

SKRIPSI

PENGARUH PENGALAMAN AUDITOR, *LOCUS OF CONTROL* DAN PROFESIONALISME TERHADAP KINERJA AUDITOR INTERNAL
(Studi Empiris terhadap Auditor Pemerintah pada Inspektorat Kabupaten Tana Toraja dan Toraja Utara Provinsi Sulawesi Selatan)

HILLARY IGETH AYUKO



DEPARTEMEN AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2021

SKRIPSI

**PENGARUH PENGALAMAN AUDITOR, *LOCUS OF CONTROL* PROFESIONALISME TERHADAP KINERJA AUDITOR INTERNAL
(Studi Empiris terhadap Auditor Pemerintah pada Inspektorat Kabupaten Tana Toraja dan Toraja Utara Provinsi Sulawesi Selatan)**

sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi

disusun dan diajukan oleh

**HILLARY IGETH AYUKO
A31116324**



kepada

**DEPARTEMEN AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2021**

SKRIPSI

PENGARUH PENGALAMAN AUDITOR, *LOCUS OF CONTROL* DAN PROFESIONALISME TERHADAP KINERJA AUDITOR INTERNAL
(Studi Empiris terhadap Auditor Pemerintah pada Inspektorat Kabupaten Tana Toraja dan Toraja Utara Provinsi Sulawesi Selatan)

disusun dan diajukan oleh

HILLARY IGETH AYUKO
A31116324

telah diperiksa dan disetujui untuk diuji

Makassar, 18 Maret 2021

Pembimbing I

Pembimbing II



Dr. Syamsuddin, S.E., Ak., M.Si, CA
NIP 19670414 199412 1 001



Drs. Yulianus Sampe, Ak., M.Si, CA
NIP 19560722 198702 1 001

Ketua Departemen Akuntansi
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Hasanuddin



Dr. Hj. Andi Kusumawati, S.E., M.Si., Ak., CA., CRA., CRP
NIP 19660405 199203 2 003

SKRIPSI

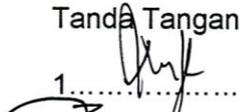
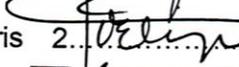
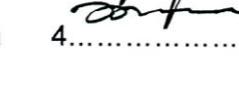
PENGARUH PENGALAMAN AUDITOR, *LOCUS OF CONTROL* DAN PROFESIONALISME TERHADAP KINERJA AUDITOR INTERNAL (Studi Empiris terhadap Auditor Pemerintah pada Inspektorat Kabupaten Tana Toraja dan Toraja Utara Provinsi Sulawesi Selatan)

disusun dan diajukan oleh

HILLARY IGETH AYUKO
A31116324

telah dipertahankan dalam sidang ujian skripsi
pada tanggal 8 April 2021 dan
dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Menyetujui,
Panitia Penguji

No.	Nama Penguji	Jabatan	Tanda Tangan
1.	Dr. Syamsuddin, S.E., Ak., M.Si, CA	Ketua	1..... 
2.	Drs. Yulianus Sampe, Ak., M.Si, CA	Sekretaris	2..... 
3.	Prof. Dr. Syarifuddin, S.E., M.Soc., Sc., Ak., CA	Anggota	3..... 
4.	Dr. Asri Usman, S.E., Ak., M.Si., CA., CRA., CRP	Anggota	4..... 

Ketua Departemen Akuntansi
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Hasanuddin



Dr. Hj. Andi Kusumawati, S.E., M.Si., Ak., CA., CRA., CRP

NIP 19660405 199203 2 003

PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

nama : Hillary Igeth Ayuko

NIM : A31116324

departemen/ program studi : Akuntansi/ Strata 1

dengan ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa skripsi yang berjudul

Pengaruh Pengalaman Auditor, *Locus of Control* dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Auditor Internal (Studi Empiris terhadap Auditor Pemerintah pada Inspektorat Kabupaten Tana Toraja dan Toraja Utara Provinsi Sulawesi Selatan)

adalah karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya di dalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu perguruan tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila di kemudian hari ternyata di dalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut dan diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, pasal 25 ayat 2 dan pasal 70).

Makassar, 18 Maret 2021

Yang membuat pernyataan,



Hillary Igeth Ayuko

PRAKATA

Segala puji dan syukur peneliti panjatkan kepada Tuhan Yesus Kristus atas kasih karunia serta anugerah-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Pengalaman Auditor, *Locus of Control* dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Auditor Internal (Studi Empiris terhadap Auditor Pemerintah pada Inspektorat Kabupaten Tana Toraja dan Toraja Utara Provinsi Sulawesi Selatan)”. Skripsi ini merupakan tugas akhir untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi (S.E.) pada Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin. Peneliti menyadari sepenuhnya bahwa dalam penyelesaian skripsi ini tidak bisa lepas dari bimbingan, dorongan dan bantuan baik material maupun non-material dari berbagai pihak. Maka pada kesempatan ini, peneliti ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Kedua orang tua, Bapak Yusuf Sampe Tondok dan Ibu Kori Lita serta saudaraku Gentry Ayuko Mangesa atas doa, kasih sayang, nasihat, serta motivasi yang tak henti-hentinya diberikan kepada peneliti selama penulisan skripsi ini.
2. Bapak Dr. Syamsuddin, S.E., Ak., M.Si, CA selaku dosen Pembimbing I dan Bapak Drs. Yulianus Sampe, Ak., M.Si, CA selaku dosen Pembimbing II atas waktu yang diluangkan untuk membimbing, memberi motivasi, dan memberi bantuan literatur, serta diskusi-diskusi yang dilakukan dengan peneliti selama proses penyusunan skripsi hingga selesai.
3. Ibu Rahmawati HS, SE., M.Si., Ak selaku Penasehat Akademik yang telah membimbing peneliti selama kurang lebih 4 tahun dalam menjalani proses perkuliahan.

4. Tim penguji peneliti, Bapak Prof. Dr. Syarifuddin, S.E., M.Soc., Sc., Ak., CA dan Bapak Dr. Asri Usman, S.E., Ak., M.Si., CA., CRA., CRP yang telah memberikan koreksi dan saran bagi peneliti dalam proses penyusunan skripsi.
5. Ibu Dr. Hj. Andi Kusumawati, S.E., M.Si., Ak., CA., CRA., CRP selaku Ketua Departemen Akuntansi dan Bapak Dr. H. Syariffuddin Rasyid S.E., M.Si., CA., CRA., CRP selaku Sekretaris Departemen Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin.
6. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin serta pegawai Departemen Akuntansi atas perhatian, ilmu pengetahuan dan bantuan yang telah diberikan selama ini.
7. Kepada pimpinan dan staf Inspektorat Kabupaten Tana Toraja dan Toraja Utara Provinsi Sulawesi Selatan yang telah memberikan kepada peneliti kesempatan dan memudahkan jalan untuk melakukan penelitian.
8. Kepada Seluruh Auditor Internal Inspektorat Kabupaten Tana Toraja dan Toraja Utara Provinsi Sulawesi Selatan yang bersedia sebagai responden sehingga turut membantu peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. Untuk keluarga besar KMK FEB-UH yang senantiasa menemani dan memberikan dukungan dari sejak masih berstatus mahasiswa baru sampai pada berakhirnya semester terakhir.
10. Untuk Grup Taboo, sahabat yang setia menemani sejak masih mahasiswa baru hingga saat ini, Eka Reski Mauliana, Anesthesia Joalsa Pertiwi dan Novena Cristy Angelina terima kasih atas kebersamaannya, suka dan duka selama kuliah. *See you on top!*
11. Untuk saudara Fantastic Four, Garry Alexandre Rantetoding, Georgius, dan Yundhitura Lisupindan. Terima kasih untuk kebersamaannya, motivasi

dan dukungan selama kuliah.

12. Untuk saudaraku sejak masa SMA, Oky Arisky Pasangka, Margaretha Imelda Mallun, Vinensia Gusni Tandioga dan Theresia Wangi Lolokada. Terima kasih untuk doa, dukungan dan motivasi yang sudah diberikan selama ini.
13. Untuk kak Aprizza Maully Samosir, Angreni Efendi dan Maria Kibtia Seban terima kasih untuk waktu, bantuan dan motivasi yang sudah diberikan selama proses penyusunan skripsi.
14. Terima kasih kepada KKN gelombang 102 Unhas, Pulau Sebatik, terkhususnya untuk teman hidup selama 42 hari Posko Desa Aji Kuning. Ilmi, Yuni, Asti, Muliana, Rahma, Susan, Hikmah, Taufik, Wahyu, Ardi, Iccang dan Jackson Palalunan Matasak.
15. Teman-teman FAM16LIA Akuntansi 2016 terima kasih telah kebersamai kurang lebih 4 tahun, memberikan bantuan dan semangat kepada peneliti.

Akhir kata peneliti mengucapkan banyak terima kasih kepada semua pihak yang tidak sempat peneliti sebutkan satu persatu baik secara langsung dan tidak langsung ikut membantu dalam proses penyusunan skripsi ini. Peneliti menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, oleh karena itu peneliti sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun yang akan lebih menyempurnakan skripsi ini. Semoga penelitian ini dapat bermanfaat bagi siapa saja yang menggunakannya. Terima Kasih. Tuhan Memberkati.

Makassar, 18 Maret 2021

Hillary Igeth Ayuko

ABSTRAK

Pengaruh Pengalaman Auditor, *Locus of Control* dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Auditor Internal

(Studi Empiris terhadap Auditor Pemerintah pada Inspektorat Kabupaten Tana Toraja dan Toraja Utara Provinsi Sulawesi Selatan)

Hillary Igeth Ayuko
Syamsuddin
Yulianus Sampe

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah pengalaman auditor, *locus of control* dan profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja auditor internal, baik secara parsial maupun simultan.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Data yang digunakan merupakan data primer. Pengumpulan data dalam penelitian ini melalui penyebaran kuesioner dan dilakukan pada 54 responden yang merupakan auditor internal pemerintah pada Inspektorat Kabupaten Tana Toraja dan Toraja Utara Provinsi Sulawesi Selatan. Metode analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS versi 25.0.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengalaman auditor, *locus of control* dan profesionalisme secara parsial dan simultan berpengaruh terhadap kinerja auditor internal pada inspektorat Kabupaten Tana Toraja dan Toraja Utara Provinsi Sulawesi Selatan.

Kata Kunci: pengalaman auditor, *locus of control*, profesionalisme, kinerja auditor internal.

ABSTRACT

The Effect of Auditor Experience, Locus of Control, and Professionalism on the Performance of Internal Auditor

(Empirical Study of Government Auditors on the Inspectorate Tana Toraja and North Toraja in South Sulawesi Province)

Hillary Igeth Ayuko
Syamsuddin
Yulianus Sampe

This study aims to determine whether the auditors experience, locus of control and professionalism affect on performance of the internal auditor, either partially or simultaneously.

This research uses a quantitative approach. The data used in this research is primary data. Collecting data in this study through questionnaires and conducted on 54 respondents who were government internal auditors at Inspectorate Tana Toraja and North Toraja Regencies in South Sulawesi Province. Analysis method that used to test the hypothesis is multiple linear regression assisted by SPSS version 25.0 program.

The result of this study shows that auditors experience, locus of control and professionalism affect partially and simultaneously affect on performance of internal auditor on the Inspectorate Tana Toraja and North Toraja Regencies in South Sulawesi province.

Keywords: *auditor experience, locus of control, profesionalisme, performance of internal auditor.*

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
PERNYATAAN KEASLIAN.....	v
PRAKATA	ivi
ABSTRAK.....	ix
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR BAGAN.....	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	10
1.3 Tujuan Penelitian.....	10
1.4 Kegunaan Penelitian	11
1.4.1 Kegunaan Teoritis	11
1.4.2 Kegunaan Praktis.....	11
1.5 Ruang Lingkup Penelitian.....	12
1.6 Sistematika Penulisan	12
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	14
2.1 Landasan Teori	14
2.1.1 Teori Atribusi (<i>Attributions Theory</i>).....	14
2.1.2 Konsep <i>Auditing</i>	17
2.1.3 Pengalaman Auditor.....	26
2.1.4 <i>Locus Of Control</i>	29
2.1.5 Profesionalisme	33
2.1.6 Kinerja Auditor Internal.....	40
2.2 Penelitian terdahulu.....	47
2.3 Kerangka Pemikiran	55
2.4 Hipotesis Penelitian	56
2.4.1 Pengaruh pengalaman auditor terhadap kinerja auditor internal....	56
2.4.2 Pengaruh <i>locus of control</i> terhadap kinerja auditor internal.	57

2.4.3	Pengaruh profesionalisme terhadap kinerja auditor internal	58
2.4.4	Pengaruh pengalaman audit, <i>locus of control</i> dan profesionalisme terhadap kinerja auditor internal	59
BAB III METODE PENELITIAN.....		61
3.1.	Rancangan Penelitian	61
3.2.	Tempat dan Waktu Penelitian.....	62
3.3.	Populasi dan Sampel Penelitian	62
3.3.1.	Populasi Penelitian.....	62
3.3.2.	Sampel Penelitian	62
3.4	Jenis Data dan Sumber Data.....	63
3.4.1	Jenis Data	63
3.4.2	Sumber Data	63
3.5	Teknik Pengumpulan Data	64
3.5.1	Penelitian Pustaka (<i>Library Research</i>)	64
3.5.2	Penelitian Lapangan (<i>Field Research</i>).....	64
3.6	Variabel Penelitian dan Defenisi Operasional	65
3.6.1.	Variabel Penelitian	65
3.6.2.	Defenisi Operasional	65
3.7	Instrumen Penelitian dan Pengukuran Variabel Penelitian	69
3.8.	Metode Analisis Data.....	70
3.8.1.	Statistik Deskriptif.....	70
3.8.2.	Uji Kualitas Data.....	70
3.8.3.	Uji Asumsi Klasik.....	71
3.8.4.	Uji Hipotesis	73
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		78
4.1.	Analisis Data	78
4.1.1.	Deskripsi Data.....	78
4.1.2.	Deskripsi Identitas Responden	79
4.1.3.	Deskripsi Tanggapan Responden	83
4.2.	Uji Kualitas Data.....	98
4.2.1.	Uji Validitas	98
4.2.2.	Uji Reliabilitas.....	102
4.3.	Uji Asumsi Klasik.....	105
4.3.1.	Uji Normalitas.....	105
4.3.2.	Uji Autokorelasi	108
4.3.3.	Uji Multikolinearitas	108
4.3.4.	Uji Heteroskedastisitas.....	110

4.4. Uji Hipotesis	111
4.4.1. Analisis Regresi Linear Berganda	111
4.4.2. Koefisien Determinasi (R ²).....	113
4.4.3. Uji Secara Parsial (Uji t)	114
4.4.4. Uji Secara Simultan (Uji F)	115
4.5. Pembahasan	117
4.5.1. Pengaruh Faktor Pengalaman Auditor terhadap Kinerja Auditor Internal.....	117
4.5.2. Pengaruh Faktor <i>Locus of Control</i> terhadap Kinerja Auditor Internal.....	118
4.5.3. Pengaruh Faktor Profesionalisme terhadap Kinerja Auditor Internal.....	119
4.5.4. Pengaruh Pengalaman Auditor, <i>Locus of Control</i> , dan Profesionalisme terhadap Kinerja Auditor Internal.....	120
BAB V PENUTUP	122
5.1. Kesimpulan	122
5.2. Keterbatasan Penelitian	123
5.3. Saran	123
DAFTAR PUSTAKA.....	124
LAMPIRAN.....	133

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Spektrum Angka	45
Tabel 2.2 Penelitian Terdahulu	51
Tabel 4.1 Rincian Distribusi dan pengembalian kuesioner	78
Tabel 4.2 Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin	79
Tabel 4.3 Karakteristik Responden berdasarkan Usia	80
Tabel 4.4 Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan	81
Tabel 4.5 Karakteristik Responden berdasarkan Lama Bekerja	82
Tabel 4.6 Karakteristik Responden berdasarkan Jumlah Penugasan Audit	83
Tabel 4.7 Tanggapan Responden mengenai Pengalaman Auditor	84
Tabel 4.8 Tanggapan Responden mengenai <i>Locus of Control</i>	87
Tabel 4.9 Tanggapan Responden mengenai Profesionalisme	91
Tabel 4.10 Tanggapan Responden mengenai Kinerja Auditor Internal	95
Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Pengalaman Auditor	98
Tabel 4.12 Hasil Uji Validitas <i>Locus of Control</i>	99
Tabel 4.13 Hasil Uji Validitas Profesionalisme	100
Tabel 4.14 Hasil Uji Validitas Kinerja Auditor Internal	101
Tabel 4.15 Hasil Uji Reliabilitas Pengalaman Auditor	103
Tabel 4.16 Hasil Uji Reliabilitas <i>Locus of Control</i>	103
Tabel 4.17 Hasil Uji Reliabilitas Profesionalisme	104
Tabel 4.18 Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Auditor Internal	104
Tabel 4.19 Uji One- Sample Kolmogorov-Smirnov Test	107
Tabel 4.20 Hasil Uji Autokorelasi	108
Tabel 4.21 Hasil Uji Multikolinearitas	109
Tabel 4.22 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	112
Tabel 4.23 Koefisien Determinasi (R ²)	113
Tabel 4.24 Hasil Uji t	114
Tabel 4.25 Hasil Uji Statistik F	116

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1 Grafik Histogram.....	105
Gambar 4.2 <i>Normal Probability Plot</i>	106
Gambar 4.3 Grafik Scatterplot.....	110

DAFTAR BAGAN

Bagan 2.1 Kerangka Pemikiran Penelitian	55
--	----

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Biodata	134
Lampiran 2. Kuisisioner Penelitian	136
Lampiran 3. Kondisi Demografi Responden.....	144
Lampiran 4. Rekapitulasi Jawaban Responden	145
Lampiran 5. Tabel Statistik Deskriptif.....	151
Lampiran 6. Hasil Uji Kualitas Data.....	162
Lampiran 7. Hasil Uji Asumsi Klasik.....	178
Lampiran 8. Hasil Uji Hipotesis	181

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan dunia yang pesat menuntut pelaksanaan akuntabilitas sektor publik terhadap terwujudnya *good governance* di Indonesia semakin meningkat. Dilihat dari beberapa penelitian yang menunjukkan terjadinya krisis ekonomi di Indonesia disebabkan oleh buruknya pengelolaan (*bad governance*) dan buruknya birokrasi. Akuntabilitas sektor publik bersangkutan dengan praktik transparansi dan pemberian informasi dalam rangka pemenuhan hak untuk publik. Pengguna laporan keuangan selalu mengharapkan laporan keuangan yang dapat dipercaya, lengkap dan benar sehingga dapat dijadikan dasar dalam pengambilan keputusan.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2014 serta Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2006 menyatakan bahwa pemerintah daerah diwajibkan untuk menyampaikan laporan keuangan sebagai pertanggungjawaban berakhirnya tahun anggaran, yang disusun dan disajikan sesuai Standar Akuntansi Pemerintah (SAP). SAP menjadi pedoman untuk menyatukan persepsi antara penyusun, pengguna serta auditor. Laporan keuangan pemerintah pusat atau daerah akan lebih berkualitas, dapat dipahami, relevan, andal dan dapat diperbandingkan dengan adanya SAP.

Good governance menurut World Bank didefinisikan sebagai suatu penyelenggaraan manajemen pembangunan yang solid dan bertanggung jawab dan sejalan dengan prinsip demokrasi dan pasar yang efisien, penghindaran salah alokasi dana investasi, pencegahan korupsi baik secara politis maupun

administratif, menciptakan disiplin anggaran serta menciptakan kerangka hukum dan politik bagi tumbuhnya aktivitas usaha.

Menurut Mardiasmo (2005:189), terdapat tiga aspek utama yang mendukung terciptanya pemerintahan yang baik (*good governance*), yaitu pengawasan, pengendalian dan pemeriksaan. Pengawasan merupakan kegiatan yang dilakukan oleh pihak di luar eksekutif, yaitu masyarakat dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) untuk mengawasi kinerja pemerintahan. Pengendalian (*control*) adalah mekanisme yang dilakukan oleh eksekutif untuk menjamin bahwa sistem dan kebijakan manajemen dilaksanakan dengan baik sehingga tujuan organisasi dapat tercapai, sedangkan pemeriksaan (*audit*) merupakan kegiatan yang dilakukan oleh pihak yang memiliki independensi dan memiliki kompetensi profesional untuk memeriksa apakah hasil kinerja pemerintah telah sesuai dengan standar yang ditetapkan.

Salah satu unit yang melakukan audit/pemeriksaan terhadap pemerintah daerah adalah inspektorat daerah. Inspektorat daerah mempunyai tugas menyelenggarakan kegiatan pengawasan umum pemerintah daerah dan tugas lain yang diberikan kepala daerah, sehingga dalam tugasnya inspektorat sama dengan auditor internal. Pembahasan tentang Auditing Internal tentu berkaitan dengan pelaksana tugasnya, yaitu Auditor Internal. Auditor internal itu sendiri merupakan orang atau badan yang melaksanakan aktivitas internal auditing.

Audit internal adalah audit yang dilakukan oleh unit pemeriksa yang merupakan bagian dari organisasi yang diawasi. Bagian dari audit internal adalah audit yang dilakukan oleh Inspektorat Jendral Departemen, Satuan Pengawas Intern (SPI) di lingkungan lembaga negara dan BUMN/BUMD, Inspektorat Wilayah Propinsi (Itwilprop), Inspektorat Wilayah Kabupaten/Kota (Itwilkab/Itwilko) dan Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP).

Menurut Boynton (2002:8), fungsi auditor internal adalah melaksanakan fungsi pemeriksaan internal yang merupakan suatu fungsi penilaian yang independen dalam suatu organisasi untuk menguji dan mengevaluasi kegiatan organisasi yang dilakukan. Selain itu, auditor internal diharapkan pula dapat menentukan apakah kebijakan dan prosedur yang ditetapkan manajemen puncak telah dipatuhi, menentukan baik atau tidaknya penjagaan terhadap kekayaan organisasi, memberikan sumbangan bagi perbaikan efisiensi dan efektivitas prosedur kegiatan organisasi serta menentukan keandalan informasi yang dihasilkan dalam rangka peningkatan kinerja organisasi. Dengan demikian, auditor internal pemerintah daerah memegang peranan yang sangat penting dalam proses terciptanya akuntabilitas dan transparansi pengelolaan keuangan di daerah.

Peran dan fungsi inspektorat provinsi, kabupaten/kota secara umum diatur dalam pasal 4 Peraturan Menteri Dalam Negeri No 64 tahun 2007. Pasal tersebut menyatakan bahwa dalam melaksanakan tugas pengawasan urusan pemerintahan, inspektorat provinsi, kabupaten/kota mempunyai fungsi sebagai berikut: pertama, perencanaan program pengawasan; kedua, perumusan kebijakan dan fasilitas pengawasan; dan ketiga, pemeriksaan, pengusutan, pengujian dan penilaian tugas pengawasan.

Seorang auditor dalam melaksanakan audit atas laporan keuangan tidak semata-mata bekerja untuk kepentingan seorang kliennya, melainkan juga untuk kepentingan pihak lain yang mempunyai kepentingan atas laporan keuangan auditan. Untuk dapat mempertahankan kepercayaan dari klien dan dari para pemakai laporan keuangan lainnya, auditor dituntut untuk memiliki kompetensi yang memadai. Menurut *Statement of Financial Accounting Concept* (SFAC) No. 2 menyatakan bahwa relevansi dan reliabilitas adalah dua kualitas utama yang

membuat informasi akuntansi berguna untuk pembuatan keputusan. Untuk dapat mencapai kualitas relevan dan reliabel maka laporan keuangan perlu diaudit oleh auditor untuk memberikan jaminan kepada pemakai bahwa laporan keuangan tersebut telah disusun sesuai dengan kriteria yang ditetapkan, yaitu Standar Akuntansi Keuangan yang berlaku di Indonesia.

Pesatnya persaingan di kalangan auditor dan berkembangnya profesi tersebut menuntut auditor untuk selalu meningkatkan kinerjanya, sehingga diyakini mampu menjadi auditor yang berkualitas dan mampu menghasilkan produk audit yang berkualitas tinggi. Wujud kerja yang dilakukan oleh seorang auditor dalam mencapai hasil kerja yang lebih baik atau ke arah tercapainya tujuan organisasi merupakan pengertian dari kinerja auditor (Trisnawati, 2014). Menurut penelitian Trisnaningsih (2007), kinerja auditor merupakan tindakan atau pelaksanaan tugas pemeriksaan yang telah diselesaikan oleh auditor dalam kurun waktu tertentu. Kinerja (prestasi kerja) dapat diukur melalui pengukuran tertentu (standar), di mana kualitas adalah berkaitan dengan mutu kerja yang dihasilkan sedangkan kuantitas adalah jumlah hasil kerja yang dihasilkan dalam kurun waktu tertentu dan ketepatan waktu adalah kesesuaian waktu yang telah direncanakan. Untuk menghasilkan kinerja yang memuaskan seorang auditor harus memiliki sikap yang jujur atau independen dalam melaporkan hasil audit terhadap laporan keuangan.

Auditor yang mampu mengontrol aktivitas dan perilakunya untuk penugasan audit maka akan berpengaruh pada kinerjanya. Pelaksanaan semua fungsi atas kinerja tugas-tugas audit yang telah dilakukan pada tingkat manajemen dalam organisasi audit yang memungkinkan audit internal memenuhi tanggung jawabnya. Pelaksanaan kinerja audit harus memenuhi dan sesuai standar pelaksanaan audit internal yang ada. Auditor internal harus

mengidentifikasi, menganalisis, mengevaluasi dan mencatat informasi yang memadai untuk mencapai tujuan penugasan. Kinerja auditor internal yang baik akan menghasilkan hasil audit yang sesuai dengan aturan pelaksanaan audit internal, sehingga menghasilkan hasil audit yang handal atau terbebas dari kesalahan dan penyimpangan di dalam penyajiannya.

Seorang auditor harus meningkatkan kinerjanya agar dapat menghasilkan suatu produk audit yang dapat diandalkan bagi pihak yang membutuhkan. Guna peningkatan kinerja, hendaknya auditor memiliki suatu pengalaman, *locus of control* dan sikap profesionalisme terhadap pekerjaannya. Pengalaman merupakan suatu komponen penting bagi auditor dalam melakukan prosedur audit, auditor harus telah menjalani pendidikan dan pelatihan teknis yang cukup dalam praktek akuntansi dan teknik auditing sehingga mampu menjalankan tugasnya dengan baik dan tepat.

Pengalaman yang lebih dapat menghasilkan pengetahuan yang lebih. Pengalaman seorang auditor ditandai dengan jam terbang auditor dalam melaksanakan prosedur audit terkait dengan pemberian opini atas laporan auditnya. Auditor yang lebih berpengalaman biasanya lebih jarang dalam melakukan kesalahan pada saat melakukan tugas mengaudit laporan keuangan. Semakin banyak pengalaman yang didapat oleh seorang auditor maka semakin tinggi pula keahlian yang dimilikinya. Pengalaman juga memberikan dampak pada keputusan yang diambil auditor selama pelaksanaan tugasnya sehingga diharapkan keputusan yang diambil merupakan keputusan yang tepat (Sukriah, 2009). Auditor harus mempertanggungjawabkan informasi yang telah diberikan, oleh karena itu pengalaman dibutuhkan dalam hal tersebut untuk mempengaruhi peningkatan kinerja auditor internal.

Variabel lain yang mempengaruhi kinerja auditor internal adalah *locus of control*. *Locus of control* penting dalam pengambilan keputusan profesional seorang auditor internal. Konsep *locus of control* harus berdasar pada teori pembelajaran sosial (*Social learning theory*). Literatur akuntansi menyebutkan, *locus of control* adalah cara pandang seseorang terhadap suatu peristiwa apakah dia dapat atau tidak dapat mengendalikan (*control*) peristiwa yang terjadi pada dirinya.

Berdasarkan pada teori *locus of control*, bahwa kinerja akan dipengaruhi oleh karakteristik *locus of control*nya sendiri. Ketika mereka berkinerja dengan baik maka mereka yakin bahwa hal tersebut disebabkan oleh usaha masing-masing individu, mereka digolongkan sebagai *internal* (Ayudiati, 2011). Auditor yang mempunyai *locus of control* internal akan lebih mempunyai kontribusi positif pada kinerja melaksanakan tugas audit. Hal ini dikarenakan mereka memandang *locus of control* internal sebagai usaha yang harus dilakukan jika ingin berhasil (Rahayu, 2017). *Locus of control* eksternal dilakukan pada orang yang kurang suka berusaha. *Locus of control* eksternal disebabkan oleh faktor luar yang mengontrol dan sedikit korelasi antara usaha dengan kesuksesan. Auditor yang mampu mengontrol aktivitas dan perilakunya untuk penugasan audit maka akan berpengaruh terhadap kinerjanya. Penerapan semua fungsi atas kinerja tugas-tugas audit yang telah dilakukan pada tingkat manajemen dalam organisasi audit yang memungkinkan audit internal memenuhi tanggungjawabnya.

Salah satu syarat utama yang harus dimiliki seorang auditor internal dalam menjalankan tugasnya adalah mempertahankan sikap profesionalisme. Profesionalisme auditor yang tinggi akan berpengaruh pada kinerja auditor yang baik pula dalam melakukan pekerjaannya. Profesionalisme dari seorang akuntan tercermin melalui hasil kinerja auditor dalam menjalankan tugas dan fungsinya.

Seorang auditor yang memiliki sikap yang jujur atau independen dalam melaporkan hasil audit terhadap laporan keuangan akan menghasilkan kinerja yang memuaskan bagi perusahaan. Gambaran tentang profesionalisme seorang auditor, tercermin dalam Hall (1968) menyatakan terdapat lima dimensi profesionalisme, yaitu: 1) Pengabdian pada profesi; 2) Kewajiban sosial; 3) Kemandirian; 4) Keyakinan terhadap peraturan profesi; dan 5) Hubungan dengan sesama profesi.

Profesionalisme auditor internal merupakan salah satu kunci sukses para auditor internal dalam melaksanakan tugasnya. Laporan hasil pemeriksaan sangat penting bagi auditor internal karena laporan tersebut mencerminkan kinerja auditor internal terhadap pekerjaannya, maka semakin baik profesionalisme auditor internal akan menghasilkan laporan hasil pemeriksaan yang semakin efektif sehingga menciptakan kinerja auditor internal yang lebih baik. Profesionalisme yang tepat akan memberikan motivasi yang tinggi dan memberikan dampak yang positif terhadap kinerja suatu pekerjaan, salah satunya terhadap kinerja auditor internal.

Pentingnya pengalaman auditor, *locus of control* dan profesionalisme perlu diperhatikan oleh setiap auditor internal, khususnya pada instansi pemerintah daerah yang menjadi objek penelitian yakni pada kantor Inspektorat Kabupaten Tana Toraja dan Toraja Utara karena pengalaman auditor, *locus of control* dan profesionalisme merupakan aspek personalitas yang akan memengaruhi kinerja individu. Semakin tinggi pengalaman auditor maka semakin banyak pengetahuan yang diilikinya yang akan dijadikan sebagai acuan kedepannya dalam menghadapi masalah berkaitan dengan masalah audit juga kinerja auditor internal akan semakin bertanggung jawab atas pendapat dan informasi yang diberikan dan dengan adanya *locus of control* pada auditor internal bisa memengaruhi kinerja

individu dalam pengambilan keputusan, keberhasilan dalam pekerjaan mereka dan juga berkaitan dengan penggolongan individu. Profesionalisme auditor menjadi hal yang penting dalam pelaksanaan fungsi pemeriksaan karena selain memantapkan pertimbangan dalam penyusunan laporan hasil pemeriksaan, juga penting untuk mencapai harapan pemerintahan yang bersih dan transparan. Di samping itu, profesi akuntansi dapat menjadi sorotan yang cukup tajam dari masyarakat.

Penelitian ini mengacu pada penelitian Juliantri, dkk (2020) menunjukkan bahwa profesionalisme, komitmen organisasi dan *locus of control internal* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor pada kantor Akuntan Publik di Bali. Penelitian Susila dan Astika (2018) menunjukkan bahwa variabel profesionalisme, komitmen organisasi, *locus of control internal* dan etika profesi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor di tujuh kantor Akuntan Publik yang berada di Provinsi Bali.

Wiriawan (2017) menyatakan bahwa *locus of control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja internal auditor didukung penelitian Oktarina (2015) menyatakan *locus of control* mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja auditor internal sedangkan Srimindarti dan Hardiningsih (2015) menyatakan *locus of control* berpengaruh negative terhadap kinerja auditor. Penelitian Istiariani (2018) menyatakan bahwa profesionalisme auditor berpengaruh secara positif terhadap kinerja auditor. Achmad (2016) menyatakan profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja internal auditor. Cahyasumirat (2006) menyatakan bahwa profesionalisme tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor.

Penelitian Tumondo dan Sondakh (2019) menunjukkan bahwa pengalaman audit signifikan mempengaruhi kinerja auditor. Muhajir (2015) lewat penelitiannya pada Inspektorat Aceh menunjukkan bahwa Hasil pengujian hipotesis berikutnya

menunjukkan bahwa pengalaman audit berpengaruh terhadap kinerja APIP. APIP yang lebih berpengalaman akan lebih cepat tanggap dalam mendeteksi kekeliruan yang terjadi, bertambahnya pengalaman audit juga akan meningkatkan ketelitian dalam melaksanakan tugas pemeriksaan. Sedangkan APIP yang tidak berpengalaman akan melakukan kesalahan lebih besar dibandingkan yang berpengalaman. Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Cintyaningsih (2015) menunjukkan bahwa pengalaman tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor. Auditor yang tidak berpengalaman akan melakukan kesalahan lebih besar dibandingkan auditor yang berpengalaman.

Perbedaan antara penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah terdapat pada variable independen. Peneliti saat ini mengambil variabel pengalaman auditor, *locus of control* dan profesionalisme dengan objeknya adalah Inspektorat Kabupaten Tana Toraja dan Toraja Utara.

Dari berbagai fenomena dan kasus yang terjadi di lapangan serta hasil penelitian sebelumnya yang menunjukkan hasil tidak konsisten. Penelitian ini dimotivasi oleh pentingnya kinerja auditor internal dalam menentukan kinerja Inspektorat yang berkualitas. Kemampuan auditor secara profesional dalam menggunakan teknik dan prosedur audit untuk meningkatkan kualitas audit berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan. Selain itu peneliti juga ingin mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen mempengaruhi variabel dependen dan bertujuan menguji kekonsistenan hasil penelitian.

Berdasarkan uraian permasalahan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "**Pengaruh Pengalaman Auditor, *Locus Of Control* dan Profesionalisme terhadap Kinerja Auditor Internal (Studi Empiris Terhadap Auditor Pemerintah Pada Inspektorat Kabupaten Tana Toraja dan Toraja Utara Provinsi Sulawesi Selatan)**".

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang pada penelitian ini dan merujuk pada penelitian sebelumnya, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Apakah pengalaman auditor berpengaruh terhadap kinerja auditor internal?
2. Apakah *locus of control* berpengaruh terhadap kinerja auditor internal?
3. Apakah profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja auditor internal?
4. Apakah pengalaman auditor, *locus of control* dan profesionalisme mempunyai pengaruh secara simultan terhadap kinerja auditor internal?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Mengetahui apakah pengalaman auditor berpengaruh terhadap kinerja auditor internal.
2. Mengetahui apakah *locus of control* berpengaruh terhadap kinerja auditor internal.
3. Mengetahui apakah profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja auditor internal.
4. Mengetahui apakah pengalaman auditor, *locus of control* dan profesionalisme mempunyai pengaruh secara simultan terhadap kinerja auditor internal.

1.4 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberi kegunaan yang penting terhadap sebuah penelitian, terutama bagi pengembangan ilmu atau membuktikan teori-teori yang melandasi penelitian.

1.4.1 Kegunaan Teoretis

Untuk menambah pengetahuan bagi yang menulis dan sebagai bukti empiris terbaru serta untuk memperkuat hasil penelitian sebelumnya dan dapat menjadi bahan referensi bagi pihak-pihak yang akan melakukan penelitian selanjutnya mengenai kinerja auditor internal.

1.4.2 Kegunaan Praktis

1. Bagi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin
Bermanfaat untuk pengembangan ilmu dan menghasilkan referensi yang berguna bagi lembaga pendidikan khususnya jurusan akuntansi.
2. Bagi instansi yang diteliti
Bagi instansi terkait dapat digunakan sebagai masukan kepada Kantor Inspektorat Kabupaten Tana Toraja dan Kabupaten Toraja Utara dalam meningkatkan kinerjanya sebagai auditor internal.
3. Bagi peneliti
Menambah wawasan penulis dan memperdalam pengetahuan mengenai kinerja auditor internal dan dapat dijadikan tambahan referensi bagi peneliti yang melakukan penelitian yang sama.
4. Bagi masyarakat umum
Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi bagi masyarakat yang membutuhkan informasi mengenai kinerja auditor internal.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini menguji pengaruh Pengalaman Auditor, *Locus Of Control* dan Profesionalisme terhadap Kinerja Auditor Internal (Studi Empiris Terhadap Auditor Pemerintah Pada Inspektorat Kabupaten Tana Toraja dan Toraja Utara Provinsi Sulawesi Selatan). Pengambilan data dilakukan dengan menyebarkan secara langsung kuesioner penelitian dan kemudian diisi oleh responden pada Inspektorat Kabupaten Tana Toraja dan Toraja Utara. Periode penelitian 12 Agustus 2020 sampai dengan 12 November 2020.

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan ini bertujuan untuk memudahkan pembaca memahami isi penelitian. Sistematika penulisan dalam penelitian ini terbagi menjadi lima bab berdasarkan buku pedoman penulisan skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin (2012) dengan uraian sebagai berikut.

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan mengenai latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, ruang lingkup penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi landasan teori, penelitian terdahulu yang sejenis, kerangka pemikiran penelitian dan memaparkan hipotesis penelitian yang akan diuji.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini berisikan tentang metodologi yang digunakan dalam penelitian terdiri dari rancangan penelitian, tempat dan waktu penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, variabel penelitian dan definisi operasional, instrumen penelitian, dan analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN

Bab ini menjelaskan gambaran umum organisasi, hasil uji signifikansi koefisien, hasil uji hipotesis yaitu uji t dan uji f, hasil uji kualitas data yaitu uji validitas dan uji reliabilitas serta pembahasan.

BAB V PENUTUP

Bab ini merupakan bagian akhir berisi tentang kesimpulan yang diperoleh dari pelaksanaan penelitian, keterbatasan penelitian dan saran yang diberikan bagi penelitian selanjutnya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Teori Atribusi (*Attributions Theory*)

Robbins *and* Coulter dalam buku yang berjudul Manajemen (2002:61) mengatakan “teori atribusi (*attributions theory*) atau yang disebut juga teori penyebab perilaku tertentu, ini dikembangkan untuk menjelaskan perbedaan cara pribadi menilai orang lain, tergantung pada makna yang diberikan pribadi tersebut ke perilaku tertentu”. Hal ini kemudian ditegaskan kembali oleh Robbins dalam bukunya mengenai perilaku organisasi (2002:47) bahwa “teori atribusi diajukan untuk mengembangkan penjelasan bahwa perbedaan penilaian kita terhadap individu tergantung pada arti atribusi yang kita berikan terhadap perilaku tertentu”. Pada dasarnya teori ini menunjukkan bahwa ketika kita mengobservasi perilaku seseorang, kita berusaha menentukan apakah perilaku ini disebabkan oleh faktor internal atau eksternal.

Teori Atribusi menurut Fritz Heider dalam Luthans (2005:182) merupakan teori yang mempelajari proses bagaimana seseorang menginterpretasikan suatu peristiwa, alasan atau sebab perilakunya. Dalam mengamati perilaku seseorang, dilihat dari apakah itu ditimbulkan secara internal (misal kemampuan, pengetahuan atau usaha) atau eksternal (misal keberuntungan, kesempatan dan lingkungan). Perilaku yang disebabkan secara internal adalah perilaku yang diyakini berada dibawah kendali pribadi dari diri individu yang bersangkutan. Perilaku secara eksternal dilihat sebagai hasil dari sebab–sebab luar yaitu terpaksa berperilaku karena situasi.

Penyebab perilaku dalam persepsi sosial dikenal sebagai *dispositional attribution* dan *situational attribution* atau penyebab internal dan eksternal (Robbins, 2008). *Dispositional attributions* atau penyebab internal mengacu pada aspek perilaku individual, sesuatu yang ada dalam diri seseorang seperti sifat pribadi, persepsi diri, kemampuan dan motivasi. *Situational attributions* atau penyebab eksternal mengacu pada lingkungan yang mempengaruhi perilaku, seperti kondisi sosial, nilai sosial dan pandangan masyarakat. Penentu atribusi atau penyebab apakah individu atau situasi dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu:

1. Konsensus (*consensus*); perilaku yang ditunjukkan jika semua orang yang menghadapi situasi yang serupa merespon dengan cara yang sama.
2. Kekhususan (*distinctiveness*); perilaku yang ditunjukkan individu berlainan dalam situasi yang berlainan.
3. Konsistensi (*consistency*); perilaku yang sama dalam tindakan seseorang dari waktu ke waktu.

Terdapat dua bias dalam atribusi yaitu :

1. Kekeliruan atribusi mendasar, kecenderungan meremehkan faktor-faktor eksternal dan membesar-besarkan pengaruh faktor internal ketika melakukan penilaian perilaku seseorang.
2. Prasangka layanan diri (*self-serving bias*), kecenderungan bagi individu untuk menghubungkan kesuksesan mereka dengan faktor internal sementara menyalahkan faktor eksternal atas kegagalan mereka.

Siegel dan Marconi (1989) menyatakan bahwa variabel personalitas merupakan variabel yang paling dekat berhubungan dengan kinerja auditor. Faktor karakteristik personalitas antara lain yaitu *locus of control*. Setiap individu akan memiliki dua komponen dari *locus of control* yaitu internal dan eksternal *locus of control*. Namun, salah satunya akan lebih dominan dan berpengaruh

terhadap kinerja individu termasuk pengambilan keputusan. Berbagai penelitian telah memberikan bukti empiris berkaitan dengan pengaruh *locus of control* terutama terhadap kinerja auditor internal yang memiliki internal *locus of control* akan memiliki kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan auditor internal yang memiliki eksternal *locus of control*.

Falikhatun (2003:264) menyebutkan bahwa peningkatan kinerja dalam pekerjaannya dipengaruhi oleh kondisi-kondisi tertentu, yaitu kondisi yang berasal dari dalam individu yang disebut faktor individual dan kondisi yang berasal dari luar individu yang disebut dengan faktor situasional. Faktor individual meliputi jenis kelamin, kesehatan, pengalaman dan karakteristik psikologis yang terdiri dari motivasi, kepribadian dan *locus of control*, sedangkan faktor situasional meliputi kepemimpinan, hubungan sosial dan budaya organisasi.

Berdasarkan teori tersebut, maka baik tidaknya kinerja seorang auditor dapat dipengaruhi oleh faktor internal maupun faktor eksternal dari auditor. Penelitian ini menggunakan teori atribusi karena peneliti akan melakukan studi empiris untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi auditor internal terhadap kinerjanya. Khususnya pada karakteristik personal auditor itu sendiri yang dalam penelitian adalah pengalaman, *locus of control* dan profesionalisme. Pada dasarnya, karakteristik personal seorang auditor merupakan salah satu penentu terhadap kinerja dalam menghasilkan audit yang berkualitas yang akan dilakukan karena merupakan suatu faktor internal yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas.

2.1.2 Konsep *Auditing*

2.1.2.1 Pengertian Audit

Audit merupakan suatu proses sistematis yang terdiri dari suatu langkah-langkah yang berurutan termasuk (1) evaluasi *internal accounting control* dan (2) tes terhadap substansi transaksi-transaksi dan saldo. Audit mempunyai sifat analitis karena akuntan publik memulai pemeriksaannya dari angka-angka dalam laporan keuangan, lalu dicocokkan dengan neraca saldo (*trial balance*), buku besar (*general ledger*), buku harian (*special journal*), bukti-bukti pembukuan (*documents*) dan sub buku besar (*sub ledger*).

Rahayu dan Suhayati (2010:1) mengatakan bahwa:

Audit merupakan suatu proses yang sistematis untuk memperoleh dan mengevaluasi bukti secara obyektif yang berhubungan dengan asersi-aseri tentang tindakan-tindakan tersebut dan kriteria yang ditetapkan, serta mengkomunikasikan hasilnya kepada pengguna informasi tersebut.

Arens *et al.*, (2014:2) definisi dari *auditing* yaitu:

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

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

Arens *et al.*, (2014:2) mendefinisikan audit adalah:

“Pengauidan (*auditing*) didefinisikan sebagai suatu proses yang sistematis untuk memperoleh dan mengevaluasi (secara obyektif) bukti yang berhubungan dengan asersi tentang tindakan-tindakan dan kejadian ekonomi, dalam rangka menentukan tingkat kepatuhan antara asersi dengan kriteria yang telah ditetapkan, serta mengkomunikasikan kepada pihak-pihak yang berkepentingan”.

Agoes (2012:2) mengemukakan pengertian audit adalah:

“Suatu proses sistematis untuk secara obyektif mendapatkan dan mengevaluasi bukti mengenai asersi tentang kegiatan-kegiatan dan kejadian-kejadian ekonomi untuk meyakinkan tingkat keterkaitan antara

asersi tersebut dan kriteria yang telah ditetapkan dan mengkomunikasikan hasilnya kepada pihak-pihak berkepentingan”.

Pengertian audit menurut Mulyadi (2002:9) bahwa:

“Audit adalah suatu proses sistematis untuk memperoleh dan mengevaluasi bukti secara objektif mengenai pernyataan-pernyataan tentang kegiatan dan kejadian ekonomi dengan tujuan untuk menetapkan tingkat kesesuaian antara pernyataan-pernyataan tersebut dengan kriteria yang telah ditetapkan, serta penyampaian hasil-hasilnya kepada pemakai yang berkepentingan”.

Menurut Mulyadi (2002 :9), unsur-unsur yang terkandung pada pengertian auditing di atas, yaitu:

1. Suatu proses sistematis, artinya audit merupakan suatu langkah atau prosedur yang logis, berkerangka dan terorganisasi. Auditing dilakukan dengan urutan langkah yang direncanakan, terorganisasi dan bertujuan.
2. Untuk memperoleh dan mengevaluasi bukti secara objektif, artinya proses sistematis ditujukan untuk memperoleh bukti yang mendasari pernyataan yang dibuat oleh individu atau badan usaha serta untuk mengevaluasi tanpa memihak atau berprasangka terhadap bukti- bukti tersebut.
3. Pernyataan mengenai kegiatan dan kejadian ekonomi, artinya pernyataan mengenai kegiatan dan kejadian ekonomi merupakan hasil proses akuntansi.
4. Menetapkan tingkat kesesuaian, artinya pengumpulan bukti mengenai pernyataan dan evaluasi terhadap hasil pengumpulan bukti tersebut dimaksudkan untuk menetapkan kesesuaian pernyataan tersebut dengan kriteria yang telah ditetapkan. Tingkat kesesuaian antara pernyataan dengan kriteria tersebut kemungkinan dapat dikuantifikasikan, kemungkinan pula bersifat kualitatif.
5. Kriteria yang telah ditetapkan, artinya kriteria atau standar yang dipakai sebagai dasar untuk menilai pernyataan (berupa hasil akuntansi) dapat berupa:

- a. Peraturan yang ditetapkan oleh suatu badan legislatif
 - b. Anggaran atau ukuran prestasi yang ditetapkan oleh manajemen
 - c. Prinsip akuntansi berterima umum (PABU) di Indonesia
6. Penyampaian hasil (atestasi), dimana penyampaian hasil dilakukan secara tertulis dalam bentuk laporan audit (*audit report*).
 7. Pemakai yang berkepentingan, pemakai yang berkepentingan terhadap laporan audit adalah para pemakai informasi keuangan, misalnya pemegang saham, manajemen, kreditur, calon investor, organisasi buruh dan kantor pelayanan pajak.

Ada beberapa hal penting dari pengertian diatas, yang perlu diperhatikan yaitu:

1. Laporan keuangan yang telah selesai disusun oleh manajemen, catatan-catatan pembukuan dan bukti-bukti pendukungnya. Laporan keuangan yang harus diperiksa terdiri dari Neraca, Laporan Laba Rugi, Laporan Perubahan Ekuitas dan Laporan Arus Kas. Catatan-catatan pembukuan terdiri dari buku harian (Buku Kas/Bank, Buku Penjualan, Buku Pembelian, Buku Serba Serbi), buku besar, sub buku besar (piutang, utang, aktiva tetap, kartu persediaan). Bukti-bukti pendukung antara lain bukti penerimaan dan pengeluaran kas/bank, faktur penjualan, journal, voucher dan lain-lain.
2. Pemeriksaan dilakukan secara kritis dan sistematis
 Dalam melakukan pemeriksaannya, auditor internal harus mempersiapkan dan melaksanakan rencana audit tahunan. Agar pemeriksaan dapat dilakukan secara sistematis, auditor internal harus merencanakan pemeriksaannya sebelum proses pemeriksaan dimulai, dengan membuat apa yang disebut *AUDIT PLAN* (rencana pemeriksaan). Dalam *audit plan*

antara lain dicantumkan kapan pemeriksaan dimulai, berapa lama jangka waktu pemeriksaan diperkirakan, kapan laporan harus selesai, berapa orang audit staff yang ditugaskan, masalah-masalah yang diperkirakan akan dihadapi dibidang auditing, keuangan, akuntansi (*accounting*), operasional, sumber daya manusia, pemasaran dan teknologi informasi. Pelaksana pemeriksaan haruslah seorang yang mempunyai pendidikan, pengalaman dan keahlian dibidang akuntansi, perpajakan, sistem akuntansi dan pemeriksaan akuntan. Apabila auditor internal tidak mempunyai suatu keahlian tersebut, tidak mungkin pemeriksaan dilakukan secara kritis (cermat, hati-hati dan waspada terhadap kemungkinan-kemungkinan terjadinya penyimpangan atau kesalahan).

3. Tujuan dari pemeriksaan audit internal adalah untuk dapat memberikan rekomendasi perbaikan dan memberikan informasi yang obyektif tentang kegiatan yang diperiksa pada semua tingkat manajemen. Auditor internal tidak berhak memberikan opini, karena yang berhak memberikan opini adalah auditor eksternal.

Dari definisi di atas, dapat diinterpretasikan bahwa audit merupakan proses sistematis untuk memperoleh dan mengevaluasi bukti secara objektif mengenai pernyataan-pernyataan tentang suatu kegiatan dan kejadian ekonomi dengan tujuan menetapkan tingkat kesesuaian antara pernyataan-pernyataan tersebut dengan kriteria yang telah ditetapkan serta menyampaikan hasil-hasilnya kepada pemakai yang berkepentingan. Dalam hal ini, seorang auditor harus mengetahui apakah laporan yang disajikan telah didukung oleh bukti-bukti memadai dan pelaksanaan aktivitas tersebut telah sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan dan tujuan yang direncanakan.

2.1.2.2 Standar Audit

Isi pelaksanaan suatu audit berdasarkan standar audit 200 (2013:30) yaitu:

1. Selain tujuan dan ketentuan (ketentuan dinyatakan dalam SA dengan menggunakan kata “harus”), suatu SA berisi panduan terkait dalam bentuk materi penerapan dan penjelasan lain. Suatu SA juga dapat berisi materi pendahuluan yang menyediakan konteks yang relevan dengan suatu pemahaman yang tepat atas SA dan definisinya. Oleh karena itu, keseluruhan teks suatu SA relevan dengan pemahaman tujuan yang dinyatakan dalam suatu SA dan penerapan yang tepat atas ketentuan suatu SA.(A58). Jika diperlukan, materi penerapan dan penjelasan lain menyediakan penjelasan lebih lanjut tentang ketentuan suatu SA dan panduan untuk melaksanakannya. Secara khusus, materi penerapan dan penjelasan lain dapat:
 - a. Menjelaskan secara lebih akurat apa yang diharuskan oleh suatu ketentuan dan apa yang hendak dicakup.
 - b. Mencakup contoh-contoh prosedur yang mungkin tepat sesuai dengan kondisinya.
2. Meskipun panduan tersebut tidak dengan sendirinya merupakan suatu ketentuan, panduan tersebut relevan dengan penerapan yang tepat atas ketentuan suatu SA. Materi penerapan dan penjelasan lain juga dapat menyediakan latar belakang hal-hal yang diatur dalam suatu SA.(A59)
3. Lampiran-lampiran merupakan bagian dari materi penerapan dan penjelasan lain. Tujuan dan penggunaan yang dimaksud dari suatu lampiran dijelaskan dalam bagian isi dari SA terkait atau dalam judul dan pendahuluan dari lampiran tersebut.(A60)

4. Jika diperlukan, materi pendahuluan dapat mencakup penjelasan atas hal-hal di bawah ini:
 - a. Tujuan dan ruang lingkup SA, termasuk bagaimana suatu SA berkaitan dengan SA lainnya.
 - b. Hal pokok SA.
 - c. Tanggung jawab terkait dari auditor dan pihak lain dalam hubungannya dengan hal pokok SA.
 - d. Konteks penetapan SA.(A61)
5. Suatu SA dapat mencakup, dalam suatu seksi terpisah di bawah judul “Definisi”, suatu penjelasan tentang arti dari terminologi tertentu untuk tujuan SA. Membantu penerapan dan interpretasi yang konsisten atas SA, dan tidak dimaksudkan untuk mengesampingkan definisi yang ditetapkan untuk tujuan lain, baik dalam peraturan perundang-undangan, regulasi atau lainnya. Kecuali dinyatakan lain, terminologi tersebut memiliki arti yang sama di seluruh SA. Daftar Terminologi yang berkaitan dengan Standar Profesional Akuntan Publik (“SPAP”) dan Kode Etik yang ditetapkan oleh Institut Akuntan Publik Indonesia (“IAPI”) berisi suatu daftar lengkap terminologi yang digunakan dalam SA. Daftar terminologi tersebut berisi penjelasan tentang terminologi lain dalam SA untuk membantu interpretasi SA secara umum dan konsisten.(A62)
6. Jika relevan, pertimbangan tambahan tertentu untuk audit atas entitas yang lebih kecil dan entitas sektor publik tercantum dalam materi penerapan dan penjelasan lain suatu SA. Membantu penerapan ketentuan SA dalam audit atas entitas tersebut. Namun, pertimbangan tambahan tersebut tidak membatasi atau mengurangi tanggung jawab auditor untuk menerapkan dan mematuhi ketentuan SA.(A63)

2.1.2.3 Pengertian Auditor

Auditor memegang peranan penting dalam usaha peningkatan kinerja organisasi untuk dapat menjalankan fungsi audit internal secara efektif, diperlukan pemahaman akan proses dan teknik-teknik audit yang relevan dengan upaya untuk meminimalkan risiko yang dihadapi organisasi sekaligus meningkatkan kemungkinan pencapaian tujuan organisasi. Realisasi dari pelaksanaan pemeriksaan oleh auditor adalah bergantung dari berbagai kondisi dan situasi, diantaranya adalah berkaitan dengan skill dari masing-masing auditor tersebut.

Mulyadi (2002:29) mengatakan bahwa:

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

Agar bekerja secara efektif dengan manajemen, auditor internal sangat di tentukan kebebasan dalam melakukan pemeriksaan, kebebasan yang dimaksud adalah dalam arti dapat memasuki setiap jenjang manajemen yang sedang diperiksa. Banyak organisasi audit internal bisa mendapatkan kebebasan yang di perlukan untuk melaksanakan audit internal secara independen dan objektif.

Auditor internal yang profesional harus memiliki integritas untuk memenuhi kewajiban profesionalnya yaitu memberikan rekomendasi perbaikan dan memberikan informasi yang obyektif, tidak bias, tidak dibatasi dan melaporkan masalah apa adanya, bukan melaporkan sesuai keinginan eksekutif atau lembaga. Auditor internal harus bebas dari hambatan dalam melaksanakan auditnya. Bisakah auditor internal memiliki independensi

sepenuhnya? Mungkin tidak, atau malah tidak perlu. Tetapi, sehubungan masalah yang diaudit, auditor internal harus diberikan independensi yang memadai untuk mencapai objektivitas, baik dalam kenyataan maupun persepsi.

Rahayu dan Suhayati (2010:14) mengatakan bahwa:

Auditor internal adalah pegawai dari suatu perusahaan atau organisasi yang bekerja di organisasi tersebut untuk melakukan audit bagi kepentingan manajemen perusahaan yang bersangkutan, dengan tujuan untuk membantu manajemen organisasi untuk mengetahui kepatuhan para pelaksana operasional organisasi terhadap kebijakan dan prosedur yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Secara umum fungsi auditor internal dalam perusahaan adalah untuk mengawasi atau menjamin pelaksanaan kegiatan agar sesuai dengan ketentuan yang telah diterapkan dalam perusahaan. Menurut Mulyadi (2002:211) menyebutkan fungsi internal auditor sebagai berikut:

1. Fungsi internal auditor adalah menyelidiki dan menilai pengendalian intern dan efisiensi pelaksanaan berbagai unit organisasi. Dengan demikian fungsinya adalah untuk mengukur dan menilai efektivitas unsur-unsur pengendalian intern yang lain.
2. Fungsi internal auditor merupakan kegiatan penilaian yang bebas, yang terdapat dalam organisasi, yang dilakukan dengan cara memeriksa akuntansi, keuangan dan kegiatan lain, untuk membentuk jasa bagi manajemen dalam melaksanakan tanggung jawab mereka. Dengan cara menyajikan analisis, penilaian, rekomendasi dan komentar-komentar penting terhadap kegiatan manajemen, internal auditor menyediakan jasa tersebut. Internal auditor berhubungan dengan semua tahap kegiatan perusahaan sehingga tidak hanya terbatas atas catatan akuntansi.

Pada dasarnya fungsi yang diuraikan diatas mempunyai tujuan yang sama yaitu mengusahakan tercapainya sistem pengawasan yang baik dalam

perusahaan, untuk dapat melaksanakan fungsinya dengan baik auditor internal harus memiliki pengetahuan dan keahlian tertentu dan disertai dengan pengalaman yang cukup serta dorongan dari manajemen tertinggi sangat dibutuhkan bagi keberhasilan misi pemeriksaan intern.

2.1.2.4 Jenis – Jenis Auditor

Mulyadi (2002:11) jenis-jenis auditor, yaitu orang atau kelompok orang yang melaksanakan audit dapat dikelompokkan menjadi tiga golongan yaitu:

1. Auditor Independen.

Auditor independen adalah auditor profesional yang menyediakan jasanya kepada masyarakat umum, terutama dalam bidang audit atas laporan keuangan yang dibuat oleh kliennya. Audit tersebut ditujukan untuk memenuhi kebutuhan para pemakai informasi keuangan seperti: kreditor, investor, calon kreditor, calon investor dan instansi pemerintahan (terutama instansi pajak). Pihak yang memanfaatkan jasa auditor independen terutama adalah pihak selain kliennya. Oleh karena itu, independensi auditor dalam melaksanakan keahlian merupakan hal yang pokok, meskipun auditor tersebut dibayarkan oleh klien karena jasa yang diberikan tersebut.

2. Auditor Pemerintah

Auditor Pemerintah adalah auditor profesional yang bekerja di instansi pemerintahan, tugas pokoknya melakukan audit mengenai pertanggungjawaban keuangan yang disajikan oleh unit-unit organisasi atau entitas pemerintahan atau pertanggungjawaban keuangan yang ditujukan pada pemerintah. Terdapat banyak auditor yang bekerja di instansi pemerintah, namun umumnya yang disebut auditor pemerintah adalah auditor yang bekerja di Badan Pengawasan Keuangan dan

Pembangunan (BPKP), Badan Pemeriksa Keuangan (BPK), Inspektorat Kabupaten/kota/provinsi serta instansi pajak.

3. Auditor Intern

Auditor intern adalah auditor yang bekerja di perusahaan (perusahaan negara maupun perusahaan swasta), 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, juga menentukan keandalan informasi yang dihasilkan oleh berbagai bagian organisasi. Umumnya pemakai jasa auditor adalah Dewan Komisaris atau Direktur Utama Perusahaan. Untuk menjalankan tugasnya dengan baik, audit intern harus berada di luar fungsi lini suatu organisasi, tetapi tidak lepas dari hubungan bawahan atasan seperti hubungan lainnya. Auditor intern wajib memberikan informasi yang berharga bagi manajemen untuk pengambilan keputusan yang berkaitan dengan operasi perusahaan.

2.1.3 Pengalaman Auditor

Pengalaman merupakan hasil interaksi berulang yang didapat dari pelatihan formal dan informal, bagi auditor pengalaman menjadi hal yang penting karena auditor yang profesional itu, adalah auditor yang mempunyai banyak pengalaman. Pengalaman auditor akan menjadi bahan pertimbangan yang baik dalam mengambil keputusan dalam tugasnya.

Suraida (2005:5) pengalaman audit adalah pengalaman auditor dalam melakukan audit laporan keuangan baik dari segi lamanya waktu, maupun banyaknya penugasan yang pernah ditangani. Auditor yang berpengalaman

dapat menghasilkan berbagai macam eskpektasi dalam menjelaskan temuan audit. Tingkat pengalaman audit diperoleh dari proses pembelajaran yang didapat oleh auditor selama menjalankan penugasannya.

Sukrisno Agoes (2012:33), pengalaman auditor adalah akumulasi gabungan yang diperoleh melalui interaksi dimana akan membuat auditor mempunyai pemahaman yang lebih baik mengenai audit. Auditor yang berpengalaman dalam melaksanakan tugas-tugasnya akan meningkatkan kinerjanya baik secara teknis maupun secara psikis. Ramadhanty (2013) berpendapat bahwa auditor yang tidak berpengalaman akan melakukan kesalahan lebih besar di bandingkan auditor yang berpengalaman. Pengalaman akan memberikan peluang untuk belajar melakukan pekerjaan dengan lebih baik.

Mulyadi (2002:25) mengemukakan bahwa:

Jika seorang memasuki karier sebagai akuntan publik, ia harus lebih dulu mencari pengalaman profesi dibawah pengawasan akuntan senior yang lebih berpengalaman. Bahkan agar akuntan yang baru selesai menempuh pendidikan formalnya dapat segera menjalani pelatihan teknis dalam profesinya, pemerintah mensyaratkan pengalaman kerja sekurang-kurangnya tiga tahun sebagai akuntan dengan reputasi baik di bidang audit bagi akuntan yang ingin memperoleh izin praktik dalam profesi akuntan publik.

Pengalaman auditor merupakan kemampuan yang dimiliki auditor atau akuntan pemerika audit untuk belajar dari kejadian-kejadian masa lalu berkaitan dengan seluk-beluk audit atau pemeriksaan. Seorang karyawan yang memiliki pengalaman kerja yang tinggi pasti memiliki keunggulan, yaitu: 1) mendeteksi kesalahan, 2) memahami kesalahan dan 3) mencari penyebab munculnya kesalahan. Keunggulan tersebut sangat bermanfaat bagi pengembangan keahlian.

Mulyadi (2002:25) menyebutkan ada tiga faktor pengalaman auditor diantaranya adalah pelatihan profesi, pendidikan dan lama bekerja. Sebagai seorang akuntan yang profesional, harus menjalani pelatihan yang cukup. Pelatihan dapat berupa kegiatan-kegiatan seperti seminar, simposium, lokakarya

dan kegiatan penunjang keterampilan yang lain. Pengarahan yang diberikan oleh auditor senior kepada auditor junior juga bisa dianggap sebagai salah satu bentuk pelatihan karena kegiatan ini dapat meningkatkan kinerja auditor, melalui program pelatihan dan praktik-praktik audit yang dilakukan para auditor juga mengalami proses sosialisasi agar dapat menyesuaikan diri dengan perubahan situasi yang akan ia temui, struktur pengetahuan auditor yang berhubungan dengan pendeteksian kekeliruan mungkin akan berkembang dengan adanya program pelatihan auditor ataupun dengan bertambahnya pengalaman auditor.

Pengalaman kerja yang semakin lama diharapkan auditor dapat semakin baik dalam pendeteksian kecurangan yang terjadi dalam perusahaan klien. Bertambahnya pengalaman auditing, jumlah kecurangan yang diketahui oleh auditor diharapkan akan bertambah. Menjadi lebih mudah untuk membedakan hal-hal yang termasuk dalam kategori yang berbeda. Bertambahnya pengalaman menghasilkan struktur kategori yang lebih tepat (akurat) dan lebih kompleks. Konsep kecurangan yang dimiliki auditor menjadi lebih dapat ditegaskan dan kemampuan menentukan apakah kecurangan tertentu yang terjadi pada suatu siklus transaksi tertentu kemungkinan akan meningkat dengan bertambahnya pengalaman. Perubahan-perubahan dalam pengetahuan auditor berkenaan dengan kecurangan, kemungkinan terjadi bersama perubahan pengalaman.

Pengalaman kerja mempengaruhi kemampuan kerja, semakin sering seseorang bekerja dan melakukan pekerjaan yang sama, maka akan semakin terampil orang tersebut dalam menyelesaikan pekerjaannya. Semakin banyak macam pekerjaan yang dilakukan seseorang, pengalaman kerjanya semakin kaya dan luas dan memungkinkan peningkatan kinerja. Semakin luas pengalaman kerja seseorang, semakin terampil melakukan pekerjaan dan semakin sempurna pola berpikir dan sikap dalam bertindak untuk mencapai tujuan yang ditetapkan.

2.1.4 Locus Of Control

Locus of Control merupakan “*generalized belief that a person can or cannot control his own destiny*” atau suatu cara pandang seseorang terhadap suatu peristiwa, apakah dia dapat atau tidak dapat mengendalikan (*control*) suatu peristiwa (Rotter, 1966). Konsep locus of control pertama kali dikemukakan oleh Rotter berdasarkan pendekatan *Social Learning Theory*. Konsep *locus of control* adalah bagian dari *Social Learning Theory* yang menyangkut kepribadian dan mewakili harapan umum mengenai masalah faktor–faktor yang menentukan keberhasilan pujian dan hukuman terhadap kehidupan seseorang.

Salah satu variabel kepribadian yang membedakan seseorang dengan orang lain adalah *locus of control* atau pusat kendali. Konsep *locus of control* digunakan dalam riset keperilakuan untuk menjelaskan perbedaan perilaku individual dalam *setting* organisasional. *Locus of control* individual mencerminkan tingkat keyakinan seseorang tentang sejauh mana perilaku atau tindakan yang mereka perbuat mempengaruhi keberhasilan atau kegagalan yang mereka alami.

Wijayanti (2008), *locus of control* merupakan persepsi individu pada suatu kejadian, dapat atau tidaknya individu tersebut mengendalikan suatu kejadian yang terjadi. *Locus of control* merupakan suatu konsep yang menunjukkan pada keyakinan individu mengenai peristiwa-peristiwa yang terjadi dalam hidupnya. *Locus of control* mengarah pada suatu ukuran yang menunjukkan bagaimana seseorang memandang kemungkinan adanya hubungan antara perbuatan yang dilakukan dengan akibat atau hasil yang diperoleh.

Kinerja akan dipengaruhi oleh karakteristik *locus of control*nya sendiri. Ketika mereka berkinerja dengan baik maka mereka yakin bahwa hal tersebut disebabkan oleh usaha masing-masing individu, mereka digolongkan sebagai *internal* (Ayudiati, 2011). Auditor yang mempunyai *locus of control* internal akan

lebih mempunyai kontribusi positif pada kinerja melaksanakan tugas audit. Hal ini dikarenakan mereka memandang *locus of control* internal sebagai usaha yang harus dilakukan jika ingin berhasil (Rahayu, 2017). *Locus of control* eksternal dilakukan pada orang yang kurang suka berusaha. *Locus of control* eksternal disebabkan oleh faktor luar yang mengontrol dan sedikit korelasi antara usaha dengan kesuksesan. Auditor yang mampu mengontrol aktivitas dan perilakunya untuk penugasan audit maka akan berpengaruh terhadap kinerjanya. Penerapan semua fungsi atas kinerja dan tugas-tugas audit yang telah dilakukan pada tingkat manajemen dalam organisasi audit yang memungkinkan audit internal memenuhi tanggungjawabnya.

Nugrahaningsih (2005:619) membagi *locus of control* menjadi dua:

1. *Internal locus of control* adalah cara pandang bahwa segala hasil yang didapat, baik atau buruk adalah karena tindakan, kapasitas dan faktor-faktor dari dalam diri mereka sendiri.
2. *Eksternal locus of control* adalah cara pandang dimana segala hasil yang didapat, baik atau buruk berada diluar kontrol mereka tetapi faktor luar seperti keberuntungan, kesempatan, takdir, dimana individu tersebut meletakkan tanggungjawab diluar kendalinya.

Perbedaan karakteristik antara locus of control internal dan eksternal yaitu:

1. *Locus of control internal*
 - a. suka bekerja keras
 - b. memiliki inisiatif yang tinggi
 - c. selalu berusaha untuk menemukan pemecahan masalah
 - d. selalu mencoba untuk berfikir seefektif mungkin
 - e. selalu mempunyai persepsi bahwa usaha harus dilakukan jika ingin berhasil

2. *Locus of control eksternal*

- a. kurang memiliki inisiatif
- b. mudah menyerah, kurang suka berusaha karena mereka percaya bahwa faktor luarlah yang mengontrol
- c. kurang mencari informasi
- d. mempunyai harapan bahwa ada sedikit korelasi antara usaha dan kesuksesan
- e. lebih mudah dipengaruhi dan tergantung pada petunjuk orang lain

Bukti dari keseluruhan menyatakan bahwa individu internal umumnya mempunyai kinerja yang lebih baik, akan lebih aktif dalam mencari informasi sebelum mengambil keputusan, lebih termotivasi untuk berprestasi dan melakukan upaya yang lebih besar untuk mengendalikan lingkungan mereka.

Leiwakabessy (2010:6), komponen-komponen yang mempengaruhi perilaku seseorang meliputi:

1. faktor personal yaitu faktor yang berasal dari dalam diri individu,
2. faktor situasional yaitu faktor yang berasal dari luar diri manusia sehingga dapat mengakibatkan seseorang cenderung berperilaku sesuai dengan karakteristik kelompok atau organisasi dimana dia ikut didalamnya,
3. faktor stimulasi yang mendorong dan memperteguh perilaku seseorang, apabila seorang auditor melakukan tindakan yang tidak etis maka tindakan tersebut akan merusak kepercayaan masyarakat terhadap profesi auditor itu.

Falikhatun (2003;264) bahwa peningkatan kinerja pegawai dalam pekerjaan pada dasarnya akan dipengaruhi oleh kondisi – kondisi tertentu, yaitu kondisi yang berasal dari luar individu yang disebut dengan faktor situasional dan kondisi yang berasal dari dalam yang disebut dengan faktor individual. Faktor

individu meliputi jenis kelamin, kesehatan, pengalaman dan karakteristik psikologis yang terdiri dari motivasi, kepribadian dan *Locus of control*. Adapun faktor situasional meliputi kepemimpinan, prestasi kerja, hubungan sosial dan budaya organisasi.

Locus of control berperan dalam motivasi, *Locus of control* yang berbeda bisa mencerminkan motivasi yang berbeda dan kinerja yang berbeda. *Locus of control* internal akan cenderung lebih sukses dalam karir mereka daripada *Locus of control* eksternal, mereka cenderung mempunyai level kerja yang lebih tinggi, promosi yang lebih cepat dan mendapatkan uang yang lebih. Sebagai tambahan, *Locus of control* internal dilaporkan memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi dengan pekerjaan mereka dan terlihat lebih mampu menahan stress daripada *Locus of control* eksternal.

Siegel dan Marconi (1989) menyatakan bahwa variabel personalitas merupakan variabel yang paling dekat berhubungan dengan kinerja auditor. Faktor karakteristik personalitas antara lain yaitu *locus of control*. Setiap individu akan memiliki dua komponen dari *locus of control* yaitu internal dan eksternal *locus of control*. Namun, salah satunya akan lebih dominan dan berpengaruh terhadap kinerja individu termasuk pengambilan keputusan. Berbagai penelitian telah memberikan bukti empiris berkaitan dengan pengaruh *locus of control* terutama terhadap kinerja auditor internal yang memiliki internal *locus of control* akan memiliki kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan auditor internal yang memiliki eksternal *locus of control*.

2.1.5 Profesionalisme

2.1.5.1 Perspektif Teoritis Tentang Profesionalisme

Meskipun profesionalisme dan apa yang membentuk profesi dapat dipisahkan secara konseptual, penelitian tentang profesionalisme lebih dikaitkan dengan perspektif konvensional tentang profesi. Menurut pendekatan fungsionalis, profesionalisme dikaitkan dengan pandangan bahwa pekerjaan yang menunjukkan sejumlah karakteristik yang diperlukan profesi (Kalbers dan Fogarty, 1995). Analisis tradisional ini sering dikritik oleh para cendekiawan dewasa ini yang menentang kedefinitifan sejumlah karakteristik, mempertanyakan generalitas model yang diambil dari satu atau dua kasus sejarah (misalnya hukum dan kedokteran) dan secara sistematis meremehkan peran kekuatan dan konflik sosial (Kalbers dan Fogarty, 1995). Pandangan alternatif tentang kemunculan dan keberhasilan profesionalisme didasarkan pada sosiologi maksimal Weber dan Karl Marx. Untuk tujuan ini, tujuan profesionalisme bagi akuntan dapat dianggap sebagai alternatif kontrol pasar bermotivasi pribadi atau sebagai sarana untuk mempertahankan struktur sosialis kapitalis.

