sub>1</sub>), Profesionalisme Auditor (X<sub>2</sub>), *Locus Of Control* (X<sub>3</sub>) Pemahaman *Good Governance* (X<sub>4</sub>), serta variabel dependen ialah Kinerja Auditor (Y).

Berdasarkan uraian latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, dan tinjauan pustakayang telah dijelaskan gambaran menyeluruh yang merupakan kerangka konseptual mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja auditor Perwakilan Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan Provinsi Sumatera

Selatan dalam penelitian ini, maka penulis akan mengembangkan kerangka penelitian sebagaimana tersaji pada Gambar 2.1



Sumber : Penulis (2023)

**Gambar 2.1**  
**Kerangka Pemikiran**

## 2.4 Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2018:63), hipotesis penelitian adalah Jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru di dasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Dalam penelitian ini, penulis mengemukakan hipotesis penelitian sebagai berikut:

### 2.4.1 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Auditor Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan

Motivasi dapat membangkitkan semangat dan mendorong perilaku seseorang untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai individu tersebut. Dengan adanya motivasi dari dalam diri seorang auditor dapat membuat seorang auditor meningkatkan kinerjanya secara optimal. Semakin tinggi motivasi yang dimiliki

oleh seorang auditor, maka auditor tersebut akan meningkatkan kinerjanya secara maksimal untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Reskiyawati (2020) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja auditor. Dari uraian diatas, maka hipotesis kedua yang dapat dikembangkan adalah :

**H<sub>1</sub>: Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja Auditor di Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan**

#### **2.4.2 Pengaruh Profesionalisme Auditor Terhadap Kinerja Auditor Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan**

Menurut Halim (2020), profesionalisme merupakan kemampuan yang didasari dari tingkat intelektual yang cukup tinggi dan pelatihan yang khusus. Pemikiran yang kreatif dibutuhkan untuk mempermudah pelaksanaan tanggung jawab yang diberikan sesuai dengan keahlian dan kesanggupannya sendiri. Auditor yang memiliki sikap profesional yang lebih tinggi dapat memberikan hasil yang signifikan baik bagi penilaian kinerjanya, sehingga hasil laporan keuangan yang diperiksa lebih terpercaya dari pihak internal ataupun eksternal perusahaan. Profesionalisme juga menjadi tugas utama bagi seorang auditor.

Begitu juga dengan Hakim dkk (2020) menyatakan bahwa profesionalisme sangat mempengaruhi kinerja auditor, yang dinyatakan dengan kalimat semakin baik perilaku profesionalisme seorang auditor maka kinerja yang dihasilkan juga pasti semakin memuaskan. Berdasarkan pernyataan diatas dapat dirumuskan bahwa hipotesis penelitian adalah sebagai berikut:

**H<sub>2</sub>: Profesionalisme Auditor diduga berpengaruh terhadap kinerja Auditor di Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan**

#### **2.4.3 Pengaruh *Locus of Control* Terhadap Kinerja Auditor Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan**

Menurut Sanjiwani dan Wishada, *locus of control* berpengaruh terhadap kinerja auditor dengan nilai pengaruh positif. Ketika *Locus of control* semakin baik maka mengakibatkan kinerja yang dihasilkan juga semakin baik. *Locus of control* didefinisikan bagaikan anggapan seorang tentang sumber nasibnya. Sebagian orang yakin kalau mereka merupakan penentu dari takdir mereka sendiri. Sebagian yang

lain memandang kalau apa yang terjalin pada diri mereka diakibatkan oleh keberuntungan ataupun peluang. Riset yang telah dilakukan Ilmatara dkk (2020) mengatakan kalau *locus of control* berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan pernyataan diatas dapat dirumuskan bahwa hipotesis penelitian adalah sebagai berikut:

**H<sub>3</sub>: *Locus Of Control* diduga berpengaruh terhadap kinerja Auditor di Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan**

#### **2.4.4 Pengaruh Pemahaman *Good Governance* Terhadap Kinerja Auditor Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan**

*Good governance* adalah tata Kelola pemerintahan yang baik pada suatu usaha yang dilandasi oleh etika professional dalam berusaha maupun berkarya. Maksud dari pemahaman *good governance* pada penelitian ini adalah untuk mengetahui peranan auditor dalam memahami konsep dari tata kelola organisasi yang baik dalam mengelola sumber daya suatu negara dengan beberapa cara yaitu akuntabel, terbuka, transparan, serta responsif terhadap kebutuhan masyarakat. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Khasanah (2020) menunjukkan bahwa Pemahaman *Good Governance* memiliki pengaruh positif terhadap kinerja auditor. Berdasarkan pernyataan diatas dapat dirumuskan bahwa hipotesis penelitian adalah sebagai berikut:

**H<sub>4</sub>: Pemahaman *Good Governance* berpengaruh terhadap kinerja Auditor di Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan**