

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Stewardship Theory*

Menurut (Murwaningsih, 2010) teori *stewardship* memberikan gambaran mengenai hadirnya hubungan antara keberhasilan dan kepuasan organisasi, teori ini berlandaskan atas asumsi filosofis yang membahas sikap individu bahwa individu sebagai manusia dapat bertanggung jawab, dipercaya, dan memiliki integritas. Pemerintah sebagai *steward* memiliki fungsi menjadi pengelola sumber daya, kemudian pemilik sumber daya adalah masyarakat sebagai principal. Kesepakatan yang terjadi antara rakyat dengan pemerintah berlandaskan atas kepercayaan kolektif agar tercapainya tujuan yang diinginkan. Organisasi pada bidang publik mempunyai tujuan untuk menyajikan layanan pada khalayak yang nantinya akan dipertanggungjawabkan kepada khalayak.

Pandangan teori *stewardship* dengan efektivitas audit internal dapat dijelaskan bahwa antara prinsipal dengan agen (Auditor internal), memiliki tujuan yang sama untuk terciptanya tata kelola organisasi yang efisien, efektif dan ekonomis. Ebimobowei & Binaebi (2013) menyebutkan bahwa jika organisasi mengadopsi pendekatan *stewardship* akan menghasilkan mekanisme akuntabilitas yang tinggi, karena pendekatan *stewardship* akan memastikan adanya pemantauan terhadap kegiatan organisasi dimana auditor internal termotivasi menggunakan berbagai upaya dalam membantu menciptakan tujuan strategis organisasi (Cribb, 2006), karena adanya prinsip saling percaya antara prinsipal (pemerintah) dan agensi (Auditor internal). Pandangan teori *stewardship* melihat bahwa ada pengaruh yang signifikan dari teori *stewardship* dalam menjelaskan kerangka audit internal. Dalam hal ini dimana auditor internal berupaya memaksimalkan kinerjanya dengan motivasi yang timbul dari dalam auditor dengan senantiasa menanamkan dalam dirinya bahwa ada keselarasan tujuan yang akan dicapai dengan kepentingan prinsipal.

Teori ini lebih banyak melakukan pendekatan secara psikologi dan sosiologi, sejalan yang didefinisikan oleh Davis, Schoorman dan Donaldson (1997) bahwa “sebagai pelayan, melindungi dan memaksimalkan kekayaan pemegang saham melalui kinerja perusahaan, karena itu, fungsi utilitas pelayan harus dimaksimalkan”. Teori *Stewardship* menekankan tidak hanya pada perspektif individualisme (Donaldson dan Davis, 1991), tetapi juga pada peran manajemen puncak yang bekerja sebagai pelayan, menggabungkan tujuan mereka sebagai bagian dari organisasi. Teori *stewardship* menjelaskan mengenai suatu manajemen yang peduli terhadap tujuan organisasi tersebut dengan membentuk unit audit internal yang dapat memberi nilai tambah dan membantu organisasi mencapai tujuannya. Aktivitas audit internal itu dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu independensi, kompetensi, kualitas audit, dan dukungan manajemen. Oleh karena itu, jika organisasi berkinerja baik, stafnya akan termotivasi sehingga menginvestasikan energi mereka di bidangnya masing-masing untuk keberhasilan organisasi.

Teori *stewardship* adalah teori yang menggambarkan situasi para pimpinan tidak termotivasi oleh tujuan-tujuan individu tetapi lebih ditujukan pada sasaran utama untuk kepentingan organisasi sehingga steward (manajemen) bertindak sesuai keinginan prinsipal. Kepentingan manajer-principal adalah konvergensi Teori *stewardship* mengasumsikan bahwa kepentingan manajer dan principal adalah kovergensi artinya keduanya mempunyai tujuan yang sama menuju satu titik yaitu untuk kepentingan organisasi. Kepentingan organisasi tercapai maka kepentingan individu juga terpenuhi. Peningkatan kualitas pekerjaan dan independensi diharapkan dapat memfasilitasi Aparat pengawasan Intern untuk mencapai efektivitasnya yang diharapkan mampu mengawasi pengelolaan keuangan Pemerintah daerah. Hubungan principals-manajemen saling percaya *Stewardship theory* dibangun atas asumsi filosofis mengenai sifat manusia yakni manusia pada hakekatnya dapat dipercaya, mampu bertindak dengan penuh tanggung jawab, memiliki integritas dan kejujuran terhadap pihak lain. *Stewardship theory* memandang manajemen sebagai institusi yang dapat dipercaya untuk bertindak dengan sebaik-baiknya bagi kepentingan principals maupun organisasi.

2.1.2 Auditor Internal

2.1.2.1 Pengertian Audit Internal

Menurut Agoes & Hoesada (2012: 56) menyatakan sebagai berikut :
“Auditor internal 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.”

Audit internal adalah aktivitas independen, keyakinan objektif, dan aktivitas konsultasi yang dirancang untuk menambah nilai dan meningkatkan operasi organisasi. Audit internal ini membantu organisasi mencapai tujuannya dengan melakukan pendekatan sistematis dan disiplin untuk mengevaluasi dan meningkatkan efektivitas manajemen risiko, pengendalian dan proses tata kelola. Adapun pelaksanaan audit internal dilaksanakan secara independen dan objektif yang artinya tidak dapat dipengaruhi oleh pihak manapun dan tidak dapat dilibatkan dalam pelaksanaan kegiatan yang diaudit. Hasil audit yang diperoleh dari pelaksanaan audit internal secara independen dan objektif tersebut akan dapat diandalkan oleh para pengguna informasi. Menurut (Tugiman, 2006) pengertian audit internal adalah suatu fungsi penelitian yang independen dalam suatu organisasi untuk menguji dan mengevaluasi kegiatan organisasi yang dilaksanakan. Sedangkan pengertian audit internal atau pemeriksaan intern menurut Tunggal (2005) adalah pekerjaan penilaian yang bebas (independent) di dalam suatu organisasi meninjau kegiatan-kegiatan perusahaan guna memenuhi kebutuhan pimpinan.

Dari beberapa definisi diatas penulis menyimpulkan bahwa audit internal adalah aktivitas independen yang menelusuri atau mempelajari dan menilai kegiatan-kegiatan perusahaan untuk memberi saran-saran perbaikan konstruktif kepada seluruh manajemen. Kegiatan penilaian yang bersifat independen bukanlah dalam arti absolut yaitu berarti bebas dari semua ketergantungan, namun maksudnya ialah bahwa auditor internal bebas dari pengaruh atau kekuasaan pihak

yang diperiksanya sehingga diharapkan akan dapat memberikan penilaian yang objektif dimana keandalannya tidak perlu diragukan lagi.

2.1.2.2 Tujuan Audit Internal

Tujuan audit internal menurut Tugiman (2009) adalah membantu para anggota organisasi agar dapat melaksanakan tanggungjawabnya secara efektif. Untuk itu, pemeriksaan internal akan melakukan analisis, penilaian, dan mengajukan saran-saran. Tujuan pemeriksaan mencakup pula pengembangan pengawasan yang efektif dengan biaya yang wajar.

Dari penjelasan tujuan audit internal adalah untuk membantu anggota organisasi seperti pimpinan dan bawahannya untuk melaksanakan tanggung jawabnya secara efektif dalam mencapai tujuan organisasi. Untuk mencapai tujuan ini, staf audit internal diharapkan dapat memenuhinya dengan analisis, penilaian, rekomendasi, konsultasi dan informasi tentang kegiatan yang ditelaah.

2.1.2.3 Fungsi Audit Internal

Fungsi audit internal menurut Mulyadi (2002) adalah menyediakan jasa analisis dan evaluasi serta memberikan keyakinan dan rekomendasi serta informasi lain kepada manajemen dan dewan komisaris serta pihak lain yang setara dengan wewenang dan tanggung jawabnya. Sedangkan menurut Robert Tampubolon (2005) fungsi audit intern lebih berfungsi sebagai mata dan telinga manajemen, karena manajemen butuh kepastian bahwa semua kebijakan yang telah ditetapkan tidak akan dilaksanakan secara menyimpang. Mulyadi (2008:203) menyatakan fungsi audit internal adalah sebagai berikut:

1. Audit dan penilaian terhadap efektivitas struktur pengendalian internal dan mendorong penggunaan struktur pengendalian internal yang efektif dengan biaya yang minimum.
2. Menentukan sampai seberapa jauh pelaksanaan kebijakan manajemen puncak dipatuhi.
3. Menentukan sampai seberapa jauh kekayaan perusahaan dipertanggungjawabkan dan dilindungi dari segala macam kerugian.
4. Menentukan keandalan informasi yang dihasilkan oleh perusahaan.
5. Memberikan rekomendasi perbaikan kegiatan-kegiatan perusahaan.

2.1.3 Independensi

Independensi adalah bebas dari situasi yang mengancam obyektivitasnya. Obyektivitas merupakan sikap mental yang tidak memihak yang memungkinkan auditor internal melaksanakan tugas sedemikian rupa sehingga mereka memiliki keyakinan yang jujur atas hasil kerja mereka tanpa kompromi dalam kualitas. Independensi akan meningkat jika fungsi audit internal memiliki akses komunikasi yang memadai terhadap pimpinan dan dewan pengawas organisasi (Setianto, 2004). Independensi merupakan hal yang penting dalam melaksanakan audit selain kompetensi. Mulyadi(2013) dalam Priyansari(2015) menyatakan independensi merupakan keadaan yang bebas dari pengaruh, maksudnya adalah tidak dikendalikan ataupun tergantung pada pihak lain. Seorang auditor bertugas untuk mengumpulkan semua informasi yang dibutuhkan untuk melaksanakan audit dan juga untuk pengambilan keputusan audit yang dilakukannya (Rumengan, 2014). Maka dari itu sikap independen seorang auditor sangat diperlukan karena tanpa adanya sikap independensi dari auditor maka laporan audit yang dihasilkan akan tidak sesuai dengan kenyataan yang ada (Efendy, 2010). Maka auditor yang tetap mempertahankan sikap independensinya dalam kondisi apapun akan dapat menghasilkan kualitas audit yang juga akan semakin baik.

Sihombing dan Indarto(2014) menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi Independensi internal auditor:

1. Konflik peran
2. Ambiguitas peran
3. Status organisasi
4. Dukungan manajemen
5. Praktek penggunaan fungsi internal audit sebagai batu loncatan bagi karir masa depan.

Independensi adalah faktor kritis dalam menjaga integritas dan obyektivitas pemeriksaan internal. Independensi merujuk pada keadaan di mana auditor atau pemeriksa internal dapat menjalankan tugas mereka dengan bebas dari pengaruh atau intervensi yang tidak pantas. Ini memungkinkan mereka untuk melaksanakan pekerjaan mereka secara adil, objektif, dan profesional. Ketika auditor internal atau tim pemeriksa internal tidak independen, mereka dapat terjebak dalam konflik

kepentingan atau tekanan eksternal yang dapat mempengaruhi penilaian dan keputusan mereka. Independensi memastikan bahwa pemeriksa internal dapat mengemukakan hasil yang tidak memihak, mengungkapkan pelanggaran atau masalah dengan obyektivitas, dan memberikan rekomendasi yang memadai untuk perbaikan. Penting untuk memastikan bahwa independensi pemeriksa internal tidak hanya menjadi slogan, tetapi juga diterapkan dan dipatuhi dalam praktik pemeriksaan internal. Hal ini akan memastikan bahwa fungsi pemeriksaan internal berjalan dengan benar, menghasilkan temuan yang objektif, dan memberikan nilai tambah bagi organisasi.

2.1.3.1 Indikator Independensi

Menurut Sawyer (2005:35), independensi auditor internal diukur menggunakan indikator sebagai berikut:

1. Independensi dalam program audit
2. Independensi dalam verifikasi
3. Independensi dalam pelaporan

Ketiga indikator independensi auditor internal tersebut dijelaskan menurut Sawyer (2005) dan di sesuaikan dengan SPKN BPK (2017) dalam penelitian Wulandari, D. N., & Nuryanto, M. (2018) sebagai berikut:

1. Independensi dalam program audit

Menurut Mautz dan Sharaf dalam Theodorus M. Tuanakotta (2011, 64-65), Independensi dalam program audit adalah kebebasan dari pengendalian ataupun pengaruh orang lain dalam bentuk apapun, sebagai contoh dalam bentuk pembatasan untuk memilih teknik, prosedur audit yang mana didalamnya akan menggunakan berapa teknik dan berapa prosedur audit itu di tetapkan. Dalam independensi penyusunan program terbagi menjadi 3 yaitu : (PPIA, 2008: 28)

- a. Kebebasan dari intervensi pihak luar

Dalam melaksanakan penugasannya auditor internal harus terbebas dari intervensi pihak luar dan auditor internal harus mendapatkan dukungan penuh dari manajer senior, pimpinan dan dewan pengawas organisai, sehingga mereka dapat bekerja dalam lingkungan yang kooperatif, serta dalam melaksanakan pekerjaanya terbebas dari segala gangguan.

- b. Komunikasi langsung antara pimpinan dan auditor internal

Dalam penyusunan program pimpinan fungsi audit internal harus dapat berkomunikasi secara langsung dengan pimpinan dan dewan pengawas organisasi. Komunikasi yang regular dengan pimpinan dan dewan pengawas organisasi akan meningkatkan saling

pengertian diantara mereka. Komunikasi secara langsung bisa dilakukan apabila pimpinan fungsi audit internal secara regular diikuti sertakan dalam rapat pimpinan.

c. Evaluasi tanggung jawab manajemen

Dalam mengevaluasi tanggung jawab manajemen tentang masalah yang berkaitan dengan pelaksanaan audit, pengendalian internal, laporan keuanganserta pelaksanaan GCG. *Judgement* profesi untuk memutuskan perlu tidaknya sesuatu diungkapkan aktivitas audit internal harus bebas dari pengaruh, baik dalam menentukan ruang lingkup, pelaksanaan pekerjaan lapangan ataupun mengkomunikasikan hasil auditnya. Termasuk dalam hal ini untuk mengungkap atau tidak mengungkapkan sesuatu, harus didasarkan pada *judgement* profesi.

2. Independensi dalam verifikasi

Independensi dalam verifikasi menurut menurut Mautz dan Sharaf dalam Theodorus M. Tuanakotta (2011, 64-65), adalah kebebasan dari pengendalian atau pengaruh orang lain dalam bentuk apapun. Misalnya untuk memilih area, beberapa kegiatan, hubungan pribadi dan kebijakan manajerial yang akan diperiksa. Ini berarti tidak boleh ada sumber informasi yang legitimasi (sah) yang tertutup bagi auditor. dalam hal ini Independensi dalam verifikasi pekerjaan tebagi menjadi 3 yaitu :

a. Kesesuaian fungsi dan tanggung jawab terhadap posisi kerja

Fungsi audit internal harus ditempatkan pada posisi yang memungkinkan fungsi ini memenuhi tanggungjawabnya, Pimpinan fungsi audit internal bertanggung jawab kepada seorang (individu) dalam organisasi tersebut yang mempunyai kewenangan untuk meningkatkan independensi audit internal. Pimpinan fungsi audit internal harus mempertimbangkan pula bahwa fungsi *control* dan *monitoring* bukan semata-mata milik audit internal, tetapi terdapat juga pada unit-unit lain seperti *risk mangagement*, divisi kepatuhan (*compliance*), *security legal*, *ethics*, lingkungan hidup dan eksternal auditor yang pelaporannya harus difasilitasi agar sasaran kontrol dapat dicapai dengan efektif

b. Melapor dan ikut serta dalam rapat dengan pimpinan dan dewan pengawas organisasi

Fungsi audit internal harus melapor kepada pimpinan dan dewan pengawas organisasi dan secara administratif melapor juga kepada direktur utama. Diikuti sertakan pimpinan fungsi audit internal dalam rapat dapat mengantisipasi agar hal-hal yang tidak diinginkan bisa dihindari.

c. Pengungkapan pada saat penugasan

Auditor internal mungkin saja diminta, oleh auditee atau pihak lain, untuk menjelaskan relevansi dokumen yang diminta terhadap penugasan. Auditor internal harus menentukan untuk mengungkap atau tidak mengungkap penjelasan ini dalam komunikasi penugasannya.

Adapun auditor internal harus bebas dalam hal sebagai berikut:

- a. Bebas dalam mengakses semua catatan, memeriksa aktiva, dan karyawan yang relevan dengan audit yang dilakukan.
 - b. Mendapatkan kerjasama yang aktif dari karyawan manajemen selama proses audit.
 - c. Bebas dari segala usaha manajerial yang berusaha membatasi aktivitas yang diperiksa atau membatasi pemerolehan bahan bukti.
 - d. Bebas dari kepentingan pribadi yang menghambat verifikasi audit.
3. Independensi dalam pelaporan

Independensi dalam pelaporan menurut Mautz dan Sharaf dalam Theodorus M. Tuanakotta (2011, 64-65), adalah kebebasan dari pengendalian atau pengaruh orang lain dalam menyajikan fakta yang terungkap dari pemeriksaan atau pemberian rekomendasi atau opini sebagai hasil pemeriksaan. Dalam hal ini independensi dalam pelaporan terbagi menjadi:

- a. Melakukan review pada saat pelaporan
Pelaporan akan sangat berpengaruh terhadap independensi serta efektivitas operasi fungsi auditor internal. Pimpinan fungsi audit internal harus mereview secara serius sistem pelaporan tersebut, dan apabila diperlukan dapat diangkat ke tingkat yang lebih tinggi misalnya sampai ke komite audit
- b. Memenuhi kewajiban pelaporan fungsional
Pelaporan fungsional adalah pelaporan kepada pihak yang merupakan sumber independensi dan kewenangan yang diperoleh oleh fungsi audit internal. Konsorium berpendapat bahwa pimpinan fungsi audit internal secara fungsional agar melapor kepada dewan direksi, komite audit atau otoritas pengawas lainnya yang tepat. Kewenangan diperoleh dalam bentuk, yang meliputi :
 1. Persetujuan atas charter audit internal
 2. Persetujuan atas rencana audit tahunan
 3. Persetujuan atas pengangkatan dan pemberhentian pimpinan fungsi audit internal
 4. Persetujuan atas penggajian dari pimpinan fungsi audit internal
- c. Memenuhi pelaporan administratif
Pelaporan administratif adalah pelaporan kepada manajemen struktural yang secara administratif memfasilitasi fungsi audit internal menjalankan aktivitas sehari-hari. Jenis pelaporannya, seperti :
 1. Pelaporan pelaksanaan anggaran dan pencatatan akuntansi
 2. Pelaporan yang berkaitan dengan administrasi kepegawaian
 3. Pelaporan yang berkaitan dengan komunikasi internal, serta
 4. Pelaporan yang bersangkutan dengan masalah prosedur internal

Dalam melaksanakan pelaporan audit, auditor internal harus bebas dalam hal sebagai berikut:

- a. Bebas dari perasaan wajib memodifikasi dampak atau signifikansi dari fakta-fakta yang dilaporkan.
- b. Bebas dari tekanan untuk tidak melaporkan hal-hal yang signifikan dalam laporan audit.
- c. Menghindari penggunaan kata-kata yang menyesatkan baik secara sengaja maupun tidak sengaja dalam melaporkan fakta dan rekomendasi dalam interpretasi auditor
- d. Bebas dari segala usaha untuk meniadakan pertimbangan auditor mengenai fakta dalam laporan audit internal. Auditor internal harus diberikan independensi yang memadai untuk mencapai objektivitas, baik dalam kenyataan maupun dalam persepsi.

2.1.4 Keahlian Profesional

Keahlian profesional adalah tingkat kemahiran profesional auditor internal dalam melakukan pemeriksaan yang dilaksanakan dengan keterampilan dan kecermatan profesionalnya terhadap penerapan struktur pengendalian. Elemen-elemen dari keahlian profesional ini adalah ketaatan terhadap kode etik profesional, pengetahuan, ketrampilan, dan disiplin ilmu, hubungan dan komunikasi antar manusia, dan pendidikan berkelanjutan (Grefita, 2011).

Menurut Rahma (2012) dalam Kompiang (2013), profesionalisme auditor internal adalah sebagai berikut:

“Profesionalisme adalah sikap tanggungjawab dari seorang auditor dalam menyelesaikan pekerjaan auditnya dengan keikhlasan hatinya sebagai seorang auditor”.

Dalam Standar Profesional Akuntan Publik (SPAP) SA seksi 150, standar umum pertama mengatakan” Audit harus dilaksanakan oleh seseorang atau lebih yang memiliki keahlian dan pelatihan teknis yang cukup sebagai auditor” Penugasan harus dilaksanakan dengan memperhatikan keahlian dan kecermatan profesional. Auditor internal harus memiliki pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi yang dibutuhkan untuk melaksanakan tanggung jawab perorangan. Fungsi pemeriksaan internal secara kolektif harus memiliki atau memperoleh pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi yang dibutuhkan untuk melaksanakan tanggung jawabnya. Auditor internal harus menerapkan kecermatan dan keterampilan yang layak dilakukan oleh seorang auditor internal yang pruden dan kompeten. Auditor internal juga harus meningkatkan pengetahuan,

keterampilan dan kompetensinya melalui Pengembangan Profesional yang Berkelanjutan. Menurut Sawyer yang disadur oleh PPA-STAN (1996:2); “Pemeriksaan internal yang baik adalah mereka yang mempunyai kesanggupan teknis, dan pendidikan yang memadai disamping kemampuan untuk menyesuaikan diri, bijaksana, mempunyai ketegasan sikap, jujur, independen, objektif dan mempunyai rasa tanggung jawab”.

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

2.1.4.1 Indikator Keahlian Profesional

Menurut Tugiman, Hiro (2013), keahlian profesional auditor internal diukur menggunakan indikator sebagai berikut:

1. Mutu personal yang baik
2. Pengetahuan yang memadai
3. Keahlian khusus dalam bidangnya

Ketiga indikator keahlian profesional auditor internal tersebut dijelaskan menurut Tugiman, Hiro (2013) sebagai berikut:

1. Mutu Personal yang baik
Dalam menjalankan tugasnya, seorang auditor internal harus memiliki mutu personal yang baik, seperti:
 - a. Memiliki rasa ingin tahu yang besar, berpikiran luas, dan mampu menangani ketidakpastian
 - b. Harus dapat menerima bahwa tidak ada solusi yang mudah serta menyadari bahwa temuan dapat bersifat subjektif.
 - c. Mampu bekerja sama dengan tim
2. Pengetahuan yang memadai
Kemampuan Profesional wajib dimiliki oleh audit internal. Dalam setiap pemeriksaan, pimpinan audit internal haruslah menugaskan orang-orang yang secara bersama-sama atau keseluruhan memiliki pengetahuan dan kemampuan dari berbagai disiplin ilmu, seperti akuntansi, ekonomi, keuangan, statistic, pemrosesan dan elektronik, perpajakan, dan hukum yang memang diperlukan untuk melaksanakan pemeriksaan secara tepat dan pantas. Bagian audit internal haruslah memiliki atau mendapatkan pengetahuan, kecakapan, dan berbagai disiplin ilmu yang

dibutuhkan untuk melaksanakan tanggung jawab pemeriksaan. (Hiro Tugiman, 2006 : 28)

Seorang auditor internal harus memiliki pengetahuan umum untuk memahami entitas yang diaudit dan membantu pelaksanaan audit. Pengetahuan dasar ini meliputi:

- a. Memiliki kemampuan untuk melakukan review analisis
 - b. Memiliki pengetahuan tentang teori organisasi untuk memahami organisasi tempat auditor internal bekerja
 - b. Memiliki pengetahuan tentang auditing
 - c. Memiliki pengetahuan tentang akuntansi yang dapat membantu mengolah angka dan data
3. Keahlian khusus dalam bidangnya

Menurut (Hiro Tugiman, 2006: 31) Para pemeriksa internal harus meningkatkan kemampuan teknisnya melalui pendidikan yang berkelanjutan. Audit internal didorong untuk menunjukkan keahlian melalui perolehan sertifikasi dan kualifikasi profesi yang sesuai, seperti *Certified Internal Auditor (CIA)*, *Public Accounting/ Chartered Accounting (CA/CPA/ACCA/ ACA)*, *Information Systems Auditing (CISA/QICA)*, *Fraud Examination (CFE)*, *Other Internal Auditing (MIA-AK & Ireland/PII)*, *Management/general Accounting (CMA/CIMA/CGA)*, *Certification in Control Self Assesment (CCSA)*, IT/ICT atau sertifikasi lain yang ditawarkan oleh The IIA dan organisasi profesi yang sesuai lainnya.

Keahlian khusus yang harus dimiliki oleh auditor internal antara lain:

- a. Memiliki keahlian dalam melakukan wawancara serta kemampuan membaca cepat
- b. Memiliki ilmu statistik dan ahli dalam menggunakan computer, minimal mampu mengoperasikan word processing dan spread sheet.
- c. Memiliki kemampuan dalam menulis dan mempresentasikan laporan dengan baik.

Persyaratan kemampuan tersebut berlaku bagi pemeriksa secara keseluruhan, dan tidak dengan sendirinya harus berlaku bagi pemeriksa secara individu. Suatu organisasi pemeriksa dapat menggunakan pemeriksanya sendiri atau pihak luar yang memiliki pengetahuan, keahlian, atau pengalaman di bidang tertentu, seperti akuntansi, statistik, hukum, teknik, desain dan metodologi pemeriksaan, teknologi informasi. Administrasi negara, ilmu ekonomi, ilmu sosial, atau ilmu aktuarial.

2.1.5 Dukungan Manajemen

Menurut Seif (2017) dukungan manajemen merupakan komitmen manajemen untuk mendukung auditor internal dalam melaksanakan audit dan kesadaran manajemen puncak sehubungan dengan kebutuhan auditor internal. Dukungan manajemen menurut Dewi & Dwiranda (2013) adalah kegiatan yang

berdampak, mengarahkan dan menjaga perilaku manusia yang ditunjukkan oleh direktur, presiden, kepala divisi dan sebagainya dalam organisasi. Alzeban & Gwilliam (2014) menyatakan bahwa dengan dukungan manajemen auditor internal dapat memperoleh sumber daya yang cukup untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, dan departemen internal audit dapat mempekerjakan staf yang berkualitas dan memberikan pelatihan berkelanjutan.

Menurut Tugiman (1995: 169-170) model dukungan manajemen pada umumnya adalah sebagai berikut :

1. Secara fungsional, pengawas internal melapor kepada direktur utama, dan secara administratif kepada dewan komisaris.
2. Pada umumnya, aktivitas audit berkaitan dengan masalah pengendalian akuntansi.
3. Pembuatan program dan pembentukan staf audit ditinjau secara dekat oleh direktur utama.
5. Pengawas internal memiliki tingkat kebebasan yang tinggi.
6. Laporan audit ditinjau secara terperinci oleh dewan komisaris dan direktur utama.

Menurut Tugiman (1995: 178) pengawas internal tidak akan dapat membebaskan diri dari manajemen karena pengawas internal sangat tergantung pada dukungannya. Agoes & Hoesada (2012: 58) menyatakan tanpa dukungan yang kuat dari top management, fungsi auditor internal akan impotent atau seperti pasukan yang diperintahkan maju ke medan perang tanpa dibekali persenjataan yang memadai.

Dukungan manajemen sangat penting bagi operasi dan audit internal, karena semua faktor penentu efektivitas audit internal berasal dari dukungan manajemen puncak, mengingat bahwa mempekerjakan staf audit internal yang mahir, mengembangkan karir bagi staf audit internal, dan memberikan kemerdekaan berpendapat untuk staf audit internal adalah hasil dari keputusan yang dibuat oleh manajemen puncak (Cohen & Sayag, 2010). Oleh karena itu dukungan manajemen khususnya manajemen puncak sangat dibutuhkan oleh audit internal untuk menunjang efektivitas audit internal.

2.1.5.1 Indikator Dukungan Manajemen

Menurut Sanjiwani (2016), dukungan manajemen auditor internal diukur menggunakan indikator sebagai berikut:

1. Komitmen Manajemen
2. Sumber Daya

Kedua indikator dukungan manajemen auditor internal tersebut dijelaskan menurut Sanjiwani (2016) sebagai berikut:

1. Komitmen Manajemen

Komitmen Manajemen menggambarkan bagaimana manajemen secara konsisten menetapkan strategi dalam proses mencapai tujuan yang diharapkan. Komitmen manajemen atas kualitas layanan adalah keterlibatan manajemen secara aktif dalam meningkatkan kualitas layanan yang diberikan. Menurut Babakus, E. (2003) definisi komitmen manajemen sebagai penilaian karyawan terhadap komitmen organisasi dalam memelihara, mengembangkan, mendukung, dan menghargai masing-masing karyawan dengan tujuan untuk mencapai pelayanan yang baik. Adapun komitmen manajemen yang harus dimiliki antara lain:

- a. Komitmen manajemen untuk memperkuat pengendalian internal
- b. Menindaklanjuti atas rekomendasi dan temuan audit yang telah dilakukan

2. Sumber daya

Dong, et al. (2009) menyatakan bahwa dukungan manajemen puncak berkaitan dengan sumber daya adalah penyediaan dana yang diperlukan untuk hardware, software dan lainnya. Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan, dukungan manajemen puncak merupakan dukungan yang diberikan dalam bentuk dana dan sumber daya dalam mengembangkan sistem informasi akuntansi oleh manajemen puncak agar tercapainya tujuan dan meningkatkan kinerja organisasi.

Adapun sumber daya yang harus dimiliki antara lain:

- a. Alokasi anggaran yang disediakan dalam kegiatan pengendalian internal
- b. Komposisi antara jumlah kegiatan audit dengan jumlah auditor yang disediakan oleh manajemen
- c. Sarana dan prasarana teknologi dalam menunjang kegiatan pengendalian internal

Dukungan manajemen sangat penting bagi operasi dan audit internal, karena semua faktor penentu efektivitas audit internal berasal dari dukungan manajemen puncak, mengingat bahwa mempekerjakan staf audit internal yang mahir, mengembangkan karir bagi staf audit internal, dan memberikan kemerdekaan berpendapat untuk staf audit internal adalah hasil dari keputusan yang dibuat oleh

manajemen puncak. (Cohen & Sayag, 2010). Oleh karena itu dukungan manajemen khususnya manajemen puncak sangat dibutuhkan oleh audit internal untuk menunjang efektivitas audit internal

2.1.6 Efektivitas Audit Internal

Efektivitas berasal dari kata efektif berarti mempunyai nilai efektif, pengaruh atau akibat, bisa diartikan sebagai kegiatan yang bisa memberikan hasil yang memuaskan. juga diartikan bahwa efektivitas merupakan keterkaitan antara tujuan dan hasil yang dinyatakan dengan hasil yang dicapai. Internal auditing atau pemeriksaan internal adalah suatu fungsi penilaian yang independen dalam suatu organisasi yang dilaksanakan. Tujuan audit internal yaitu membantu para anggota organisasi agar dapat melaksanakan tanggung jawabnya secara efektif maka pemeriksa internal akan melakukan analisis, penilaian, dan pengajuan saran (rekomendasi) dimana diharapkan akan meningkatkan kinerja organisasi yang bersangkutan, (Tugiman 2011;11).

Definisi efektivitas menurut Sawyer (2003):

“Effectiveness emphasize the actual production of an effect or the power to produce a given effect. Something maybe effective without being efficient and economical. Yet a program to make a sistem more efficient or economical may also turn out to be more effective”.

The Institute Of Internal auditors (2017:29) yang terdapat dalam *Standard For Professional Practice Of Internal Auditing*, menyatakan bahwa:

“Internal auditing is an independent appraisal function established within an organization to examine and evaluate as a service to the organizatoin ”

Pernyataan tersebut menjelaskan audit internal adalah fungsi penilaian independen yang ditetapkan dalam sebuah organisasi untuk diperiksa dan dievaluasi sebagai layanan terhadap organisasi.

Menurut AAIPI (2014: 24) untuk menentukan apakah proses manajemen risiko adalah efektif yaitu melalui hasil pertimbangan (judgment) dari penilaian auditor bahwa :

- a. Tujuan auditi telah mendukung dan sejalan dengan visi dan misi auditi.

- b. Risiko yang signifikan telah diidentifikasi dan dinilai.
- c. Tanggapan risiko yang tepat telah dipilih untuk menelaraskan risiko dengan risk appetite (selera risiko) auditi.
- d. Informasi risiko yang relevan telah dipetakan dan dikomunikasikan secara tepat waktu di seluruh auditi, yang memungkinkan staf, manajemen auditi, dan pimpinan auditi untuk melaksanakan tanggung jawab masing-masing.

Sedangkan menurut Mihret dan Yismaw (2017), menyatakan bahwa efektivitas fungsi audit internal dipengaruhi oleh:

- 1. Kualitas audit internal yaitu keahlian staf, lingkup pelayanan, perencanaan audit, pengamatan dan pengendalian serta komunikasi yang efektif.
- 2. Didukung manajemen yaitu tanggapan temuan audit dan komitmen untuk memperkuat audit internal.
- 3. Pengaturan organisasi yaitu profil organisasi, organisasi internal, kebijakan dan prosedur dan anggaran departemen audit internal
- 4. Kebijakan dan prosedur pada auditan, yaitu: keahlian auditan, sikap auditan terhadap audit internal dan kerjasama auditan terhadap audit internal.

2.1.6.1 Indikator Efektivitas Audit Internal

Menurut Cohen dan Sayag (2010), efektivitas auditor internal diukur menggunakan indikator sebagai berikut:

- 1. Kualitas audit (*Audit Quality*)
- 2. Evaluasi auditi (*Auditees Evaluations*)
- 3. Kontribusi tambahan dari audit internal (*Added Contribution of Internal Audit*)

Ketiga indikator efektivitas auditor internal tersebut dijelaskan sebagai berikut:

1. Kualitas audit

Menurut Simanjuntak (2008), kualitas audit adalah pemeriksaan yang sistematis dan independensi untuk menentukan aktivitas, mutu dan hasilnya sesuai dengan pengaturan yang telah direncanakan dan apakah pengaturan tersebut diimplementasikan secara efektif dan sesuai dengan tujuan. Sedangkan Kualitas Audit menurut Mulyadi (2014:43) (2014:9) yaitu suatu proses sistematis untuk memperoleh dan mengevaluasi bukti secara obyektif mengenai pernyataan-pernyataan tentang kegiatan dan kejadian ekonomis, dengan tujuan untuk menetapkan tingkat kesesuaian antara pernyataan-pernyataan tersebut dengan kriteria yang telah ditetapkan serta penyampaian hasil-hasil kepada pemakai yang berkepentingan. Adapun kualitas audit yang dimaksud sebagai berikut:

- a. Menyediakan informasi mengenai masalah terkait kegiatan system pengendalian

- b. Menyadari kebutuhan dan kesesuaian kegiatan organisasi
 - c. Melaksanakan kegiatan audit dengan baik dengan hasil penilaian baik
2. Evaluasi Auditi
- Evaluasi merupakan suatu proses yang dapat di ukur. bukti dari evaluasi yang dihasilkan dalam kredibilitas evaluasi terutama dalam penggunaan informasi dibuat rekomendasi yang akan di tuliskan dalam sebuah kebijakan. (Wholey, Hatry, & Newcomer, 2010). Jadi berdasarkan pengertian yang ada di atas, dapat disimpulkan bahwa evaluasi adalah suatu proses untuk mengukur bukti-bukti yang telah dihasilkan kemudian bukti tersebut akan di berikan rekomendasi agar tidak terjadi lagi kesalahan informasi. Adapun evaluasi auditi yang dimaksud sebagai berikut:
- a. Mengidentifikasi risiko secara memadai
 - b. Mengevaluasi system pengendalian secara memadai
 - c. Fokus terhadap masalah yang di periksa
3. Kontribusi tambahan dari audit internal
- IIA pada tahun 2004 menyatakan bahwa kegiatan audit internal seharusnya mengevaluasi dan berkontribusi terhadap peningkatan manajemen risiko, pengendalian dan tata kelola, memberikan jasa atau peran penjaminan dan konsultasi audit internal pada tata kelola perusahaan dan penentuan risiko secara menyeluruh (IIA, 2004). Adapun kontribusi tambahan dari audit internal yang dimaksud sebagai berikut:
- a. Sumber data dan informasi yang disediakan merupakan hal penting untuk pengambilan keputusan
 - b. Instansi merupakan bagian unit yang independent
 - c. Melakukan pelatihan dan pengembangan sebagai pegawai audit internal
 - d. Seluruh pegawai dapat dipercaya dan berintegritas

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian ini mengacu pada beberapa penelitian yang dapat dilihat pada tabel 2.1 sebagai berikut:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
1.	Leardo Arles, Rita Anugrah & Andreas (2017)	Analisis Faktor Yang Mem-pengaruhi Efektivitas Audit Internal: Peran	X1: Kompetensi X2: Independensi	Memakai variabel independensi, dukungan manajemen,	Perbedaan pada objek penelitian dan tidak ada variabel	Hasil pengujian hipotesis mengungkapkan adanya pengaruh positif dari independensi dan

		Penting Dukungan Manajemen	X3: Dukungan Manajemen Y: Efektivitas Audit Internal	dan efektivitas audit internal	keahlian profesional	dukungan manajemen terhadap efektivitas audit internal. Namun, Kompetensi tidak berpengaruh
2.	Irfan Zamzam Suriana AR. Mahdi (2017)	Determinan Efektivitas Auditor Internal Pemerintah (Studi Pada Kantor Inspektorat Provinsi Maluku Utara)	X1: Keahlian Profesional X2: Kualitas Kerja X3: Independensi X4: Karir dan Perjenjangan X5: Dukungan Manajemen Y: Efektivitas Audit Internal	Memakai variabel keahlian profesional, independensi dan dukungan manajemen dan efektivitas audit internal	Perbedaan pada objek penelitian	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Keahlian profesional, kualitas kerja, independensi dan jenjang karir berpengaruh terhadap efektivitas audit internal sedangkan dukungan manajemen tidak berpengaruh terhadap efektivitas audit internal
3.	Christopher S., Tri Jatmiko (2019)	Analisis Determinan Auditor Internal pada Efektivitas Audit Internal Sektor Publik (Studi pada Inspektorat Provinsi DKI Jakarta)	X1: Kompetensi Auditor Internal X2: Hubungan Auditor Internal dan Auditor Eksternal X3: Dukungan Auditee X4: Independensi Auditor Internal Y: Efektivitas Audit Internal	Memakai variabel Independensi dan efektivitas audit internal	Perbedaan pada objek penelitian dan tidak ada variabel keahlian profesional dan dukungan manajemen	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi auditor dan hubungan auditor internal dengan auditor eksternal berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas audit internal, sedangkan independensi auditor dan dukungan auditee tidak berpengaruh terhadap efektivitas audit internal.

4.	Nawa Budi Prakoso (2015)	Analisis Determinan Efektivitas Audit Internal pada Sektor Pemerintah-an	X1: Kompetensi X2: Hubungan Auditor Internal dan Eksternal X3: Dukungan Manajemen X4: Independensi Y: Efektivitas Audit Internal	Memakai variabel dukungan manajemen, independensi dan efektivitas audit internal	Perbedaan pada objek penelitian dan tidak ada variabel keahlian profesional	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi auditor internal, dukungan manajemen terhadap audit internal dan independensi audit internal terbukti berpengaruh signifikan terhadap efektivitas audit internal. Sedangkan hubungan antara auditor internal dengan auditor eksternal tidak berpengaruh terhadap efektivitas audit internal.
5.	Afrilia R., Dwi Cahyo Utomo (2019)	Faktor- Faktor Yang Mem- pengaruhi Efektivitas Audit Internal (Survei Pada Perwakilan BPKP Provinsi Jawa Tengah)	X1: Kompetensi X2: Hubungan Auditor Internal dan Auditor Eksternal X3: Dukungan Manajemen X4: Independensi Y: Efektivitas Audit Internal	Memakai variabel dukungan manajemen dan independensi erta efektivitas audit internal	Perbedaan pada objek penelitian dan tidak ada variabel keahlian profesional	Hasil penelitian menunjukkan bahwa semua faktor yang diuji yaitu kompetensi auditor internal, hubungan antara auditor internal dan auditor eksternal, dukungan manajemen, dan independensi auditor internal berpengaruh positif signifikan terhadap efektivitas auditor internal.