Pandangan alternatif tentang profesi gagal mengembangkan bukti empiris sistematis apapun. Selain itu, ketidakkonsistenan pengharapan bagi analisis tingkat individu telah dikembangkan yang mempelajari peran akuntan dalam perspektif ini menyimpulkan bahwa kebanyakan praktisi tidak memiliki kesadaran politik dan implikasi distribusional dari profesional akuntan. Karena profesionalisme sebagai atribut individu yang penting sulit untuk menerapkan diluar tradisi fungsionalis konvensional.

2.1.5.2 Pengertian Profesionalisme

Profesionalisme berkaitan dengan dua aspek penting yaitu aspek struktural dan sikap (Hall, 1968). Aspek struktural yang karakteristiknya merupakan bagian dari pembentukan sekolah pelatihan, pembentukan asosiasi profesional dan pembentukan kode etik. Sedangkan aspek sikap berkaitan dengan pembentukan jiwa profesionalisme. Auditor harus meningkatkan kinerjanya agar dapat menghasilkan produk audit yang dapat diandalkan bagi pihak yang membutuhkan. Guna peningkatan kinerja, hendaknya auditor memiliki sikap profesional dalam melaksanakan audit atas akuntabilitas keuangan negara.

Menurut pengertian umum, seseorang dikatakan profesional jika memenuhi tiga kriteria, yaitu mempunyai keahlian untuk melaksanakan tugas sesuai dengan bidangnya, melaksanakan suatu tugas atau profesi dengan menetapkan standar baku di bidang profesi yang bersangkutan dan menjalankan tugas profesinya dengan mematuhi Etika Profesi yang telah ditetapkan.

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia: Profesi adalah pekerjaan dimana dari pekerjaan tersebut diperoleh nafkah untuk hidup, sedangkan profesionalisme dapat diartikan bersifat profesi atau memiliki keahlian dan keterampilan karena pendidikan dan latihan (Badudu dan Sutan, 2002:848).

Secara sederhana, profesionalisme berarti bahwa auditor wajib melaksanakan tugas-tugasnya dengan kesungguhan dan kecermatan. Sebagai seorang yang profesional, auditor harus menghindari kelalaian dan ketidakjujuran. Arens *et al.* (2003) dalam Noveria (2006:3) mendefinisikan profesionalisme sebagai tanggung jawab individu untuk berperilaku yang lebih baik dari sekedar mematuhi undang-undang dan peraturan masyarakat yang

ada. Profesionalisme juga merupakan elemen dari motivasi yang memberikan sumbangan pada seseorang agar mempunyai kinerja tugas yang tinggi (Guntur dkk, 2002 dalam Ifada dan M. Ja'far, 2005:13).

Profesionalisme secara luas didefinisikan oleh Messier *et al* (2014:216) merujuk pada perilaku, tujuan atau kualitas yang menjadi karakter atau menandai suatu profesi atau orang yang profesional. Seorang yang profesional, mengakui adanya tanggung jawab untuk menempatkan kepentingan publik di atas kepentingannya dimana etika profesi merupakan dasar yang melandasi profesionalisme modern. Menurut Kalbers dan Fogarty (1995), profesi dan profesionalisme dapat dibedakan secara konseptual. Profesi merupakan jenis pekerjaan yang memenuhi beberapa kriteria sedangkan profesionalisme merupakan suatu atribut individual yang penting tanpa melihat suatu pekerjaan sebagai suatu profesi atau tidak.

Hudiwinarsih (2010) berpendapat, profesionalisme memiliki pengertian sebagai perilaku profesional. Akbar, dkk (2015) berpendapat bahwa, profesionalisme merupakan sikap bertanggungjawab terhadap apa yang telah dibebankan kepadanya. Akuntan publik yang memiliki sikap profesionalisme akan mengambil keputusan berdasarkan pertimbangan profesionalnya.

2.1.5.3 Konsep Profesionalisme

Konsep profesionalisme yang dikembangkan oleh Hall (1968) banyak digunakan oleh para peneliti untuk mengukur profesionalisme dari profesi auditor internal yang tercermin dari sikap dan perilaku. Hall (1968) menjelaskan bahwa ada hubungan timbal balik antara sikap dan perilaku, yaitu perilaku profesionalisme adalah refleksi dari sikap profesionalisme dan demikian sebaliknya. Konsep profesionalisme Hall banyak digunakan oleh para peneliti, diantaranya Kalbers dan Fogarty (1995) yang menunjukkan bukti

empiris hubungan variabel anteseden (pengalaman) auditor internal dengan profesionalisme, juga dengan variabel konsekuensinya.

Konsep profesionalisme menurut Hall (1968) dalam Wahyudi dan Mardiyah (2006), dicerminkan melalui lima dimensi profesionalisme, yaitu:

1. Pengabdian pada profesi

Pengabdian pada profesi dicerminkan dari dedikasi profesional dengan menggunakan pengetahuan dan kecakapan yang dimiliki. Keteguhan untuk tetap melaksanakan pekerjaan walaupun imbalan ekstrinsik yang didapatkan kurang. Sikap ini merupakan ekspresi dari pencurahan diri yang total terhadap pekerjaan. Pekerjaan didefinisikan sebagai tujuan, bukan hanya sebagai alat untuk mencapai tujuan. Totalitas ini merupakan komitmen pribadi sehingga kompensasi utama yang diharapkan dari pekerjaan adalah kepuasan rohani dan setelah itu baru materi.

2. Kewajiban social

Kewajiban sosial merupakan suatu pandangan mengenai pentingnya peranan profesi serta manfaat yang diperoleh baik oleh masyarakat maupun profesional karena adanya pekerjaan tersebut.

3. Kemandirian

Kemandirian merupakan suatu pandangan bahwa seseorang yang profesional harus mampu membuat keputusan sendiri tanpa tekanan dari pihak lain (Pemerintah, klien, mereka yang bukan anggota profesi). Setiap adanya campur tangan (intervensi) yang datang dari luar, dianggap sebagai hambatan terhadap kemandirian secara profesional. Banyak yang menginginkan pekerjaan yang memberikan hak-hak istimewa untuk membuat keputusan dan bekerja tanpa diawasi secara

ketat. Rasa kemandirian dapat berasal dari kebebasan melakukan apa yang terbaik menurut karyawan yang bersangkutan dalam situasi khusus. Dalam pekerjaan yang terstruktur dan dikendalikan oleh manajemen secara ketat, akan sulit menciptakan tugas yang menimbulkan rasa kemandirian dalam tugas.

4. Keyakinan terhadap profesi

Keyakinan terhadap profesi merupakan suatu keyakinan bahwa yang paling berwenang menilai pekerjaan profesional adalah rekan sesama profesi, bukan pihak luar yang tidak memiliki kompetensi dalam bidang ilmu dan pekerjaan mereka.

5. Hubungan dengan sesama profesi

Hubungan dengan sesama profesi adalah suatu pandangan yang menjadikan ikatan profesinya sebagai acuan sebagai ide utama dalam melaksanakan pekerjaan. Termasuk didalamnya organisasi formal dan kelompok-kelompok kolega informal. Melalui ikatan profesi ini para profesional akan membangun kesadaran profesionalnya.

2.1.5.4 Cara Auditor Mewujudkan Perilaku Profesional

Menurut Mulyadi (2002) menyebutkan bahwa pencapaian kompetensi profesional akan memerlukan standar pendidikan umum yang tinggi diikuti oleh pendidikan khusus, pelatihan dan uji profesional dalam subyek-subyek (tugas) yang relevan dan juga adanya pengalaman kerja. Oleh karena itu untuk mewujudkan profesionalisme auditor, dilakukan beberapa cara antara lain pengendalian mutu auditor, review oleh rekan sejawat, pendidikan profesi berkelanjutan, meningkatkan ketaatan terhadap hukum yang berlaku dan taat terhadap kode perilaku profesional.

IAI berwenang menetapkan standar (yang merupakan pedoman) dan aturan yang harus dipatuhi oleh seluruh anggota termasuk setiap kantor akuntan publik lain yang beroperasi sebagai auditor independen. Persyaratan-persyaratan ini dirumuskan oleh komite-komite yang dibentuk oleh IAI. Ada tiga bidang utama di mana IAI berwenang menetapkan standar dan memuat aturan yang bisa meningkatkan perilaku profesional seorang auditor.

1. Standar auditing.

Komite Standar Profesional Akuntan Publik (Komite SPAP) IAI bertanggung jawab untuk menerbitkan standar auditing. Standar ini disebut sebagai Pernyataan Standar Auditing atau PSA (sebelumnya disebut sebagai NPA dan PNPA). Di Amerika Serikat pernyataan ini disebut sebagai SAS (*Statement on Auditing Standard*) yang dikeluarkan oleh *Auditing Standard Boards* (ASB). Pada tanggal 10 November 1993 dan 1 Agustus 1994 pengurus pusat IAI telah mengesahkan sejumlah pernyataan standar auditing (sebelumnya disebut sebagai Norma Pemeriksaan Akuntan/NPA). Penyempurnaan terutama sekali bersumber pada SAS dengan penyesuaian terhadap kondisi Indonesia dan standar auditing internasional.

2. Standar kompilasi dan penelaahan laporan keuangan.

Komite SPAP IAI dan *Compilation and Review Standards Committee* bertanggung jawab untuk mengeluarkan pernyataan mengenai pertanggungjawaban auditor sehubungan dengan laporan keuangan suatu perusahaan yang tidak diaudit. Pernyataan ini di Amerika Serikat disebut *Statements on Standards for Accounting and Review Services* (SSARS) dan di Indonesia disebut Pernyataan Standar Jasa Akuntansi dan Review (PSAR). PSAR 1 disahkan pada 1 Agustus 1995

menggantikan pernyataan NPA sebelumnya mengenai hal yang sama. Bidang ini mencakup dua jenis jasa, pertama untuk situasi dimana auditor membantu kliennya menyusun laporan keuangan tanpa memberikan jaminan mengenai isinya (jasa kompilasi). Kedua, untuk situasi dimana akuntan melakukan prosedur-prosedur pengajuan pertanyaan dan analitis tertentu sehingga dapat memberikan suatu keyakinan terbatas bahwa tidak diperlukan perubahan apapun terhadap laporan keuangan bersangkutan (jasa review).

3. Standar atestasi lainnya.

Tahun 1986, AICPA menerbitkan *Statements on Standards for Attestation Engagement*. IAI sendiri mengeluarkan beberapa pernyataan standar atestasi pada 1 Agustus 1994 pernyataan ini mempunyai fungsi ganda, pertama, sebagai kerangka yang harus diikuti oleh badan penetapan standar yang ada dalam IAI untuk mengembangkan standar yang terinci mengenai jenis jasa atestasi yang spesifik. Kedua, sebagai kerangka pedoman bagi para praktisi bila tidak terdapat atau belum ada standar spesifik seperti itu. Komite Kode Etik IAI di Indonesia dan *Committee on Profesional Ethics* di Amerika Serikat menetapkan ketentuan perilaku yang harus dipenuhi seorang akuntan publik meliputi standar teknis. Standar auditing, standar atestasi, standar jasa akuntansi dan review dijadikan satu menjadi Standar Profesional Akuntan Publik (SPAP).

Jadi, Profesionalisme Auditor merupakan sikap dan perilaku auditor dalam menjalankan profesinya dengan kesungguhan dan tanggung jawab agar mencapai kinerja tugas sebagaimana yang diatur dalam organisasi profesi, meliputi pengabdian pada profesi, kewajiban sosial, kemandirian, keyakinan profesi dan hubungan dengan rekan seprofesi.

2.1.6 Kinerja Auditor Internal

Istilah kinerja (*performance*) Uha (2013:210) bahwa kinerja (*performance*) dari akar kata *to perform* yang mempunyai beberapa entries sebagai berikut:

1. Melakukan, menjalankan, dan melaksanakan
2. Memenuhi, menjalankan kewajiban suatu nazar
3. Menjalankan suatu karakter dalam suatu permainan
4. Menggambarkan dengan suara atau alat musik
5. Melaksanakan atau menyempurnakan suatu tanggung jawab
6. Melakukan suatu kegiatan dalam suatu permainan
7. Melakukan sesuatu yang dapat diharapkan oleh seseorang atau mesin.

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Lubis, 2008:22).

Menurut Trisnarningsih (2007) kinerja adalah suatu hasil karya yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Hasil ini dicapai berdasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan waktu yang diukur mempertimbangkan kuantitas, kualitas dan ketepatan waktu. Kinerja auditor merupakan perwujudan kerja dalam mencapai hasil kerja yang lebih baik di dalam mencapai tujuan organisasi. Kinerja auditor merupakan kemampuan seorang auditor dalam menghasilkan temuan dari kegiatan pemeriksaan (Budiartha dan Triyanthi, 2015).

Kinerja auditor merupakan tindakan atau pelaksanaan tugas pemeriksaan yang telah diselesaikan oleh auditor dalam kurun waktu tertentu. Kinerja auditor menurut Mulyadi (2002:11), merupakan pemeriksaan (*examination*) secara

objektif atas laporan keuangan suatu perusahaan atau organisasi lain dengan tujuan untuk menentukan apakah laporan keuangan tersebut menyajikan secara wajar, dalam semua hal yang material, posisi keuangan, hasil usaha perusahaan atau organisasi tersebut. Kinerja auditor menurut Gibson *et al* (1996) dalam Marganingsih dan Martani (2010) didefinisikan sebagai suatu ukuran yang dapat digunakan untuk menetapkan perbandingan hasil pelaksanaan tugas, tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi pada periode tertentu dan relatif dapat digunakan untuk mengukur prestasi kerja atau kinerja organisasi. Kinerja auditor dapat diukur melalui kemampuan, pengetahuan dan pengalaman serta ketaatan auditor terhadap kode etik dan standar audit yang merupakan bagian dari kinerja auditor dalam menjaga mutu audit yang dihasilkannya (Marganingsih dan Martani, 2010). Kalbers dan Forgarty (1995) mengemukakan bahwa kinerja auditor sebagai evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh atasan, rekan kerja, diri sendiri dan bawahan langsung.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil karya yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan waktu yang diukur dengan mempertimbangkan kuantitas, kualitas dan ketepatan waktu.

2.1.6.1 Pengukuran kinerja

Dalam mengukur kinerja auditor terdapat empat dimensi personalitas, yaitu:

1. Kemampuan (*ability*), yaitu kecakapan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal ini dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, pengalaman kerja, bidang pekerjaan dan faktor usia.
2. Komitmen Profesional, yaitu tingkat loyalitas individu pada profesinya.

3. Motivasi, yaitu keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai suatu tujuan.
4. Kepuasan Kerja, yaitu tingkat kepuasan individu dengan posisinya dalam organisasi.

