

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dewasa ini fungsi audit internal dalam organisasi sudah sangat berkembang dan banyak bergerak dalam peran konsultasi bagi manajemen. Audit internal merupakan salah satu aspek penting dalam manajemen risiko dan pengendalian internal suatu organisasi. Fungsi audit internal pada dasarnya adalah memastikan bahwa proses pengendalian internal berjalan efektif dan efisien, serta sesuai dengan kebijakan dan peraturan yang berlaku. Fungsi ini penting dalam menjaga integritas dan kredibilitas organisasi dengan mengidentifikasi risiko dan memberikan rekomendasi perbaikan.

Johnson *et al.* (2020) mengemukakan bahwa audit internal dilakukan untuk memberikan jaminan tentang berbagai aspek kegiatan organisasi, dimana tujuannya sangat bervariasi dari satu organisasi ke organisasi lain, hal ini berkaitan dengan evaluasi dan peningkatan manajemen risiko, internal prosedur pengendalian, dan elemen proses tata kelola. Audit internal memiliki peran penting sebagai pelindung, penjaga rahasia, dan peran pembantu, dalam memandu kinerja organisasi (Roussy, 2013). Fungsi sebagai peran pelindung dimana Audit internal membantu memastikan bahwa semua kebijakan, prosedur, dan regulasi diikuti dengan benar untuk melindungi aset dan sumber daya organisasi. Selanjutnya sebagai penjaga rahasia adalah bahwa Auditor internal bertanggung jawab untuk menjaga kerahasiaan informasi yang mereka akses selama proses audit, memastikan bahwa informasi tersebut tidak bocor atau disalahgunakan. Adapun auditor sebagai peran pembantu dimana Auditor internal membantu meningkatkan kinerja organisasi dengan memberikan dukungan dan panduan



kepada manajemen dalam mencapai tujuan organisasi, bekerja sama dengan profesional keamanan informasi untuk melindungi aset organisasi (Steinbart *et al.*, 2013).

Menurut Boynton&Johnson (2003) bahwa auditor internal berperan membantu manajemen suatu organisasi dalam memberikan pertanggungjawaban yang efektif. Auditor internal memiliki tanggung jawab untuk memastikan bahwa informasi yang diungkapkan dalam laporan keuangan adalah relevan dan dapat diandalkan (Tumwebaze *et al.*, 2022). Senada dengan itu, Sawyer *et al.* (2005:31) mengungkapkan tentang cara auditor internal melayani kebutuhan manajemen, dengan mengawasi kegiatan-kegiatan yang tidak dapat diawasi sendiri oleh manajemen puncak, mengidentifikasi dan meminimalkan risiko, memvalidasi laporan ke manajemen senior, membantu manajemen pada bidang-bidang teknis, membantu proses pengambilan keputusan, menganalisis masa depan dan membantu manajer untuk mengelola perusahaan.

Audit internal dapat dikatakan efektif apabila mengikuti prinsip ilmiah, sistematis, dapat dibandingkan, ketersediaan data dan dapat dioperasikan secara baik dan praktis (Gaosong & Leping, 2021). Lebih lanjut Ratliff *et al.* (1996:758) mengemukakan bahwa efektivitas audit internal dapat mewujudkan peranannya atau mencapai tujuannya dalam meningkatkan kualitas laporan keuangan. Audit yang efektif meningkatkan kepatuhan pasca audit, sementara audit yang tidak efektif menurunkan kepatuhan pasca audit (Kasper & Alm, 2022). Efektivitas audit internal merupakan suatu tingkat keberhasilan fungsi peran audit internal dalam melaksanakan pemeriksaan yang berkualitas meliputi kualitas audit dan kemampuan profesional auditor internal (Novatiani, 2022). Audit internal memegang

penting dalam meningkatkan akuntabilitas dan transparansi di berbagai termasuk pendidikan tinggi. Efektivitas auditor internal di perguruan tinggi



dapat ditingkatkan melalui pengembangan kompetensi, menjaga independensi, dan mendapatkan dukungan manajemen yang kuat. Auditor internal memainkan peran penting dalam mengembangkan rencana audit yang tepat dan memancarkan risiko manajemen, yang pada akhirnya meningkatkan tata kelola dan akuntabilitas institusi (Deliana & Rahman, 2020)

Prakteknya, masih banyak permasalahan mengenai auditor internal yang tidak efektif pada perguruan tinggi keagamaan, hal ini dapat dilihat dari beberapa fenomena perguruan tinggi keagamaan di Indonesia masih bermasalah, sebagaimana pada tabel berikut:

Tabel 1.1
Fenomena Kasus Korupsi pada Perguruan Tinggi
Keagamaan Negeri di Indonesia

No	Nama Perguruan Tinggi	Jenis Kasus	Sumber dan periode kejadian
1	UIN Sultan Syarif Kasim (SUSKA) Riau	Korupsi Belanja oleh PPK dan mantan Kabag.Keuangan dengan nilai 42 Miliar	Harian Haluan.com, 2021
2	UIN Sumatera Utara	Korupsi Pembangunan gedung kuliah terpadu oleh Rektor, PPK, dan rekanan dengan nilai 10 Milyar	Media Indonesia, 2020
3	IAKN Ambon	Korupsi Pembangunan ruang kuliah baru	Tribun Maluku.com, 2021
4	IAIN Padang	Korupsi pengadaan tanah oleh Wakil rektor dan PPK	Merdeka.com 2019
5	(IAIN) Syekh Nurjati Cirebon	Korupsi pengadaan tanah untuk pembangunan kampus II senilai 16 milyar	Kompas.com 2019
6	UIN Imam Bonjol, Padang	Korupsi pengadaan Tanah Kampus III IAIN Imam Bonjol Padang oleh Adrian Asril.	SuaraSumbang.id November 2021
7	UIN Makassar	Korupsi dana praktikum mahasiswa Oleh mantan bendahara	Kompas.com 2018
8	UIN Raden Fatah Palembang	Korupsi pembangunan gedung Mess UIN Raden Fatah Palembang tahun 2022 dengan nilai kontrak Rp16,5 miliar	Rmolsumsel 2023
9	IAIN Curup	Korupsi pembangunan gedung akademik center IAIN Curup melibatkan Evi Noviyanti sebagai pemodal, Benny selaku PPK dan Bujang Hendri selaku kontraktor	BETVNEWS Juni 2021

Sumber : Data diolah 2024



bagaimana pada tabel diatas, menggambarkan fenomena betapa belum nya perguruan tinggi keagamaan negeri di Indonesia dimana para pelaku

korupsi umumnya melibatkan pejabat tinggi kampus seperti rektor, wakil rektor, pejabat pembuat komitmen (PPK) dan bendahara dengan nilai yang cukup fantastis hingga miliaran rupiah. Kasus tersebut tersebar di berbagai wilayah Indonesia, meliputi Sumatera (Riau, Sumatera Utara, Padang, Palembang), Jawa (Cirebon), Maluku, Sulawesi (Makassar), dan Bengkulu (Curup)

Gufon (2020) mengemukakan bahwa perguruan tinggi merupakan institusi yang juga turut andil dalam mencetak koruptor. Kegagalan suatu negara yang dalam hal ini akibat yang ditimbulkan dari tindakan korupsi adalah, rusaknya proses demokrasi, meruntuhkan hukum, menurunkan kualitas hidup dan pembangunan berkelanjutan, merusak pasar, harga dan persaingan yang sehat, pelanggaran hak asasi manusia, dan menyebabkan kejahatan yang lain turut berkembang. Berdasarkan kajian KPK terhadap perguruan tinggi negeri dan perguruan tinggi keagamaan islam negeri tahun 2015-2016, mendapati temuan yaitu; tidak efektifnya pengelolaan dana penelitian PTN/PTKIN, belum optimalnya tata kelola internal di PTN/PTKIN, lemahnya pengendalian terhadap pembangunan sarana dan prasarana di PTN/PTKIN, belum dilakukannya evaluasi kelembagaan PTN BLU (Badan Layanan Umum) dan PTN BH (Berbadan Hukum), tidak optimalnya pemanfaatan rusunawa yang merupakan hibah Kemenpera, dan tidak sesuai penempatan dan pelaksanaan UKT (Uang Kuliah Tunggal) dengan Kelompok Mahasiswa UKT.

Belajar dari kasus diatas, auditor internal memiliki peran penting dalam mencegah, mendeteksi, dan mengawasi praktik korupsi di lembaga pendidikan, termasuk di perguruan tinggi keagamaan negeri (PTKIN). Peraturan Menteri Agama No 25 tahun 2017 menjelaskan bahwa pemeriksaan yang dilakukan oleh auditor merupakan proses identifikasi masalah, analisis, dan evaluasi bukti yang secara independen, objektif, dan profesional berdasarkan standar audit



untuk menilai kebenaran, kecermatan, kredibilitas, efektifitas, efisiensi, dan keandalan informasi pelaksanaan tugas dan fungsi sekaligus pengujian atas kegiatan objek pengawasan/pemeriksaan. Adapun fungsinya adalah penyusunan peta risiko pengendalian internal melalui kegiatan identifikasi, penilaian risiko, penentuan skala prioritas, dan pemantauan, penyusunan program dan kegiatan pengawasan nonakademik mutu nonakademik di bidang sumber daya manusia, perencanaan, keuangan, organisasi, teknologi informasi, serta sarana dan prasarana, penyusunan perencanaan dan pelaksanaan pemeriksaan dengan tujuan tertentu. Penyusunan dan penyampaian laporan hasil pengawasan Internal, pemantauan dan pengoordinasian tindak lanjut hasil pengawasan Internal dan eksternal, dan pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh pemimpin PTKN.

Johnson *et al.* (2019:27) menjelaskan bahwa efektivitas auditor internal dapat ditingkatkan dengan mengefektifkan kontrol dan tingkat kepercayaan kepada pengguna yang meliputi laporan keuangan dengan mengacu pada data historis publik, akuntan publik bersertifikat independen, mengacu pada prinsip akuntansi yang berlaku umum (GAAP), standar pelaporan keuangan internasional (IFRS) dan standar akuntansi pemerintahan untuk entitas. Langkah pengefektifan audit internal ini dirancang dengan beberapa langkah yang ditempuh yakni mengatur ketentuan yang seharusnya masuk dalam piagam audit, terkait pengungkapan, tanggungjawab, dan hubungan dengan auditor, diskusi tentang independensi auditor, pembahasan dengan manajemen mengenai rekomendasi laporan tahunan dan informasi keuangan internal (Myers & Ziegenfuss, 2006).

Fungsi peningkatan audit internal adalah peningkatan pengendalian atas operasi, pelaporan, dan kepatuhan yang berimplikasi pada pemangku kepentingan, tisi sebagaimana dilakukan sebagai kontrol entitas atas operasi dan n (Chang *et al.*, 2019), sehingga dapat memastikan tata kelola perusahaan



yang berkualitas dengan kekuatan tata kelola perusahaan dan budaya kepatuhan. Fungsi audit internal dan efektivitas pengendalian internal mengungkapkan bahwa sebagian besar penelitian menyelidiki determinan dan/atau konsekuensi ekonomi dari efektivitas ICFR, misalnya, membantu manajemen dalam meningkatkan pengendalian internal (Mahyoro&Kasoga, 2021). Chang *et al.*, (2019) mengungkapkan bahwa fungsi audit internal yang lebih kuat yaitu, dalam pelaksanaannya memerlukan lebih banyak pengetahuan khusus auditor internal, lebih banyak sertifikasi, lebih banyak pengalaman kerja audit, dan lebih tinggi tingkat kepatuhan.

Fungsi auditor internal merupakan pilar dalam kerangka tata kelola entitas (Hazaea *et al.*, 2020 ; Onica, 2013). Ini telah dianggap sebagai fungsi penting yang memainkan peran dalam proses pemerintahan (Vadasi *et al.*, 2019). Perannya adalah menyediakan layanan, pengendalian dan konsultasi yang membantu suatu entitas mencapai tujuannya (Albawwat *et al.*, 2021). Efektivitas fungsi audit internal dianggap sebagai fitur berharga dari perkembangan sistem pemerintahan modern yang memiliki peran penting dalam menentukan nilai tambah keseluruhan sistem kontrol (Bruwer *et al.*, 2020). Reformasi tata kelola entitas di beberapa negara semakin menekankan pada efektivitas auditor internal untuk meningkatkan relevansi dan representasi yang tepat dari pelaporan keuangan (Kotb *et al.*, 2020). Terdapat bukti bahwa auditor internal yang efektif meningkatkan iklim pengendalian secara keseluruhan dan meningkatkan kualitas pelaporan keuangan dalam hal mengurangi kesalahan pelaporan, mencegah pelanggaran pelaporan keuangan, dan meningkatkan kepercayaan pihak-pihak yang berkepentingan terhadap kekokohan sistem pengendalian perusahaan.



dan kewajaran pelaporan keuangan (Eulerich *et al.*, 2020; Arel *et al.*, 2012; Holt & DeZoort, 2009)

Pelaporan keuangan merupakan sarana utama untuk mengkomunikasikan peristiwa ekonomi perusahaan kepada pihak-pihak yang berkepentingan, seperti investor dan kreditur (Kieso *et al.*, 2020; Roychowdhury *et al.*, 2019). Hal yang sama diungkapkan oleh Iswara (2016); Soetedjo (2019) bahwa pelaporan keuangan menjadi suatu alat komunikasi informasi akuntansi antara manajemen dan pihak luar yang digunakan sebagai dasar untuk pengambilan keputusan ekonomi oleh pihak-pihak berkepentingan di luar perusahaan.

Pelaporan keuangan yang berkualitas adalah pelaporan keuangan yang menghasilkan informasi yang berguna bagi penggunaanya, yaitu informasi yang memenuhi karakteristik kualitatif informasi yang relevan, andal, dapat dibandingkan dan dapat dipahami (Gamayuni, 2018). Kualitas pelaporan keuangan digunakan dalam memprediksi bagaimana suatu laporan keuangan dinilai berkualitas. Laporan keuangan dinilai berkualitas jika memiliki nilai persistensi, kemampuan penggambaran laba di masa depan, kemampuan menghasilkan arus kas masa depan, dan memenuhi karakteristik kualitatif pelaporan keuangan (Digdowiseiso *et al.*, 2022; Subiyanto & Ghozali., 2021).

Mengacu pada fenomena dan premis yang telah dikemukakan sebelumnya, ada beberapa faktor yang dapat mendukung efektivitas auditor internal, seperti kepribadian auditor internal (Albawwat *et al.*, 2021), kompetensi auditor internal (Ashfaq *et al.*, 2021; Islam & Bhuiyan, 2021; Bednarek, 2018; Gamayuni, 2018; Khalid *et al.*, 2019), Objektivitas auditor internal (Ashfaq *et al.*, 2021; Gamayuni,

2018)



pribadian auditor internal merupakan penyesuaian diri, yaitu proses dimana bereaksi secara perilaku dan psikologis dalam upaya mengatasi kebutuhan

internal, ketegangan emosional, keputusan dan masalah, serta menjaga keseimbangan antara pemenuhan kebutuhan tersebut dan norma lingkungan (Mulyani & Challen, 2022). Adapun tipe kepribadian terbagi menjadi lima bagian, Dimensi tersebut adalah: neurotisme, ekstroversi, keterbukaan, keramahan, dan kesadaran (Asare *et al.*, 2023; Al-Bawwat *et al.*, 2021; Leão & Gomes, 2022).

Neurotisme merupakan ukuran ketidakstabilan emosi, di mana mereka yang sangat neurotik cenderung kurang stabil dan sering menunjukkan emosi negatif, sifat ini mencerminkan kepekaan, kepercayaan diri, rentan terhadap stress dan toleransi terhadap frustrasi (Asare *et al.*, 2023; Van Kuijck & Paresi, 2020). Dalam prakteknya, seorang auditor pada awalnya dihadapkan pada ketidakpastian tentang objek audit, Semakin kompleks objek dan tugas audit, semakin tinggi ketidakpastian yang terkait, auditor yang tidak toleran terhadap ambiguitas dapat mencari lebih banyak informasi untuk mengatasi ketidakpastian mereka.

Ekstroversi mengukur seberapa antusias seseorang secara sosial mendapatkan energi dan berinteraksi dengan orang lain, keterbukaan mengukur apakah individu sangat tertarik untuk mengalami hal-hal baru dan fleksibel dalam pemikiran mereka (Asare *et al.*, 2023). Karakteristik yang berkaitan dengan extraversion adalah antusiasme, keramahan, energi dan ketegasan. Orang-orang extravert sangat antusias dan ramah, Mereka berkembang di arena sosial, mudah didekati dan mendekati orang lain (Van Kuijck & Paresi, 2020).

Peneliti terdahulu yang telah meneliti hubungan kepribadian auditor internal dengan efektivitas auditor internal, sebagaimana penelitian yang dilakukan oleh Al-Bawwat *et al.* (2021) membuktikan bahwa semua ciri kepribadian auditor internal secara signifikan mempengaruhi efektivitas fungsi audit internal kecuali sifat si, ciri-ciri kepribadian memiliki pengaruh tidak langsung terhadap kualitas keuangan melalui efektivitas fungsi audit internal dan auditor internal



dengan skor tinggi pada keterbukaan terhadap pengalaman, stabilitas emosional, dan sifat hati nurani dapat menjadi salah satu kontributor paling signifikan terhadap efektivitas fungsi audit internal. Hasilnya juga menunjukkan bahwa ciri-ciri kepribadian auditor internal dapat dianggap sebagai sumber daya tak berwujud fungsi audit internal yang meningkatkan efektivitas fungsi audit internal. Penelitian yang sama dilakukan oleh Abdo *et al.* (2022) mengemukakan bahwa kepribadian anggota tim audit memainkan peran kunci dalam memperkuat dampak audit terhadap efektivitas keseluruhan kerangka kerja, sehingga mengarah pada peningkatan efisiensi audit Internal.

Variabel kepribadian merupakan pengembangan dari penelitian Al-Bawwat *et al.* (2021) dimana pada peneliti sebelumnya, Keterbukaan terhadap pengalaman, stabilitas emosi, ketelitian dan ekstrasversi menjadi sebuah variabel sementara dalam penelitian ini menjadi indikator, ditambahkan dengan dua indikator lain yakni ketekunan dan kepercayaan (Sharma, 2018); Cherry & Susman (2023) ,sehingga hal ini menjadi kebaruan pada penelitian ini.

Kompetensi auditor internal merupakan salah satu faktor yang mendukung efektivitas auditor internal (Ashfaq *et al.*, 2021; Islam *et al.*, 2021; Gamayuni, 2018). Jika auditor kompeten dalam pekerjaannya maka meningkatkan kualitas audit dan efisiensinya (Ashfaq *et al.*, 2021). Peningkatan kompetensi auditor internal perlu dilakukan melalui peningkatan kualifikasi profesionalnya, seperti melalui program pendidikan, sertifikasi, dan pelatihan terkait ruang lingkup pengawasan. Tindakan tersebut perlu dilakukan untuk mendukung auditor internal dalam melakukan pengawasan kepatuhan secara komprehensif (Islam *et al.*, 2021).

Kompetensi auditor internal dipertimbangkan oleh auditor eksternal, mereka akan sejauh mana mereka akan mengandalkan hasil pekerjaan yang dilakukan oleh auditor internal. Auditor yang berkualifikasi lebih cenderung untuk



berbicara tentang bagaimana meningkatkan sistem pengendalian internal, melakukan penugasan audit, menemukan solusi yang relevan berdasarkan pengalaman sebelumnya, dan mengelola situasi dan konflik yang kompleks (Bednarek, 2018; Zain *et al*, 2006). Kompetensi auditor internal juga dapat meningkatkan efektivitas audit internal, karena mereka adalah sumber pengakuan yang lebih besar untuk peran fungsi internal audit dalam suatu organisasi, dalam situasi di mana manajemen menganggap pengetahuan auditor internal cukup untuk memungkinkan mereka menawarkan dukungan yang berguna kepada manajemen (Bednarek, 2018; Van Peurse, 2005).

Beberapa penelitian sebelumnya menemukan bahwa kompetensi auditor internal berpengaruh terhadap efektivitas auditor internal yakni sebagaimana penelitian yang dilakukan oleh Ashfaq *et al*. (2021) bahwa kompetensi selalu penting dalam efektivitas, ketika auditor kompeten dalam pekerjaan auditnya maka pasti meningkatkan kualitas audit dan efektivitasnya. Penelitian yang sama dilakukan oleh Islam, Bhuiyan & Abul Bashar (2021) dan menemukan bahwa otonomi kerja auditor, tingkat kompetensi, dan kinerja keseluruhan berdampak signifikan terhadap efektivitas sistem audit internal berbasis syariah, kompetensi dan kinerja auditor akan mempengaruhi efektivitas sistem audit internal berbasis syariah.

Penelitian lain dilakukan oleh Bednarek (2018) menemukan bahwa kompetensi auditor internal dapat meningkatkan efektivitas auditor internal, karena lebih meyakinkan peran fungsi audit internal dalam suatu organisasi. Auditor yang berkualifikasi lebih cenderung untuk memikirkan bagaimana meningkatkan sistem pengendalian internal, melakukan penugasan audit, menemukan solusi yang relevan berdasarkan pengalaman sebelumnya, dan mengelola situasi dan konflik

kompleks. Senada dengan itu Gamayuni (2018) mengemukakan bahwa organisasi berpengaruh signifikan terhadap efektivitas auditor internal, auditor



internal harus memiliki kompetensi berupa pengetahuan, keterampilan, dan pendidikan agar dapat melaksanakan tanggung jawabnya terkait dengan keandalan dan integritas informasi keuangan untuk mencapai pelaporan keuangan yang berkualitas. Penelitian lain dilakukan oleh Khalid Ahmed & Sarea (2019) menemukan bahwa audit yang efektif, di mana auditor Syariahnya kompeten, berkontribusi pada teori akuntabilitas Islam. Hal ini dikarenakan para praktisi telah memahami pertanggungjawabannya kepada Allah SWT dalam membedakan karakteristik LKI dari sistem perbankan tradisional.

Selain kompetensi, objektivitas auditor internal tidak kalah penting dalam melakukan aktivitas audit, Objektivitas auditor internal memiliki pengaruh terhadap efektivitas auditor internal, dimana tujuan dari auditor dalam membuat sistem yang efektif adalah membantu meningkatkan produktivitas perusahaan (Ashfaq *et al.*, 2021). Penelitian serupa dilakukan oleh Gamayuni (2018) dan menemukan bahwa objektivitas auditor internal, berpengaruh signifikan terhadap efektivitas fungsi audit internal, penilaian yang sistematis dan obyektif dari auditor internal dalam operasi dan pengendalian dalam organisasi dapat menentukan apakah informasi keuangan dan operasi akurat dan dapat diandalkan.

Penelitian ini mengukur secara bersama-sama variabel kepribadian, kompetensi dan objektivitas pengaruhnya terhadap efektivitas auditor internal dan dampaknya pada kualitas pelaporan keuangan sehingga menjadi suatu kebaruan penelitian, dimana pada penelitian sebelumnya hanya diteliti secara parsial yakni pengaruh: Kepribadian terhadap efektivitas auditor internal dan dampaknya pada kualitas pelaporan keuangan (al-Bawwat, 2021), Kompetensi terhadap efektivitas auditor internal dan dampaknya pada kualitas pelaporan keuangan (Gamayuni,

objektivitas terhadap efektivitas auditor internal dan dampaknya pada pelaporan keuangan (Azzam *et al.*, 2020). Penelitian ini juga mengaitkan



teori kepribadian dengan teori stewardship, yang menekankan pentingnya integritas dan tanggung jawab dalam mengelola kepentingan pemilik atau pemangku kepentingan. Hal ini menambah dimensi baru dalam memahami bagaimana karakteristik kepribadian auditor internal dapat meningkatkan kualitas pelaporan keuangan melalui pendekatan steward yang beretika. Selain itu penelitian sebelumnya masih kurang dijelajahi dalam konteks audit internal dalam memberikan wawasan baru mengenai praktik audit dan pelaporan keuangan di perguruan tinggi, namun masih dominan pada perusahaan, pemerintah daerah dan bursa efek.

1.2 Rumusan Masalah.

Dari uraian latar belakang penelitian yang telah disampaikan, diketahui rumusan masalah yang muncul dalam penelitian determinan efektivitas auditor internal dan dampaknya pada kualitas pelaporan keuangan adalah dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah kepribadian berpengaruh terhadap efektivitas auditor internal.
2. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap efektivitas auditor internal.
3. Apakah objektivitas berpengaruh terhadap efektivitas auditor internal.
4. Apakah kepribadian berpengaruh terhadap kualitas pelaporan keuangan.
5. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kualitas pelaporan keuangan.
6. Apakah objektivitas berpengaruh terhadap kualitas pelaporan keuangan.
7. Apakah efektivitas auditor internal berpengaruh terhadap kualitas pelaporan keuangan.
8. Apakah efektivitas auditor internal memediasi pengaruh kepribadian terhadap kualitas pelaporan keuangan.



Apakah efektivitas auditor internal memediasi pengaruh kompetensi terhadap kualitas pelaporan keuangan.

10. Apakah efektivitas auditor internal memediasi pengaruh objektivitas terhadap kualitas pelaporan keuangan.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis :

1. Pengaruh kepribadian terhadap efektivitas auditor internal.
2. Pengaruh kompetensi terhadap efektivitas auditor internal.
3. Pengaruh objektivitas terhadap efektivitas auditor internal.
4. Pengaruh kepribadian terhadap kualitas pelaporan keuangan
5. Pengaruh kompetensi terhadap kualitas pelaporan keuangan
6. Pengaruh objektivitas terhadap kualitas pelaporan keuangan
7. Pengaruh efektivitas auditor internal terhadap kualitas pelaporan keuangan.
8. Pengaruh kepribadian terhadap kualitas pelaporan keuangan dengan efektivitas auditor internal sebagai variabel mediasi.
9. Pengaruh kompetensi terhadap kualitas pelaporan keuangan dengan efektivitas auditor internal sebagai variabel mediasi.
10. Pengaruh objektivitas terhadap kualitas pelaporan keuangan dengan efektivitas auditor internal sebagai variabel mediasi.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Toeritis

Pengembangan ilmu pengetahuan adalah suatu usaha yang dilakukan untuk menghasilkan tambahan ilmu pengetahuan dan pemahaman tentang fenomena yang terjadi menjadi minat atau ketertarikan serta membangun dengan cara mengkomprehensifkan bagaimana suatu masalah (na) tertentu dalam suatu organisasi dapat dipecahkan (Sekaran,



2010:8). Pengembangan ilmu pengetahuan berarti memperdalam dan memperluas pengetahuan yang telah ada (Sugiyono, 2010:5). Hipotesis yang teruji kebenarannya segera menjadi teori ilmiah yang kemudian digunakan sebagai premis dalam mengembangkan hipotesis-hipotesis selanjutnya, dengan demikian setiap penemuan yang satu akan menyebabkan penemuan-penemuan yang lainnya (Jujun, 2005:134).

Kegunaan hasil penelitian ini bagi pengembangan ilmu diharapkan dapat memberi kontribusi kepada pengembangan ilmu pengetahuan Audit Internal, khususnya di sektor publik dalam hal ini SPI PTKN di Indonesia, dan sebagai pembenaran ilmiah untuk penelitian-penelitian yang menghubungkan variabel-variabel kepribadian, kompetensi, objektivitas, prestasi kerja, efektifitas fungsi audit internal dan pelaporan keuangan. Penelitian ini dapat menambah ataupun melengkapi khasanah teori yang sudah ada dalam meningkatkan implementasi auditing serta akan menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya. Penelitian ini juga dapat menjadi sumber informasi dan referensi untuk melakukan penelitian lanjutan dengan topik-topik terkait dengan penelitian ini baik yang sifatnya melengkapi maupun melanjutkan.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Kegunaan dari hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumbangan pemikiran bagi praktisi di bidang Audit Internal pada satuan pengawasan internal peruruan tinggi keagamaan negeri di Indonesia dalam pemecahan masalah yang berhubungan dengan kepribadian, kompetensi, objektivitas dan prestasi kerja.



Selain itu, hasil penelitian ini diharapkan para auditor internal PTKI dalam melaksanakan tugas audit agar memenuhi standar dan kode etik profesi dan senantiasa memiliki sikap kepribadian, kompetensi, objektivitas dan prestasi kerja yang baik sehingga tercipta hasil akhir yakni opini audit yang berkualitas bagi perguruan tinggi. Penelitian ini seyogyanya dapat menjadi masukan dan menambah wawasan bagi semua pihak yang terlibat demi sebuah efektivitas fungsi audit internal yang berkualitas.



BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 *Stewardship Theory*

Stewardship teori merupakan hubungan dua pihak prinsipal (pemiik) dan *steward* (manajer), (Davis *et al.*, 2018; Ghazali, 2020). Teori *Stewardship* menyatakan bahwa manajer (atau eksekutif) bukan sekadar agen yang mengejar kepentingan pribadi, melainkan *steward* (pengelola) yang bertindak demi kepentingan terbaik pemilik atau pemangku kepentingan organisasi. Mereka dipandang sebagai individu yang memiliki motivasi intrinsik untuk mencapai tujuan organisasi, seperti keberhasilan jangka panjang, reputasi, dan keharmonisan.

Teori *Stewardship* pertama kali secara formal dikenalkan dalam literatur oleh James H. Davis, F. David Schoorman, dan Lex Donaldson melalui artikel mereka tahun 1997 berjudul "*Toward a Stewardship Theory of Management*". Mereka memaparkan teori ini sebagai counter terhadap *Agency Theory* yang dominan sebelumnya. Secara formal, teori *stewardship* memang resmi dirumuskan oleh Davis, Schoorman, dan Donaldson pada tahun 1997, namun akar konsep *stewardship* sebenarnya sudah muncul sebelum itu dalam berbagai pemikiran tentang kepemimpinan dan organisasi, meskipun belum diberi label khusus sebagai "*Stewardship Theory*". Beberapa pemikiran sebelumnya yang relevan:

1. Robert K. Greenleaf, Ia memperkenalkan konsep "*Servant Leadership*" pada tahun 1970-an. Walaupun ini bukan teori *stewardship* secara langsung, prinsipnya mirip: pemimpin adalah pelayan yang bertanggung jawab terhadap kesejahteraan orang lain. Banyak yang melihat *Servant Leadership* sebagai nilai moral bagi teori *stewardship*.



2. Chester Barnard (1938) dalam bukunya "*The Functions of the Executive*," Barnard berbicara soal peran manajer sebagai penjaga (steward) moral dan sosial organisasi, bukan semata-mata sebagai pengambil keputusan ekonomi.
3. Mary Parker Follett (1920-an), Ia sudah membahas soal pentingnya manajemen partisipatif dan kolaboratif, di mana pemimpin bekerja untuk kepentingan bersama, bukan sekadar kepentingan pribadi, Ini juga sejalan dengan semangat stewardship

Stewardship theory merupakan teori yang menggambarkan situasi dimana para manajer tidaklah termotivasi oleh tujuan-tujuan individu tetapi lebih ditujukan pada sasaran hasil utama mereka untuk kepentingan organisasi, sehingga teori ini mempunyai dasar psikologi dan sosiologi yang telah dirancang dimana para eksekutif sebagai *steward* termotivasi untuk bertindak sesuai keinginan prinsipal, selain itu perilaku *steward* tidak akan meninggalkan organisasinya sebab *steward* berusaha mencapai sasaran organisasinya. Oleh karena itu, seorang *steward* termotivasi untuk memaksimalkan kinerja organisasi, sehingga memuaskan kepentingan pemegang saham (pemilik). Teori stewardship menyatakan bahwa *steward* akan berperilaku sosial yaitu perilaku dimana *steward* mengikuti keinginan prinsipal atau perusahaan. Kinerja perusahaan seperti maksimum pertumbuhan penjualan atau profitabilitas menjadi outcome yang diinginkan dalam perspektif *steward*. Teori *stewardship* mengatakan bahwa dampak positif pada kinerja karena kedua pihak baik prinsipal maupun steward bekerja untuk mencapai tujuan yang sama.

Perilaku steward (pelayan) didasari karena faktor psikologis dan situasional.

Faktor psikologi seperti motivasi intrinsik, penghargaan yang tinggi dan kekuatan akan memilih perilaku *steward* (Davis *et al.*, 2018; Ghazali, 2020). Motivasi ada di dalam individu dan memberikan kepuasan dalam dan dari dirinya



sendiri. Hal ini adalah atribut psikologis dari teori *stewardship* karena steward manajer termotivasi oleh *high order reward* yang tidak berwujud. Individu yang memiliki tingkat identifikasi tinggi dengan organisasi mereka lebih cenderung memilih *stewardship* karena mereka merasakan rasa keanggotaan yang kuat dengan organisasi mereka. Teori *stewardship* menerapkan perspektif kekuatan pribadi, menggambarkan kekuatan berdasarkan hubungan interpersonal yang berkembang seiring waktu (Davis *et al.*, 2018; Ghozali, 2020), yang pada gilirannya mempengaruhi dan memberdayakan manajer *steward* (pelayan). Faktor-faktor psikologis ini memudahkan pemilihan *stewardship*, yang pada akhirnya berdampak positif pada kinerja perusahaan. Faktor situasional menggambarkan struktur organisasi dan termasuk filosofi dan budaya manajemen.

Teori menunjukkan bahwa berorientasi pada keterlibatan, *collectivist*, budaya *low power distance* membantu mempengaruhi pilihan teori *stewardship*. Filosofi manajemen berorientasi keterlibatan digambarkan oleh lingkungan dimana karyawan dipercayai dengan tantangan, peluang, dan tanggung jawab. Dalam organisasi yang dilambangkan dengan kolektivisme, individu menempatkan tujuan kolektif di atas tujuan pribadi individu; penekanannya adalah pada memiliki, mengidentifikasi, dan menampilkan kesetiaan karena kerangka kerja sosial yang ada dalam organisasi. Budaya *low power distance* menggambarkan lingkungan di mana kesetaraan dirasakan antara berbagai tingkat hierarki organisasi (Davis *et al.*, 1997).

Struktur organisasi yang mengakomodasi dan mempengaruhi pilihan perilaku *stewardship* membantu memfasilitasi kinerja maksimum bagi perusahaan. Asumsi yang mendasari teori *stewardship* didasarkan pada model humanistik manusia andasannya dalam sosiologi dan psikologi. Model ini mengasumsikan individu termotivasi oleh pemenuhan kebutuhan tingkat tinggi. Dalam



hubungan prinsipil-*steward*, seorang *steward* akan menempatkan kepentingan prinsipal di atas kepentingan diri sendiri. Prinsipal akan menciptakan struktur organisasi di mana *stewardship* ini dapat berkembang. Dengan demikian, struktur *stewardship* perilaku dilihat sebagai kolektivistik dan kooperatif, menghasilkan manfaat positif bagi organisasi. Unsur-unsur teoritis penting dari apa, bagaimana, dan mengapa (Whetten, 1989) keduanya dibahas oleh teori agensi dan *stewardship*, kedua teori berusaha untuk membahas apa yang sama: teori agensi dan teori *stewardship* didasarkan pada hubungan kerja prinsipal-manajer, dan menggambarkan perilaku para pihak dan struktur yang dihasilkan dari organisasi. Demikian juga, kedua teori berusaha untuk mengatasi hasil yang sama, kinerja perusahaan. Namun, teori-teori berbeda dalam bagaimana dan mengapa: teori agensi menunjukkan bahwa peningkatan kinerja adalah hasil dari prinsip-prinsip yang menerapkan struktur tata kelola untuk mengekang perilaku oportunistik agen, berdasarkan pada model ekonomi manusia yang diasumsikan; sedangkan, teori *stewardship* menunjukkan peningkatan kinerja adalah hasil dari prinsipal yang mendorong struktur tata kelola yang memberdayakan dan memotivasi perilaku pro organisasi *steward*, berdasarkan pada asumsi model humanistik manusia.

Teori *stewardship* dapat menjelaskan eksistensi perguruan tinggi keagamaan negeri sebagai suatu lembaga yang dapat dipercaya untuk bertindak sesuai dengan kepentingan publik dengan melaksanakan tugas dan fungsinya dengan tepat, membuat pertanggungjawaban kinerja yang diamanahkan kepadanya, sehingga tujuan ekonomi, pelayanan publik maupun kesejahteraan masyarakat dapat tercapai secara maksimal (Torfing&Bentzen,2020). Dalam melaksanakan tanggungjawab tersebut maka rektor atau direktur, wakil rektor dan dekan serta ang lainnya, dengan mengarahkan semua kemampuan dan keahliannya rkomitmen dalam mengoptimalkan fungsi SPI dan mengikutsertakan



penyusunan anggaran mulai dari bawah sampai tingkat atas(bottom-up), membangun intellectual capital dan menciptakan budaya organisasi yang baik serta mengoptimalkan pengendalian intern untuk dapat menerapkan *Good University Governance* (GUG) di perguruan tinggi (Das & Pattanayak,2016).

2.2 Teori Kepribadian

Teori kepribadian menjelaskan bahwa perilaku manusia dikuasai oleh personalitas dimana sifat kepribadian seseorang sangat mempengaruhi perilaku dari diri orang tersebut (Feist *et al.*, 2006). Pada umumnya ada tiga teori utama tentang kepribadian yakni; teori psikodinamik, teori sifat dan teori belajar sosial (Apruebo, 2005).

a. Teori Psikodinamik (*Psychodynamic theory*)

Teori ini dikembangkan pertama kali oleh Sigmund Freud, teori ini menjelaskan bahwa perilaku manusia ditentukan oleh dua determinan pokok yaitu insting sex dan insting agresifitas. Peran penting dari insting seksual dalam pembentukan perilaku manusia adalah salah satu pendorong utama dalam perkembangan psikologis dan etiologi psikopatolog (Friedman & Downey, 2007; Hui ,2005).

Peran Insting Seksual dalam Teori Psikodinamik adalah :

1. Pandangan Awal Freud: Freud menekankan bahwa insting seksual adalah pusat dari perkembangan psikologis dan berperan dalam pembentukan kompleks Oedipus, yang dianggap sebagai salah satu konsep paling berpengaruh dalam psikologi perkembangan .

2. Revisi dan Perkembangan Modern: Meskipun awalnya teori ini sangat terkankan pada seksualitas, teori psikodinamik modern telah mengadopsi gai paradigma lain, mengurangi fokus eksklusif pada seksualitas. Ini suksuk perhatian pada hubungan interpersonal dan teori psikologi diri.



3. Sublimasi dan Budaya: Freud juga memperkenalkan konsep sublimasi, di mana insting seksual dapat dialihkan ke aktivitas mental yang lebih tinggi seperti seni dan ilmu pengetahuan, yang dianggap sebagai bagian penting dari perkembangan budaya.

Perilaku manusia, termasuk agresifitas, dipengaruhi oleh insting dasar seperti insting agresif. Agresi adalah salah satu dari beberapa insting yang berasal dari "insting kematian" yang dapat mempengaruhi perilaku manusia (Carr & Lapp, 2006).

Adapun Konsep Agresifitas dalam Teori Psikodinamik adalah:

1. Insting Agresif: Dalam teori psikoanalitik, agresi dianggap sebagai bagian dari insting dasar manusia yang berhubungan dengan insting kematian. Ini mencakup dorongan biologis yang dapat bermanifestasi dalam bentuk perilaku destruktif (Carr & Lapp, 2006; Ostow, 1957)
2. Mekanisme Pertahanan: Mekanisme pertahanan psikodinamik, seperti distorsi citra diri dan orang lain, dapat memodifikasi impuls agresif. Mekanisme ini berperan dalam bagaimana individu merespons konflik interpersonal.
3. Pengaruh Emosional dan Motivasi: Sistem motivasi/emosional yang dipelajari dalam Neurosains Afektif memberikan dasar epistemologis baru untuk memahami dorongan agresif dalam teori psikoanalitik. Sistem ini berperan dalam interaksi sosial dan fungsi mental.

b. Teori belajar sosial (*Social learning theory*)

Teori ini menjelaskan mengenai perilaku yang merupakan fungsi dari pengalaman yang dipelajari. Manusia dapat berpikir dan mengatur tingkah lakunya sendiri sehingga mereka bukan semata mata menjadi objek tetapi dipengaruhi oleh lingkungan dan begitupun sebaliknya (Alwisol, 2017).



i Sifat (*Trait Theory*)

enurut teori ini kepribadian merupakan karakteristik umum yang dimiliki individu (Apruebo, 2005), sifat ini merupakan predisposisi atau kecenderungan

untuk berperilaku melalui cara-cara tertentu dan bersifat stabil, lestari dan konsisten terhadap berbagai situasi yang berbeda. Teori ini juga mengkaji tentang prediksi tentang keberhasilan seseorang dalam bidang tertentu dan menempatkan orang yang tepat untuk tempat yang tepat pula.

2.3 Efektivitas Auditor Internal

2,3,1 Efektivitas

Ravianto (2014:11) mengemukakan bahwa efektivitas adalah seberapa baik pekerjaan dilakukan, sejauh mana orang itu menghasilkan keluaran sesuai dengan yang diharapkan. Artinya apabila suatu pekerjaan bisa/dapat diselesaikan sesuai dengan perencanaan baik dalam waktu, biaya atau juga mutunya maka bisa/dapat dikatakan efektif. Senada dengan itu Gibson (2013:46) mendefinisikan efektivitas merupakan suatu penilaian yang dibuat sehubungan dengan prestasi individu, kelompok, serta organisasi. Semakin dekat prestasi mereka terhadap suatu prestasi yang diharapkan maka mereka itu dinilai semakin efektif. Hal yang sama dikemukakan oleh Saksono (1984) bahwa efektivitas adalah seberapa besar tingkat kelekatan antara keluaran (output) yang dicapai dengan keluaran yang diharapkan dari jumlah masukan (input) dalam suatu perusahaan atau seseorang.

Menurut Schemerhon (1986:350) efektivitas adalah pencapaian target keluaran (output) yang akan diukur dengan cara membandingkan output anggaran atau OA seharusnya dengan output realisasi atau OS sesungguhnya. Jika $OA > OS$ maka akan disebut dengan efektif. Sementara menurut Hidayat (1986) efektivitas adalah suatu ukuran yang menyatakan seberapa jauh target (kuantitas, kualitas dan waktu) telah tercapai, dimana semakin besar presentase target yang dicapai, makin

ktivitasnya.

inisi efektivitas menurut Fraser (1994:104), efektivitas adalah ukuran in antara tujuan yang dinyatakan dan pencapaian mereka. Selalu mungkin



untuk mencapai tujuan yang 'mudah' dan berstandar rendah. Dengan kata lain, mutu di perguruan tinggi tidak bisa hanya persoalan capaian 'output' tetapi juga harus melibatkan penilaian tentang tujuan (bagian dari 'input').

2.3.2 Audit Internal

Definisi audit internal menurut Millichamp (2022); Wotschke & Kindermann (2023) adalah aktivitas pemberian jaminan dan konsultasi yang independen dan obyektif yang dirancang untuk memberikan nilai tambah dan meningkatkan operasi organisasi. Audit internal membantu organisasi mencapai tujuannya dengan menggunakan pendekatan yang sistematis dan disiplin untuk mengevaluasi dan meningkatkan efektivitas manajemen risiko, proses pengendalian dan tata kelola.

Hal yang sama dikemukakan oleh Sana *et al.* (2017) bahwa audit internal adalah profesi yang dinamis yang terlibat dalam membantu organisasi mencapai tujuannya. Audit internal berkaitan dengan evaluasi dan peningkatan efektivitas manajemen risiko, pengendalian dan proses tata kelola dalam suatu organisasi. Audit internal adalah proses yang independen dan obyektif yang dapat memberikan jasa konsultasi dan tinjauan validasi proses yang berfokus pada peningkatan operasi bisnis dan penambahan nilai (Cambric & Ratemo, 2023). Lebih lanjut dijelaskan bahwa Fokusnya adalah membantu unit bisnis organisasi untuk mencapai tujuan mereka dengan cara yang paling efisien dan efektif dengan jumlah pengerjaan ulang yang paling sedikit. Audit internal dirancang untuk bermitra dengan personil unit bisnis untuk memfasilitasi metodologi proses tinjauan formal untuk mengidentifikasi, memeriksa, dan mengevaluasi tujuan bisnis serta risiko, kontrol, dan pengawasan yang sesuai dalam setiap operasi.



nurut Anderson *et al.* (2017) Audit internal adalah suatu tindakan asurans
ultasi yang independen dan obyektif yang dirancang untuk menambah nilai

dan meningkatkan operasi organisasi. Audit internal membantu organisasi mencapai tujuannya dengan menggunakan pendekatan yang sistematis dan disiplin, untuk mengevaluasi dan meningkatkan efektivitas manajemen risiko, pengendalian, dan proses tata kelola.

Menurut *Institute of Internal Auditors, Amerika Serikat (Standards for the Professional Practice of Internal Auditing)* telah mendefinisikan audit internal sebagai, "Audit internal adalah aktivitas asurans dan konsultasi yang independen dan obyektif yang dirancang untuk memberikan nilai tambah dan meningkatkan operasi organisasi. Audit internal membantu organisasi untuk mencapai tujuannya dengan menggunakan pendekatan yang sistematis dan disiplin untuk mengevaluasi dan meningkatkan efektivitas manajemen risiko, pengendalian dan proses tata kelola (IIA, 1998)

Menurut *International Internal Auditor IIA (2022)* *Internal auditing is an independent, objective assurance and consulting activity designed to add value and improve an organization's operations. It helps an organization accomplish its objectives by bringing a systematic, disciplined approach to evaluate and improve the effectiveness of risk management, control, and governance processes."*

Maksudnya adalah bahwa auditor internal sebagai suatu pihak yang independen, penilaian yang objektif dan kegiatan konsultasi yang dirancang untuk menambah nilai dan mengembangkan kegiatan organisasi. Audit internal juga membantu suatu organisasi mencapai tujuannya secara sistematis, pendekatan disiplin untuk mengevaluasi dan mengembangkan efektifitas risiko manajemen, pengawasan dan proses tata kelola.

Audit internal merupakan pengawasan manajerial yang fungsinya mengukur dan mengevaluasi sistem pengendalian dengan tujuan membantu semua anggota



en dalam mengelola secara efektif pertanggungjawabannya dengan cara akan analisis, penilaian, rekomendasi dan komentar komentar yang igan dengan kegiatan kegiatan yang ditelaah (Bastian, 2014). Selanjutnya

Agoes (2013) mendefinisikan Internal audit (pemeriksaan interen) adalah pemeriksaan yang dilakukan oleh bagian internal audit perusahaan, terhadap laporan keuangan dan catatan akuntansi perusahaan maupun ketaatan terhadap kebijakan manajemen puncak yang telah ditentukan dan ketaatan terhadap peraturan pemerintah dan ketentuan-ketentuan dari ikatan profesi yang berlaku.

Menurut Mulyadi (2010:211) audit internal merupakan kegiatan penilaian bebas, yang terdapat dalam organisasi, yang dilakukan dengan cara memeriksa akuntansi, keuangan, dan kegiatan lain untuk memberikan jasa bagi manajemen dalam melaksanakan tanggung jawab tersebut. Sementara menurut Hery (2017:238) audit internal adalah suatu fungsi penilaian yang dikembangkan secara bebas dalam organisasi untuk menguji dan mengevaluasi kegiatan-kegiatan sebagai wujud pelayanan terhadap organisasi perusahaan. Pemeriksaan intern melaksanakan aktivitas penilaian yang bebas dalam suatu organisasi untuk menelaah kembali kegiatan-kegiatan dalam bidang akuntansi, keuangan dan bidang-bidang operasi lainnya sebagai dasar pemberian pelayanannya pada manajemen. Lebih lanjut dikatakan bahwa tujuan pemeriksaan yang dilakukan oleh internal auditor adalah untuk membantu semua pimpinan perusahaan (manajemen) dalam melaksanakan tanggungjawabnya dengan memberikan analisis, saran, dan komentar mengenai kegiatan yang diperiksanya.

Dari definisi-definisi yang telah disampaikan dapat disimpulkan bahwa audit internal merupakan pemeriksaan yang dilakukan oleh bagian audit internal entitas, yang independen, penilaian yang objektif dan kegiatan konsultasi yang dirancang untuk menambah nilai dan mengembangkan kegiatan organisasi, mengukur dan mengevaluasi sistem pengendalian dengan tujuan membantu semua anggota dalam mengelola secara efektif pertanggungjawabannya dengan cara



menyediakan analisis, penilaian dan rekomendasi. Tujuan audit internal menurut Sana *et al.* (2017) & SA-610, tujuan Umum adalah :

- a. Penelaahan sistem akuntansi dan pengendalian internal terkait
- b. Pemeriksaan sistem keuangan dan operasi
- c. Pemeriksaan atas efektivitas dan efisiensi pengendalian keuangan
- d. Pemeriksaan dan verifikasi aset.

Sedangkan secara khusus adalah :

- a. Menentukan keakuratan dan kepatutan transaksi keuangan.
- b. Mengevaluasi prosedur keuangan dan operasional untuk kecukupan kontrol internal dan memberikan saran dan panduan tentang aspek kontrol dari kebijakan baru, sistem proses.
- c. Verifikasi keberadaan aset dan pastikan bahwa perlindungan yang tepat dipertahankan untuk melindunginya dari kehilangan.
- d. Menilai apakah kewajiban yang ditampilkan dalam laporan keuangan adalah asli dan berasal dari aktivitas yang sah yang dilakukan oleh organisasi.
- e. Melakukan investigasi khusus sesuai dengan instruksi yang diberikan oleh manajemen.
- f. Menentukan tingkat kepatuhan terhadap kebijakan dan prosedur, serta hukum dan peraturan pemerintah.
- g. Mengevaluasi keakuratan, efektivitas, dan efisiensi sistem pemrosesan informasi
- h. Menentukan efektivitas dan efisiensi dalam mencapai misi dan mengidentifikasi peluang operasional untuk penghematan biaya dan peningkatan pendapatan.
- i. Mengkoordinasikan upaya audit dengan, dan memberikan bantuan kepada, te audit dan auditor eksternal



Menurut Australian *National Audit Office* (2012), audit internal memberikan review independen dan objektif dan layanan konsultasi untuk : 1) memberikan jaminan kepada *Chief Executive* dan/atau dewan bahwa kontrol keuangan dan operasional entitas yang dirancang untuk mengelola risiko organisasi dan mencapai tujuan entitas beroperasi secara efisien, efektif, ekonomis dan etis ; 2) membantu manajemen dalam meningkatkan kinerja bisnis entitas. Selanjutnya menurut Bastian (2014) ruang lingkup tanggung jawab auditor internal adalah : 1. Keandalan informasi; 2. Kesesuaian dengan kebijakan, rencana, prosedur dan peraturan perundang undangan yang berlaku; 3. perlindungan terhadap harta; 4. Penggunaan sumber daya secara ekonomis dan efisien; dan 5. Pencapaian tujuan.

Adapun peran audit internal menurut Millichamp (2022) adalah :

- a. mengidentifikasi area masalah potensial, baik finansial maupun operasional
- b. merekomendasikan cara-cara untuk meningkatkan manajemen risiko dan sistem pengendalian internal.
- c. Memantau isu-isu tata kelola perusahaan termasuk etika, manajemen kinerja dan akuntabilitas, komunikasi diseluruh organisasi sehubungan dengan manajemen risiko dan pengendalian internal, dan dengan seluruh perusahaan nilai-nilai dan perilaku yang dapat diterima.
- d. meninjau prosedur operasional termasuk, misalnya, inisiatif Value for Money, pengadaan dan manajemen rantai pasokan atau proses SDM.
- e. meninjau kepatuhan terhadap hukum dan peraturan.

2.3.3 Auditor Internal

Auditor internal merupakan auditor yang melakukan pekerjaannya pada suatu tugasnya untuk menentukan apakah manajemen telah mengikuti proses engan ketentuan serta menjalankan keputusan yang ditetapkan serta <an apakah perlindungan terhadap entitas atau aset organisasi sudah baik



(Mulyadi, 2002). Lebih lanjut dijelaskan bahwa auditor internal adalah seorang profesional yang dipekerjakan oleh entitas untuk memberikan evaluasi yang independen dan objektif atas kegiatan bisnis keuangan serta operasional, termasuk tata kelola entitas.

2.3.4 Fungsi Auditor Internal

Auditor internal yang berkualitas dapat mengurangi risiko pengendalian secara keseluruhan, dan hasil kerja auditor internal dapat diandalkan untuk mengurangi risiko pendeteksian, namun demikian, dampak ini hanya terjadi sejauh auditor internal telah melakukan aktivitas yang relevan dan memiliki tingkat kualitas yang memadai. Ketika menentukan peran auditor internal dalam kinerja audit eksternal, dan dalam menilai kualitas fungsi audit internal, penting bagi auditor I untuk memiliki pemahaman tentang profesi audit internal (Rittenberg, 2016). Lebih lanjut Rittenberg (2016) menjelaskan fungsi auditor internal sangat bervariasi di seluruh organisasi antara lain :

- a. Memberikan asurans atas hal-hal yang berhubungan dengan laporan keuangan
- b. Mengevaluasi efektivitas operasi dan kontrol terkait
- c. Menginvestigasi masalah fraud
- d. Mengevaluasi efektivitas proses pengendalian internal
- e. Melakukan audit operasional
- f. Mengevaluasi kepatuhan organisasi terhadap hukum, peraturan, dan kebijakan perusahaan
- g. Melakukan audit sistem informasi dan keamanan

Menurut Sana *et al.* (2017) ruang lingkup ataupun fungsi audit internal sesuai SA -610, 'Menggunakan Pekerjaan Auditor Internal', tujuan fungsi audit sangat bervariasi tergantung pada ukuran dan struktur entitas dan manajemen dan, jika berlaku, mereka yang bertanggung jawab atas



tata kelola. Namun demikian, kegiatan fungsi audit internal secara umum harus mencakup hal-hal berikut ini:

- a. Pemantauan Pengendalian Internal Auditor internal dapat ditugaskan secara khusus untuk meninjau pengendalian, memantau operasinya, dan merekomendasikan perbaikan.
- b. Pemeriksaan Informasi Keuangan dan Operasi Auditor internal dapat ditugaskan untuk meninjau cara-cara yang digunakan untuk mengidentifikasi, mengukur, mengklasifikasikan dan melaporkan informasi keuangan dan non-keuangan, dan untuk melakukan penyelidikan khusus terhadap item-item individual, termasuk pengujian rinci atas transaksi, saldo dan prosedur.
- c. Penelaahan atas Aktivitas Operasi Auditor internal dapat diminta untuk menelaah keekonomisan, efisiensi dan efektivitas aktivitas operasi, termasuk aktivitas non keuangan entitas.
- d. Penelaahan Kepatuhan terhadap Hukum dan Peraturan Auditor internal mungkin diminta untuk meninjau kepatuhan terhadap hukum, peraturan dan persyaratan eksternal lainnya, dan terhadap kebijakan manajemen, arahan dan persyaratan internal lainnya.
- e. Manajemen Risiko Auditor internal juga dapat diminta untuk membantu organisasi dengan mengidentifikasi dan mengevaluasi eksposur yang signifikan terhadap risiko dan memberikan saran-saran untuk perbaikan manajemen risiko dan sistem pengendalian.
- f. Tata Kelola Auditor internal juga dapat diminta untuk menilai proses tata kelola dalam pencapaian tujuan-tujuan etika dan nilai-nilai, manajemen kinerja dan akuntabilitas.