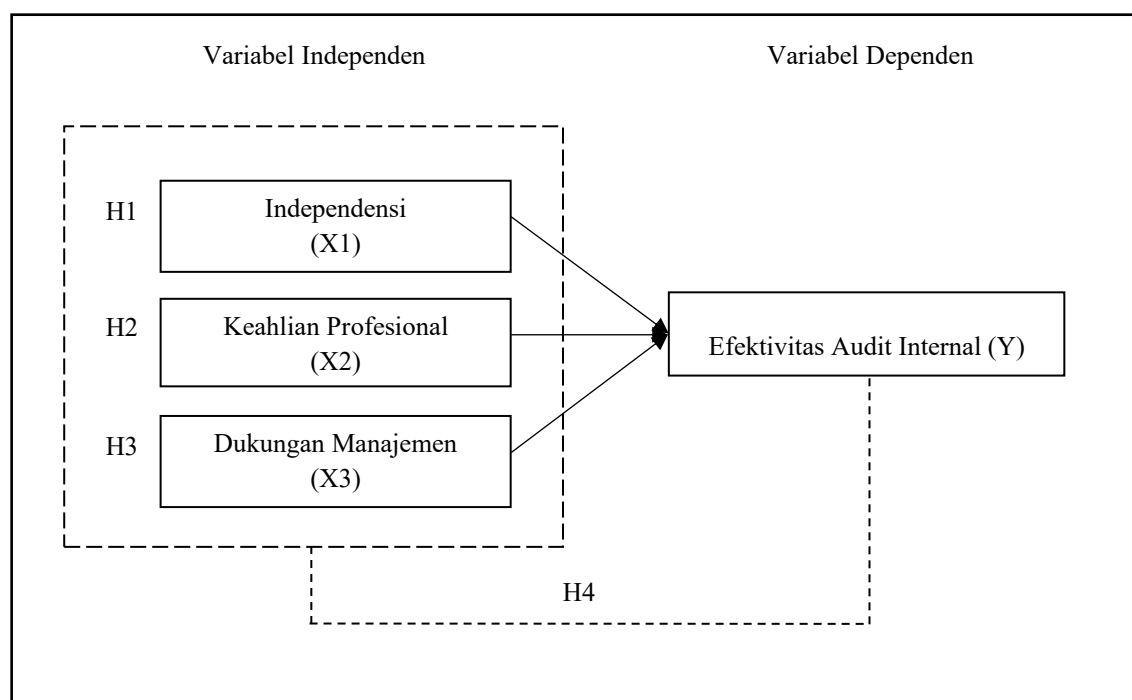
6.	Afdel Hamdi Vita Fitria Sari (2019)	Pengaruh Independensi, Keahlian Profesional dan Dukungan Manajemen terhadap Efektivitas Fungsi Audit Internal	X1: Independensi X2: Keahlian Profesional X3: Dukungan Manajemen Y: Efektivitas Audit Internal	Memakai variabel independensi, keahlian profesional, dan dukungan manajemen, serta efektivitas audit internal	Perbedaan pada objek penelitian	Hasil penelitian independensi, keahlian profesional, dan dukungan manajemen berpengaruh positif terhadap efektivitas audit internal Inspektorat Provinsi Sumatera Barat
7.	Dyah S., Cris Kuntadi (2018)	The Effects Of Competence, Independence, Audit Work, And Communication On The Effectiveness Of Internal Audit	X1: Kompetensi X2: Independensi X3: Pekerjaan Audit X4: Komunikasi Y: Efektivitas Audit Internal	Memakai variabel independensi serta efektivitas audit internal	Perbedaan pada objek penelitian dan tidak ada variabel keahlian profesional dan dukungan manajemen	Hasil penelitian membuktikan bahwa kompetensi, pekerjaan audit dan komunikasi berpengaruh positif terhadap efektivitas audit internal, sedangkan independensi tidak berpengaruh.
8.	Ni Putu Eka Ni Made Dwi (2008)	Pengaruh Independensi, Keahlian Profesional, Dan Pengalaman Kerja Pengawas Intern Terhadap Efektivitas Penerapan Struktur Pengendalian Intern Pada Bank Perkreditan	X1: Independensi X2: Keahlian Profesional X3: Pengalaman Kerja Y: Efektivitas Audit Internal	Memakai variabel independensi, keahlian profesional, serta efektivitas audit internal	Perbedaan pada objek penelitian dan tidak ada variabel dukungan manajemen	Hasil penelitian menunjukkan bahwa independensi, keahlian profesional, dan pengalaman kerja pengawas intern secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap efektivitas penerapan struktur pengendalian intern Bank

		Rakyat Di Kabupaten Badung				Perkreditan Rakyat di Kabupaten Badung.
9.	Sutaryo (2018)	Determinan Efektivitas Audit Internal Di Inspektorat Provinsi Jawa Timur	X1: Keahlian Profesional X2: Kualitas Pekerjaan X3: Karir dan Perjenjangan X4: Dukungan Pimpinan X5: Lingkup Pekerjaan Y: Efektivitas Audit Internal	Memakai variabel keahlian profesional dan efektivitas audit internal	Perbedaan pada objek penelitian dan tidak ada variabel keahlian profesional dan dukungan manajemen	Hasil penelitian kualitas pekerjaan audit, dukungan dari pimpinan dan lingkup pekerjaan audit internal mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap efektivitas audit internal, sedangkan keahlian profesional dan karir dan penjenjangan tidak berpengaruh terhadap efektivitas audit internal di Inspektorat seProvinsi Jawa Timur.
10.	Dio P., Rieswandha, dkk (2019)	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Efektivitas Audit Internal Inspektorat Se-Karesidenan B	X1: Independensi Audit X2: Kompetensi Auditor Internal X3: Kualitas Audit X4: Dukungan Manajemen Y: Efektivitas Audit Internal	Memakai independensi, dukungan manajemen, serta efektivitas audit internal	Perbedaan pada objek penelitian dan tidak ada variabel keahlian profesional	Hasil penelitian menunjukkan kompetensi dan dukungan manajemen berpengaruh terhadap efektivitas audit internal, sedangkan kualitas audit dan independensi tidak berpengaruh terhadap efektivitas audit internal
11.	AT Anto (2016)	Determinan Efektivitas Audit	X1: Keahlian Profesional	Memakai variabel	Perbedaan pada objek penelitian	Hasil penelitian mengatakan keahlian

		Internal Pemerintah di Indonesia	X2: Kualitas Pekerjaan Audit X3: Independensi Organisasi X4: Karir dan Perjenjangan X5: Dukungan Pimpinan Y: Efektivitas Audit Internal	keahlian professional dan efektivitas audit internal	dan tidak ada variabel independensi dan dukungan manajemen	profesional, kualitas pekerjaan audit, independensi organisasi, karir dan penjenjangan, serta dukungan pimpinan entitas internal audit berpengaruh positif terhadap efektivitas audit internal pemerintah di Indonesia.
--	--	--	--	---	--	--

2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka pikiran merupakan gambaran tentang pola hubungan antara variable-variabel yang diteliti. Kerangka pikiran penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran

Keterangan:

—————▶ : Secara Parsial

----- : Secara Simultan

Berdasarkan gambar kerangka pemikiran diatas, dapat dijelaskan bahwa variabel independen yang dipakai peneliti yaitu Independensi, Keahlian Profesional, dan Dukungan Manajemen mempengaruhi variabel dependen yaitu Efektivitas Audit Internal. Variabel independen mempengaruhi variabel dependen baik secara parsial maupun secara simultan.

2.4 Hipotesis

Sugiyono (2022:63) menyebutkan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian dan telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Hipotesis masih terbilang sementara disebabkan karena jawaban yang diberikan baru didasarkan dengan teori yang relevan, belum didasarkan dengan fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Dalam kata lain hipotesis menurut Sugiyono (2022) merupakan suatu asumsi sementara yang didasarkan pada teori dan data yang dikumpulkan dalam penelitian. Hipotesis yang jelas, spesifik, dan terukur dapat membantu peneliti dalam mengumpulkan dan menganalisis data serta meminimalisir bias dalam penelitian.