Sedangkan menurut Pedoman Penyusunan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah LAN RI (2003:4), pengukuran kinerja adalah:

Proses sistematis dan berkesinambungan untuk menilai keberhasilan dan kegagalan kegiatan sesuai dengan program, kebijakan, sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan dalam mewujudkan visi dan strategi instansi pemerintah. Proses ini dimaksudkan untuk menilai pencapaian setiap indikator kinerja guna memberikan gambaran tentang keberhasilan dan kegagalan pencapaian tujuan dan sasaran. Selanjutnya dilakukan pula analisis akuntabilitas kinerja yang menggambarkan keterkaitan pencapaian kinerja kegiatan dengan program dan kebijakan dalam rangka mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi sebagaimana ditetapkan dalam rencana strategik.

Menurut Uha (2013: 235) dalam organisasi masalah pengukuran kinerja merupakan hal yang penting dalam manajemen program secara keseluruhan, karena kinerja yang dapat diukur akan mendorong pencapaian kinerja tersebut. Pengukuran kinerja yang dilakukan secara berkelanjutan memberikan umpan balik (*feedback*), yang merupakan hal yang penting dalam upaya perbaikan secara terus menerus dan mencapai keberhasilan di masa mendatang.

2.1.6.2 Metode Pengukuran Kinerja

Menurut Rahmawati (2012:19) metode penilaian yang digunakan dalam penilaian kinerja pada dasarnya tidak ada kesepakatan antara ahli yang satu dengan yang lainnya, namun dapat dibedakan atas beberapa metode, yaitu:

1. Penilaian Teknik *Essay*

Penilai menuliskan deskripsi tentang kelebihan dan kekurangan seorang personel yang meliputi prestasi, kerjasama dan pengetahuan personel tentang pekerjaannya. Atasan melakukan penilaian secara menyeluruh atas hasil kerja bawahannya. Keuntungannya analisis dapat dilakukan secara mendalam, tetapi teknik ini memakan waktu banyak dan sangat tergantung kepada kemampuan penilai.

2. Penilaian Komparasi

Penilaian ini dilakukan dengan cara membandingkan hasil pelaksanaan pekerjaan seorang personel dengan personel lain yang melakukan pekerjaan sejenis. Metode ini cukup sederhana dan tidak memerlukan analisis yang sulit. Dengan membandingkan hasil pekerjaan seperti ini akan mudah menemukan personel mana yang terbaik prestasinya sehingga mendapat nilai bobot tinggi, yang dapat dijadikan dasar untuk menentukan kriteria pemberian tingkat kompensasi, pemberian tanggung jawab yang lebih dan sebagainya.

3. Penilaian Daftar Periksa

Daftar ini berisi komponen-komponen yang dikerjakan seorang personel yang dapat diberi bobot “ya” atau “tidak”, “selesai” atau “belum”, atau dengan bobot persentase penyelesaian tugas yang bersangkutan. Komponen-komponen tingkah laku dalam pekerjaan yang dinilai itu disusun dalam bentuk pertanyaan-pertanyaan singkat. Dengan demikian, setiap personel perlu disiapkan daftar checklist sesuai dengan bidang pekerjaannya masing-masing.

4. Penilaian Langsung ke Lapangan

Penilaian kinerja tidak hanya dapat dilakukan diatas kertas berdasarkan catatan atau laporan yang ada. Tetapi dapat melihat langsung pelaksanaan pekerjaan di lapangan. Petugas yang melakukan penilaian ini adalah orang yang mengetahui apa yang harus dilihat dan dinilai. Namun penilaian langsung kelapangan ini memiliki kelebihan dan kelemahan tersendiri, kelebihananya terletak:

- a. Dapat dilaksanakan lebih obyektif/berdasarkan kesaksian penilai sendiri
- b. Kesalahan atau kekurangan dalam pelaksanaan pekerjaan dapat langsung diinformasikan sehingga tidak terulang
- c. Dengan mengamati langsung ke lapangan, dapat diketahui hal-hal yang positif dan negatif dalam pelaksanaan pekerjaan.

Sedangkan kelemahannya antara lain:

- a. Memerlukan keahlian tertentu dari penilaian sesuai dengan bidang pekerjaan yang dinilai
- b. Memerlukan biaya yang lebih besar bila dibandingkan dengan menggunakan metode penilaian lain
- c. Tidak semua pejabat mempunyai waktu luang untuk melakukan penilaian langsung ke lapangan secara continue.

5. Penilaian didasarkan Perilaku

Penilaian kinerja berdasarkan uraian pekerjaan yang sudah disusun sebelumnya. Metode ini memberi kesempatan kepada personel yang dinilai untuk mendapatkan umpan balik. Dengan umpan balik ini, ia dapat memperbaiki kelemahannya dalam melaksanakan pekerjaan sesuai tuntutan uraian pekerjaan.

6. Penilaian berdasarkan Peringkat

Penilaian berdasarkan metode ini dianggap lebih baik, karena keberhasilan pekerjaan yang dilaksanakan seorang personel amat ditentukan oleh beberapa unsur ciri pembawaan (trait) yang bersangkutan. Oleh sebab itu dalam metode ini yang dinilai adalah unsur-unsur kesetiaan, tanggung jawab, ketaatan, prakarsa, kerja sama, kepemimpinan dan sebagainya.

Cara penilaian setiap unsur dalam metode berdasarkan peringkat ini dinyatakan dalam bentuk spektrum angka, yang masing-masing spektrum ditetapkan sebutannya masing-masing. Misalnya:

Tabel 2.1

Spektrum Angka

Spektrum Angka	Sebutkan
90 – 100	Sangat baik
81 – 90	Baik
71 – 80	Cukup
61 – 70	Sedang
Di bawah 60	Kurang

Sumber: Penelitian Rahmawati 2012

Kelebihan metode peringkat ini:

- a. Mudah mempersiapkan model atau formatnya
- b. Dapat digunakan untuk menilai personel yang jumlahnya banyak
- c. Dapat digunakan oleh pimpinan pada peringkat manapun dalam perusahaan

Sebaliknya, kekurangannya terletak:

- a. Sukar melepaskan penilai dari faktor subyektifitas
- b. Karena banyak spektrum angka, maka sering terjadi perbedaan penafsiran (interpretasi)
- c. Unsur yang dinilai kadang-kadang kurang berkaitan dengan pelaksanaan pekerjaan.

2.1.6.3 Faktor-faktor yang Memengaruhi Pencapaian Kinerja

Perbedaan kinerja antara karyawan/pegawai dalam suatu organisasi yang satu dengan yang lainnya menjadi suatu keniscayaan. Meskipun mereka bekerja dalam organisasi yang sama, produktivitas mereka tidaklah sama. Menurut Abdurrahman (2014:22) terdapat empat faktor yang memengaruhi pencapaian kinerja, sebagai berikut:

1. Faktor pengetahuan: pengetahuan yaitu kemampuan yang dimiliki karyawan yang lebih berorientasi pada inteligensi dan daya pikir serta penguasaan ilmu yang luas yang dimiliki oleh seseorang.
2. Faktor keterampilan: kemampuan dan penguasaan teknis operasional dibidang tertentu yang dimiliki oleh seseorang.
3. Faktor kemampuan: kemampuan yang terbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki seorang pegawai yang mencakup loyalitas, kedisiplinan, kerjasama dan tanggung jawab.
4. Faktor motivasi: motivasi diartikan suatu sikap pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja dilingkungan organisasi.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian Ika Sukriah, Akram, dan Biana Adha Inapty (2009) bertujuan untuk membuktikan pengaruh pengalaman kerja, independensi, objektivitas, integritas dan kompetensi terhadap kualitas hasil audit. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah auditor pemerintahan inspektorat sepulau Lombok. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan pengambilan sampelnya menggunakan *purposive sampling*. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengalaman, independensi, objektivitas, integritas dan kompetensi berpengaruh simultan terhadap kualitas hasil pemeriksaan.

Penelitian Rezky Wulan Ramadhanty (2013) bersifat *ex-post facto* dan kausal komparatif yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengalaman, otonomi, profesionalisme, ambiguitas peran dan pengaruh seluruh variabel independen secara bersama-sama terhadap kinerja auditor. Populasi penelitian ini adalah auditor yang berjumlah 56 responden pada KAP di DIY. Teknik pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner. Teknik pengambilan sampel menggunakan *quota sampling*. Data yang terkumpul dianalisis menggunakan uji asumsi klasik, regresi sederhana dan regresi berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan pengalaman, otonomi, profesionalisme dan ambiguitas peran terhadap kinerja. Seluruh variabel independennya secara bersama-sama menunjukkan pengaruh terhadap kinerja auditor.

Penelitian Moch Nizar Akbar, Hendra Gunawan dan Harlianto Utomo (2015) bertujuan untuk membuktikan pengaruh independensi dan profesionalisme terhadap kinerja auditor KAP di Bandung. Populasi dalam penelitian ini ada auditor di KAP kota Bandung dan sampel penelitiannya

berjumlah 41 auditor. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknik pengambilan sampel dengan metode *convenience sampling*. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa independensi dan profesionalisme berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor. Independensi dan profesionalisme secara simultan.

Penelitian Agus Widarsono dan Mery Oktarina (2015) bertujuan untuk menguji pengaruh *locus of control* dan komitmen profesional terhadap kinerja auditor internal pada SMK Bersertifikasi ISO 9001:2008 di Kota Bandung. Hasil penelitian diperoleh kesimpulan bahwa: (1) *locus of control* mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja auditor internal dengan nilai determinasi 1,2%. (2) komitmen profesional mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja auditor internal dengan nilai determinasi 2,5%. (3) *locus of control* dan komitmen profesional mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja auditor internal dengan nilai determinasi 6,6%.

Penelitian Muhajir (2015) bertujuan untuk menguji pengaruh pengalaman audit, kepuasan kerja dan integritas terhadap kinerja aparat pengawasan internal pemerintah (APIP) baik secara bersama-sama maupun parsial. Populasi penelitian adalah seluruh aparat pengawasan intern pemerintah yang melakukan tugas pemeriksaan atas nama Inspektorat Aceh. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi data primer dan data sekunder. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengalaman audit, kepuasan kerja dan integritas berpengaruh terhadap kinerja aparat pengawasan internal pemerintah pada Inspektorat Aceh baik secara bersama-sama maupun parsial.

Penelitian Fadly Achmad A.M. (2016) bertujuan untuk menguji: (1) pengaruh profesionalisme dan kepuasan kerja terhadap kinerja internal auditor,

(2) pengaruh komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja internal auditor. Hasil penelitian ini menunjukkan sebesar 66,7% profesionalisme dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja internal auditor dan sebesar 33,3% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model. Sedangkan sebesar 66,4% variabel komitmen organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja internal auditor dan sebesar 33,6% dipengaruhi oleh variabel lain.

Penelitian Komang Agus Wiriawan (2017) bertujuan untuk mengetahui pengaruh konflik peran, *locus of control*, budaya organisasi terhadap kinerja internal auditor. Lokasi penelitian dilakukan pada hotel berbintang di Kabupaten Badung. Desain penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan sumber data primer berupa penyebaran kuesioner yang diperoleh dari responden melalui metode survei. Hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik peran berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja internal auditor yang berarti bahwa perubahan kinerja internal auditor berbanding terbalik dengan terjadinya konflik peran, *locus of control* dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja internal auditor.

Penelitian Irma Istiariani (2018) bertujuan untuk mengetahui pengaruh independensi, profesionalisme dan kompetensi terhadap kinerja auditor BPKP (studi kasus pada auditor BPKP Jateng). Hasil artikel ini menunjukkan bahwa independensi auditor berpengaruh secara positif terhadap kinerja auditor, profesionalisme auditor berpengaruh secara positif terhadap kinerja auditor dan kompetensi auditor berpengaruh secara positif terhadap kinerja auditor.

Penelitian I Made Artha Budi Susila, Ida Bagus Putra Astika (2018) bertujuan untuk mendapatkan bukti empiris pengaruh profesionalisme, komitmen organisasi, *locus of control* internal dan etika profesi pada kinerja auditor di tujuh Kantor Kuntan Publik yang berada di Provinsi Bali. Pengumpulan data dalam

penelitian ini menggunakan metode *survey* dengan teknik kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan hasil pengujian instrumen dan asumsi klasik terpenuhi. Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan diketahui bahwa profesionalisme, komitmen organisasi, *locus of control* internal dan etika profesi berpengaruh positif pada kinerja auditor.

Penelitian Michael Tumundo dan Jullie J. Sondakh (2019) bertujuan untuk menguji pengaruh kepatuhan pada kode etik, kompetensi dan pengalaman audit terhadap kinerja auditor, secara simultan dan parsial pada Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepatuhan pada kode etik, kompetensi dan pengalaman audit secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja auditor. Secara parsial, kepatuhan pada kode etik, kompetensi dan pengalaman audit signifikan mempengaruhi kinerja auditor.

Penelitian Ni Luh Putu Ayu Juliantari, Ni Luh Gde Novitasari, Putu Wenny Saitri (2020) bertujuan untuk membuktikan pengaruh profesionalisme, komitmen organisasi, *locus of control* internal dan *locus of control* eksternal terhadap kinerja auditor di kantor Akuntan Publik di Bali. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh auditor yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik di Bali, yang merupakan anggota Institut Akuntan Publik Indonesia (IAPI) tahun 2019. Hasil penelitian menunjukkan bahwa profesionalisme, komitmen organisasi, *locus of control* internal berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Sedangkan *locus of control* eksternal berpengaruh negative terhadap kinerja auditor.

Ikhtisar penelitian-penelitian terdahulu dapat dilihat dalam tabel sebagai berikut ini:

Tabel 2.2
Penelitian Terdahulu

Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
Ika Sukriah, Akram dan Biana Adha Inapty (2009)	Pengaruh Pengalaman Kerja, Independensi, Objektivitas, Integritas dan Kompetensi terhadap Kualitas Hasil Pemeriksaan	Independen: Pengalaman kerja, Independensi, Objektivitas, dan Kompetensi Dependen: Kualitas Hasil Pemeriksaan	Pengalaman kerja, objektivitas dan kompetensi berpengaruh positif terhadap kualitas hasil pemeriksaan. Sedangkan untuk independensi dan integritas tidak berpengaruh signifikan terhadap kualitas hasil pemeriksaan
Rezky Wulan Ramadhanty (2013)	Pengaruh Pengalaman, Otonomi, Profesionalisme, Ambiguitas Peran terhadap Kinerja Auditor pada KAP di DIY	Independen: Pengalaman, Otonomi, Profesionalisme, dan Ambiguitas Peran Dependen: Kinerja Auditor pada KAP di DIY	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan pengalaman, otonomi, profesionalisme dan ambiguitas peran terhadap kinerja. Seluruh variabel independennya secara bersama-sama menunjukkan pengaruh terhadap kinerja auditor
Moch Nizar Akbar, Hendra Gunawan, Harlianto Utomo (2015)	Pengaruh Independensi dan Profesionalisme terhadap Kinerja Auditor KAP di Bandung	Independen: Independensi dan Profesionalisme Dependen: Kinerja Auditor KAP di Bandung	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa independensi dan profesionalisme berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor. Independensi dan

			profesionalisme secara simultan berpengaruh terhadap kinerja auditor
Agus Widarsono, Mery Oktarina (2015)	Pengaruh <i>Locus of Control</i> dan Komitmen Profesional terhadap Kinerja Auditor Internal	Independen: <i>Locus of Control</i> dan Komitmen Profesional Dependen: Kinerja Auditor Internal	Hasil penelitian diperoleh kesimpulan bahwa <i>locus of control</i> dan komitmen profesional mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja auditor internal. <i>Locus of control</i> dan komitmen profesional secara bersama berpengaruh positif terhadap kinerja auditor internal
Muhajir (2015)	Pengaruh Pengalaman Audit, Kepuasan Kerja dan Integritas terhadap Kinerja Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (Studi pada Inspektorat Aceh)	Independen: Pengalaman Audit, Kepuasan Kerja dan Integritas Dependen: Kinerja Aparat Pengawasan Intern Pemerintah	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengalaman audit, kepuasan kerja dan integritas berpengaruh terhadap kinerja aparat pengawasan internal pemerintah pada Inspektorat Aceh baik secara bersama-sama maupun parsial
Fadly Achmad A.M. (2016)	Pengaruh Profesionalisme, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Internal Auditor	Independen: Profesionalisme, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Dependen:	Hasil penelitian ini menunjukkan profesionalisme dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja internal auditor,

	(Studi Empiris pada Inspektorat Daerah Kabupaten Pinrang dan Kota Parepare)	Kinerja Internal Auditor	komitmen organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja internal auditor
Komang Agus Wiriawan (2017)	Pengaruh Konflik Peran, <i>Locus of Control</i> , Budaya Organisasi terhadap Kinerja Internal Auditor Hotel Berbintang di Kabupaten Badung	Independen: Konflik Peran, <i>Locus of Control</i> , Budaya Organisasi Dependen: Kinerja Internal Auditor Hotel Berbintang di Kabupaten Badung	Hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik peran berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja internal auditor yang berarti bahwa perubahan kinerja internal auditor berbanding terbalik dengan terjadinya konflik peran, <i>Locus Of Control</i> dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja internal auditor
Irma Istiariani (2018)	Pengaruh Independensi, Profesionalisme dan Kompetensi terhadap Kinerja Auditor BPKP (Studi Kasus pada Auditor BPKP Jateng)	Independen: Independensi, Profesionalisme dan Kompetensi Dependen: Kinerja Auditor BPKP	Hasil penelitian menunjukkan bahwa independensi, profesionalisme dan kompetensi auditor berpengaruh secara positif terhadap kinerja auditor BPKP
I Made Artha Budi Susila, Ida Bagus Putra Astika (2018)	Pengaruh Profesionalisme, Komitmen Organisasi, <i>Locus Of Control</i> dan Etika Profesi pada Kinerja Auditor	Independen: Profesionalisme, Komitmen Organisasi, <i>Locus Of Control</i> dan Etika Profesi Dependen:	Hasil penelitian ini menunjukkan profesionalisme, komitmen organisasi, <i>locus of control</i> internal dan etika profesi berpengaruh positif

		Kinerja Auditor	pada kinerja auditor
Michael Tumundo dan Jullie J. Sondakh (2019)	Pengaruh Kepatuhan pada Kode Etik, Kompetensi dan Pengalaman Audit terhadap Kinerja Auditor pada Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Utara	Independen: Kepatuhan pada Kode Etik, Kompetensi dan Pengalaman Audit Dependen: Kinerja Auditor	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepatuhan pada kode etik, kompetensi dan pengalaman audit secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja auditor. Secara parsial, kepatuhan pada kode etik, kompetensi dan pengalaman audit signifikan mempengaruhi kinerja auditor
Ni Luh Putu Ayu Juliantari, Ni Luh Gde Novitasari, Putu Wenny Saitri (2020)	Pengaruh Profesionalisme, Komitmen Organisasi, <i>Locus of Control</i> Internal dan <i>Locus of Control</i> Eksternal terhadap Kinerja Auditor di Kantor Akuntan Publik di Bali	Independen: Profesionalisme, Komitmen Organisasi, <i>Locus of Control</i> Internal dan <i>Locus of Control</i> Eksternal Dependen: Kinerja Auditor di Kantor Akuntan Publik di Bali	Hasil penelitian menunjukkan bahwa profesionalisme, komitmen organisasi, <i>locus of control</i> internal berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Sedangkan <i>locus of control</i> eksternal berpengaruh negative terhadap kinerja auditor

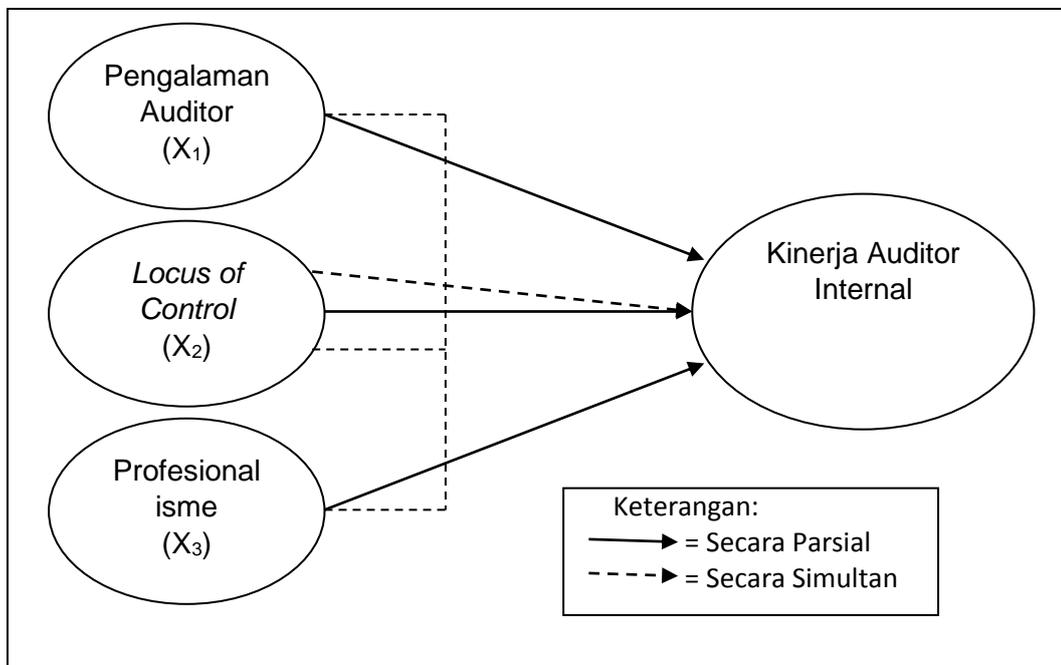
Sumber: Data diolah oleh peneliti

2.3 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan beberapa teori dan penelitian terdahulu bahwa untuk membentuk kinerja auditor internal perlu diperhatikan beberapa hal, dalam penelitian ini peneliti memfokuskan pada tiga variabel yakni: pengalaman auditor, *locus of control* dan profesionalisme. Maka dapat diungkapkan suatu kerangka berpikir yang berfungsi sebagai penuntun dan sekaligus sebagai dasar dalam penelitian yang dapat divisualisasikan secara diagram sebagai berikut.

Bagan 2.1

Kerangka Pemikiran Penelitian



Sumber: Data diolah oleh peneliti

2.4 Hipotesis Penelitian

2.4.1 Pengaruh pengalaman auditor terhadap kinerja auditor internal

Teori atribusi Fritz Heider dalam Luthans (2005:182) mengacu tentang bagaimana seseorang menjelaskan penyebab perilaku orang lain atau dirinya sendiri yang ditentukan oleh faktor internal seperti sifat, karakter, sikap dll serta faktor eksternal seperti tekanan situasi dan atau keadaan tertentu yang akan memberikan pengaruh terhadap perilaku individu.

Sukrisno Agoes (2012:33), pengalaman auditor adalah akumulasi gabungan yang diperoleh melalui interaksi dimana akan membuat auditor mempunyai pemahaman yang lebih baik mengenai audit. Auditor yang berpengalaman dalam melaksanakan tugas-tugasnya akan meningkatkan kinerjanya baik secara teknis maupun secara psikis. Ramadhanty (2013) berpendapat bahwa auditor yang tidak berpengalaman akan melakukan kesalahan lebih besar di bandingkan auditor yang berpengalaman. Pengalaman akan memberikan peluang untuk belajar melakukan pekerjaan dengan lebih baik.

Penelitian Tumondo dan Sondakh (2019) menunjukkan bahwa pengalaman audit signifikan mempengaruhi kinerja auditor. Muhajir (2015) lewat penelitiannya pada Inspektorat Aceh menunjukkan bahwa hasil pengujian hipotesis berikutnya menunjukkan bahwa pengalaman audit berpengaruh terhadap kinerja APIP. Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Cintyaningsih (2015) menunjukkan bahwa pengalaman tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor. Auditor yang tidak berpengalaman akan melakukan kesalahan lebih besar dibandingkan auditor yang berpengalaman.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis berikut.

H1: Pengalaman auditor berpengaruh positif terhadap kinerja auditor internal.

2.4.2 Pengaruh *locus of control* terhadap kinerja auditor internal.

Teori atribusi diajukan untuk mengembangkan penjelasan bahwa perbedaan penilaian kita terhadap individu tergantung pada arti atribusi yang kita berikan pada perilaku tertentu. Pada dasarnya, teori tersebut berusaha untuk menentukan apakah penilaian ini disebabkan oleh faktor internal atau eksternal (Robbins, 2002).

Terkait dengan faktor individual, *locus of control* menentukan tingkatan sampai dimana individu meyakini bahwa perilaku mereka mempengaruhi apa yang terjadi pada mereka. Ketika mereka berkinerja dengan baik maka mereka yakin bahwa hal tersebut disebabkan oleh usaha masing-masing individu. Mereka digolongkan sebagai *internal locus of control*. *Locus of control* adalah persepsi seseorang tentang kenapa sesuatu terjadi atau kekuatan apa yang mendorong aksinya. (*perception of why thing happens or what drives the behavior*).

Menurut penelitian Wiriawan (2017) menyatakan bahwa *locus of control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja internal auditor didukung penelitian Oktarina (2015) menyatakan *locus of control* mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja auditor internal. Ayudiati (2011) menunjukkan bahwa *locus of control* berpengaruh positif terhadap kinerja auditor sedangkan Srimindarti dan Hardiningsih (2015) menyatakan *locus of control* berpengaruh negative terhadap kinerja auditor. Jika seorang auditor dengan *locus of control* internalnya baik maka auditor dapat memecahkan masalah dengan keyakinan yang tinggi dengan strategi penyelesaiannya, sehingga semakin seorang auditor memiliki *locus of control* internal semakin bagus kinerja auditor.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis berikut.

H2: *locus of control* berpengaruh positif terhadap kinerja auditor internal.

2.4.3 Pengaruh profesionalisme terhadap kinerja auditor internal.

Teori atribusi Fritz Heider dalam Luthans (2005:182) mengacu tentang bagaimana seseorang menjelaskan penyebab perilaku orang lain atau dirinya sendiri yang ditentukan oleh faktor internal seperti sifat, karakter, sikap dll serta faktor eksternal seperti tekanan situasi dan atau keadaan tertentu yang akan memberikan pengaruh terhadap perilaku individu. Profesionalisme merujuk pada perilaku, tujuan atau kualitas yang menjadi karakter atau menandai orang yang profesional dengan mengakui adanya tanggung jawab untuk menempatkan kepentingan publik di atas kepentingannya dimana etika profesi merupakan dasar yang melandasi profesionalisme modern (Messier et al, 2014:216). Auditor yang profesional akan mengambil keputusan berdasarkan pertimbangan profesionalnya yang tercemin dari pengabdian pada profesi, kewajiban sosial, hubungan dengan sesama profesi, keyakinan pada profesi dan kemandirian.

Auditor yang memiliki sikap profesionalisme yang tinggi mempunyai keahlian dalam melaksanakan tugas sesuai bidangnya, melaksanakan tugas profesinya sesuai dengan standar baku dibidang yang bersangkutan dan menjalankan profesinya dengan menaati etika profesi yang telah ditetapkan.

Penelitian Istiariani (2018) menyatakan bahwa profesionalisme auditor berpengaruh secara positif terhadap kinerja auditor. Achmad (2016) menyatakan profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja internal auditor. Cahyasumirat (2006) menyatakan bahwa profesionalisme tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis berikut.

H3: profesionalisme berpengaruh positif terhadap kinerja auditor internal.

2.4.4 Pengaruh pengalaman auditor, *locus of control* dan profesionalisme terhadap kinerja auditor internal.

Kinerja auditor internal ditentukan oleh pengalaman auditor, *locus of control* dan profesionalisme. Pengalaman auditor adalah pengetahuan yang dimiliki auditor sebagai bahan acuan untuk belajar dari kegiatan-kegiatan masa lalu yang berkaitan dengan seluk-beluk audit atau pemeriksaan serta dalam menghadapi masalah berkaitan dengan masalah audit juga kinerja auditor internal akan semakin bertanggung jawab atas pendapat dan informasi. Sama halnya dengan *locus of control* yaitu sesuatu yang ada pada diri manusia yang dapat dikendalikan oleh manusia untuk segala keputusan dan berada pada kendali diri mereka sendiri. Pemikiran atau cara pandang seseorang terhadap suatu peristiwa yang terjadi pada dirinya. Profesionalisme auditor menjadi hal yang penting dalam pelaksanaan fungsi pemeriksaan karena selain mematangkan pertimbangan dalam penyusunan laporan hasil pemeriksaan, juga penting untuk mencapai harapan pemerintahan yang bersih dan transparan. Di samping itu, profesi akuntansi dapat menjadi sorotan yang cukup tajam dari masyarakat.

Dengan demikian, apabila ketiga faktor tersebut dimiliki oleh seorang auditor, maka kinerja auditor internal suatu laporan keuangan akan semakin baik, sehingga dapat menghasilkan pendapat yang wajar.

Hasil penelitian ini mengacu pada penelitian Juliantri, dkk (2020) menunjukkan bahwa profesionalisme, komitmen organisasi dan *locus of control internal* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor pada kantor Akuntan Publik di Bali. Penelitian Susila dan Astika (2018) menunjukkan bahwa variabel profesionalisme, komitmen organisasi, *locus of control internal* dan etika profesi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor di tujuh kantor Akuntan Publik yang berada di Provinsi Bali. Anggreni (2017) pengaruh

pengalaman auditor dan *time pressure* pada profesionalisme dan implikasinya terhadap kinerja auditor di Kantor Akuntan Publik Provinsi Bali.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis berikut.

H4: Pengalaman audit, *locus of control* dan profesionalisme berpengaruh secara simultan terhadap kinerja auditor internal.