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan dan kerangka pikiran, penjabaran hipotesis yang diajukan oleh peneliti adalah sebagai berikut :

2.4.1 Pengaruh Independensi Terhadap Efektivitas Audit Internal

Independensi adalah faktor kritis dalam menjaga integritas dan objektivitas pemeriksaan internal. Independensi merujuk pada keadaan di mana auditor atau pemeriksa internal dapat menjalankan tugas mereka dengan bebas dari pengaruh atau intervensi yang tidak pantas. Ini memungkinkan mereka untuk melaksanakan pekerjaan mereka secara adil, objektif, dan profesional. Ketika auditor internal atau tim pemeriksa internal tidak independen, mereka dapat terjebak dalam konflik kepentingan atau tekanan eksternal yang dapat mempengaruhi penilaian dan keputusan mereka. Independensi memastikan bahwa pemeriksa internal dapat mengemukakan hasil yang tidak memihak, mengungkapkan pelanggaran atau

masalah dengan obyektivitas, dan memberikan rekomendasi yang memadai untuk perbaikan. Penting untuk memastikan bahwa independensi pemeriksa internal tidak hanya menjadi slogan, tetapi juga diterapkan dan dipatuhi dalam praktik pemeriksaan internal. Hal ini akan memastikan bahwa fungsi pemeriksaan internal berjalan dengan benar, menghasilkan temuan yang objektif, dan memberikan nilai tambah bagi organisasi.

Uraian di atas mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Irfan Zamzam dan Suriana AR. (2017) di Inspektorat Provinsi Maluku Utara menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dari independensi terhadap efektivitas audit internal. Begitu pula dengan penelitian Leardo, Rita & Andreas (2017) juga menunjukkan adanya pengaruh positif terhadap efektivitas audit internal. Temuan serupa juga diungkapkan oleh Afdel & Vita (2019), yang menyatakan bahwa variabel independensi berpengaruh positif terhadap efektivitas audit internal. Berdasarkan uraian di atas, dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₁: Diduga ada pengaruh Independensi secara parsial terhadap Efektivitas Audit Internal pada Inspektorat Provinsi Sumatera Selatan

2.4.2 Pengaruh Keahlian Profesional Terhadap Efektivitas Audit Internal

Keahlian profesional adalah tingkat kemahiran profesional auditor internal dalam melakukan pemeriksaan yang dilaksanakan dengan keterampilan dan kecermatan profesionalnya terhadap penerapan struktur pengendalian. Dalam Standar Profesional Akuntan Publik (SPAP) SA seksi 150, standar umum pertama mengatakan” Audit harus dilaksanakan oleh seseorang atau lebih yang memiliki keahlian dan pelatihan teknis yang cukup sebagai auditor” Penugasan harus dilaksanakan dengan memperhatikan keahlian dan kecermatan professional. Auditor internal harus memiliki pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi yang dibutuhkan untuk melaksanakan tanggung jawab perorangan. Fungsi pemeriksaan internal secara kolektif harus memiliki atau memperoleh pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi yang dibutuhkan untuk melaksanakan tanggung jawabnya. Auditor internal harus menerapkan kecermatan dan keterampilan yang layak dilakukan oleh seorang auditor internal yang pruden dan kompeten.

Auditor internal juga harus meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan kompetensinya melalui Pengembangan Profesional yang Berkelanjutan.

Beberapa penelitian sebelumnya yang mengkaji keahlian profesional seperti yang dilakukan oleh Irfan Zamzam & Suriana AR. (2017) dan Ni Putu Eka & Ni Made Dwi (2008), menyimpulkan bahwa Keahlian profesional berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas audit internal. Hal ini sejalan dengan penemuan Dio P. & Rieswandha dkk (2019) yang menyatakan bahwa Keahlian profesional memiliki pengaruh terhadap efektivitas audit internal. Oleh karena itu, semakin profesional audit internal maka akan semakin meningkat pula efektivitas audit internal. Berdasarkan uraian di atas, dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₂: Diduga ada pengaruh Keahlian Profesional secara parsial terhadap Efektivitas Audit Internal pada Inspektorat Provinsi Sumatera Selatan

2.4.3 Pengaruh Dukungan Manajemen Terhadap Efektivitas Audit Internal

Menurut Seif (2017) dukungan manajemen merupakan komitmen manajemen untuk mendukung auditor internal dalam melaksanakan audit dan kesadaran manajemen puncak sehubungan dengan kebutuhan auditor internal. Dukungan manajemen sangat penting bagi operasi dan audit internal, karena semua faktor penentu efektivitas audit internal berasal dari dukungan manajemen puncak, mengingat bahwa mempekerjakan staf audit internal yang mahir, mengembangkan karir bagi staf audit internal, dan memberikan kemerdekaan berpendapat untuk staf audit internal adalah hasil dari keputusan yang dibuat oleh manajemen puncak (Cohen & Sayag, 2010). Oleh karena itu dukungan manajemen khususnya manajemen puncak sangat dibutuhkan oleh audit internal untuk menunjang efektivitas audit internal.

Uraian diatas diperkuat oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Leardo, Rita & Andreas (2017) yang menyatakan bahwa adanya pengaruh positif signifikan dari variabel dukungan manajemen terhadap efektivitas audit internal. Berdasarkan uraian diatas, dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H3: Diduga ada pengaruh Dukungan Manajemen secara parsial terhadap Efektivitas Audit Internal pada Inspektorat Provinsi Sumatera Selatan

2.4.4 Pengaruh Independensi, Keahlian Profesional, dan Dukungan Manajemen Terhadap Efektivitas Audit Internal

Hipotesis ini bertujuan untuk mengevaluasi apakah variabel independent Bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Dalam konteks ini, tujuannya adalah untuk menentukan apakah variabel Independensi, Keahlian Profesional, dan Dukungan Manajemen memiliki pengaruh terhadap Efektivitas Audit Internal pada Inspektorat Provinsi Sumatera Selatan. Variabel Independensi diukur dengan skala ordinal dimana dimensi yang digunakan yaitu menurut Sawyer (2005) antara lain Independensi pada program audit, Independensi pada verifikasi, dan Independensi pada pelaporan. Variabel Keahlian Profesional diukur dengan skala ordinal dimana dimensi yang digunakan yaitu menurut Hiro Tugiman (2013) antara lain Mutu personal yang baik, Pengetahuan yang memadai, dan Keahlian khusus dalam bidangnya. Variabel Dukungan Manajemen diukur dengan skala ordinal dimana dimensi yang digunakan yaitu menurut Sanjiwani (2016) antara lain Komitmen manajemen dan Sumber daya. Dan variabel Efektivitas Audit Internal juga diukur dengan skala ordinal dimana dimensi yang digunakan adalah menurut Cohen dan Sayag (2010) antara lain Kualitas audit, Evaluasi audit, dan Kontribusi tambahan dari audit internal.

Berdasarkan uraian di atas, hasil penelitian yang dilakukan oleh Afdel Hamdi & Vita Fitria (2019) mendukung kesimpulan bahwa secara bersama-sama, Independensi, Keahlian Profesional, dan Dukungan Manajemen memiliki pengaruh positif terhadap Efektivitas Audit Internal. Adapun rumusan hipotesisnya sebagai berikut:

H4: Diduga ada pengaruh Independensi, Keahlian Profesional, dan Dukungan Manajemen secara simultan terhadap Efektivitas Audit Internal pada Inspektorat Provinsi Sumatera Selatan