Mulyadi (2008:211) menjelaskan bahwa fungsi auditor internal adalah :

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

Menurut nomor Peraturan Menteri Agama No 25 tahun 2017 pasal 4, fungsi satuan pengawasan internal/audit internal adalah

- a. Penyusunan peta risiko pengendalian internal melalui kegiatan identifikasi, penilaian risiko, penentuan skala prioritas, dan pemantauan
- b. penyusunan program dan kegiatan pengawasan nonakademik
- c. pelaksanaan pengawasan kepatuhan, kinerja, dan mutu nonakademik di bidang sumber daya manusia, perencanaan, keuangan, organisasi, teknologi informasi, serta sarana dan prasarana;
- d. penyusunan perencanaan dan pelaksanaan pemeriksaan dengan tujuan tertentu;
- e. penyusunan dan penyampaian laporan hasil Pengawasan Internal;
- f. pemantauan dan pengoordinasian tindak lanjut hasil Pengawasan Internal eksternal; dan



- g. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Pemimpin PTKN.

Audit internal adalah fungsi penilaian yang dilakukan di dalam dan untuk organisasi. Audit internal dapat memainkan peran yang sangat penting dalam pengujian efisiensi sistem pengendalian internal serta memberikan informasi penting untuk tujuan melakukan perubahan yang diperlukan. Audit internal dapat dilakukan untuk berbagai alasan, salah satunya adalah pengujian kepatuhan terhadap sistem pengendalian internal. Audit internal juga dapat dilakukan dengan tujuan untuk memberikan asurans dan saran mengenai kesehatan dan keselamatan, kepatuhan terhadap peraturan dan hukum, serta isu-isu lingkungan (Cambric & Ratemo, 2023). Lebih lanjut dijelaskan secara mendetail Peran dan fungsi audit internal adalah

- a. Peran Kominikasi mengenai isu-isu seperti tujuan investigasi dan rencana audit, bekerja sama dengan staf teknologi informasi, laporan dan tindak lanjut.
- b. Auditor sistem Melakukan investigasi lanjutan, melaporkan ke tingkat tertinggi dalam organisasi, dan bekerja sama dengan auditor eksternal.
- c. Peran teknis yakni Pengetahuan dan penerapan teknik audit atau komputer tertentu
- d. Manajemen resiko yakni dukungan menyeluruh dalam membantu manajemen mengevaluasi strategi perusahaan, mengidentifikasi risiko, dan mengawasi masalah pengendalian sistem.
- e. Pengawasan (kontrol) yakni Berpartisipasi dengan manajemen dalam membuat keputusan tentang masalah sistem.
- f. Keterlibatan sistem yakni Partisipasi langsung dalam revisi, pengembangan, dan pengawasan sistem, termasuk pengawasan teknis.



2.3.5 Komponen yang Mempengaruhi Efektivitas Auditor Internal

Efektivitas auditor internal dipengaruhi oleh berbagai faktor yang dapat meningkatkan kinerja dan peran mereka dalam organisasi. Berikut adalah komponen utama yang mempengaruhi efektivitas auditor internal:

- a. Dukungan Manajemen, sangat penting untuk efektivitas audit internal. Ini termasuk penyediaan sumber daya yang memadai, pelatihan staf, dan hubungan yang baik dengan auditor eksternal, (Ta & Doan, 2022)
- b. Kompetensi Auditor Internal: Keterampilan dan pengetahuan auditor internal mempengaruhi kemampuan mereka untuk melakukan audit yang efektif. Kompetensi ini mencakup pemahaman yang mendalam tentang proses audit dan kemampuan analitis, (Ta & Doan, 2022; Lihuan, 2022)
- c. Independensi Auditor Internal: Independensi auditor internal dari pengaruh manajemen atau pihak lain dalam organisasi adalah kunci untuk memastikan objektivitas dan integritas audit, (Lihuan, 2022).
- d. Kualitas Pekerjaan Audit: Kualitas dari pekerjaan audit, termasuk metodologi dan pelaksanaan audit, berkontribusi pada efektivitas keseluruhan dari fungsi audit internal (Ta & Doan, 2022; Lam, 2022).
- e. Komunikasi dengan Auditor Eksternal: Tingkat komunikasi dan kerjasama dengan auditor eksternal dapat meningkatkan efektivitas audit internal dengan memastikan bahwa semua aspek audit dipertimbangkan (Lihuan, 2022)
- f. Karakteristik Organisasi: Ukuran dan struktur organisasi, serta hubungan organisasi dengan tim audit internal, juga mempengaruhi efektivitas audit. (Lihuan, 2022; Arena&Azzone, 2009).



adain, Ciri-ciri kepribadian anggota tim audit memainkan peran dalam menumbuhkan iklim pengendalian, meningkatkan

kepercayaan dan keterbukaan dalam komunikasi, serta meningkatkan efisiensi pengendalian internal (Abdo *et al.*, 2021).

- h. Objektivitas, Objektivitas yang tinggi meningkatkan kinerja dan efektivitas auditor internal (Adibra&Abubakar. 2024).

2.3.6 Pengukuran Efektivitas Auditor Internal

Menurut Sana *et al.* (2017), audit internal memiliki karakteristik sebagai berikut :

- (a) Departemen independen dalam sebuah organisasi, departemen audit internal terdiri dari personil yang berkualifikasi dan bertindak sebagai departemen yang independen.
- (b) Memberikan saran, tujuan utama dari audit internal adalah memberikan saran-saran untuk perbaikan fungsi sistem pengendalian internal.
- (c) Bertanggung jawab kepada atasan, seorang auditor internal selalu bertanggung jawab kepada pihak yang menunjuknya yaitu manajemen entitas.
- (d) Bagian dari pengendalian Intern audit internal dan merupakan bagian dari sistem pengendalian intern organisasi.
- (e) Keharusan hukum sesuai dengan pasal 138 undang-undang perusahaan 2013, audit internal adalah wajib bagi perusahaan yang termasuk dalam kelas yang diberitahukan oleh pemerintah pusat.

Menurut Gamayuni (2018), efektivitas fungsi audit internal memiliki lima dimensi yakni perencanaan, komunikasi, manajemen sumberdaya, kebijakan dan prosedur, koordinasi, pelaporan kepada dewan direksi dan manajemen senior.



2.4 Kepribadian

Konsep awal dari pengertian personality (pada masyarakat awam) adalah tingkah laku yang ditampakkan pada lingkungan sosial, kesan mengenai diri yang diinginkan agar dapat ditangkap oleh lingkungan sosial (Alwisol, 2009). Menurut Norman & Ryrie (2013) kata 'kepribadian' mengacu pada pola pikiran, perasaan, dan perilaku yang membuat kita masing-masing menjadi individu seperti sekarang ini. Secara umum, kepribadian tidak terlalu banyak berubah, tetapi kepribadian berkembang saat kita melalui berbagai pengalaman dalam hidup, dan saat keadaan kita berubah. Kita menjadi dewasa seiring berjalannya waktu, dan pemikiran, perasaan, serta perilaku kita berubah tergantung pada keadaan kita. Kita biasanya cukup fleksibel untuk belajar dari pengalaman masa lalu dan mengubah perilaku kita untuk menghadapi hidup dengan lebih efektif.

Hal yang sama dikemukakan oleh Sharma (2018) bahwa kata 'kepribadian' berasal dari kata latin 'persona', yang berarti 'topeng'. Topeng dikenakan oleh berbagai aktor dalam drama pada masa peradaban Yunani kuno. Kepribadian biasanya berarti bahwa seseorang lebih dari sekadar penampilan luarnya. Kepribadian adalah sekumpulan karakteristik yang dinamis dan terorganisir yang dimiliki oleh seseorang yang memengaruhi kognisi, emosi, motivasi, dan perilakunya dalam berbagai situasi. Kepribadian juga mengacu pada pola pikiran, perasaan, penyesuaian sosial dan perilaku yang ditunjukkan secara terus-menerus dari waktu ke waktu yang sangat mempengaruhi ekspektasi, persepsi diri, sikap, dan nilai seseorang. Hingga saat ini belum ada konsensus universal tentang definisi kepribadian dalam psikologi. Lebih lanjut, Sharma (2018) menjelaskan bahwa definisi-definisi berikut ini dapat bermanfaat bagi kita untuk memahami arti

an secara jelas:



1. Menurut Pundir&Agarwal (2016); Singh& Kumari, (2019) Kepribadian adalah integrasi dari berbagai aspek individu seperti struktur, cara minat, sikap, perilaku, kapasitas, kemampuan, dan bakat. Ini mencakup pola karakteristik dari pikiran, perasaan, dan tindakan yang membuat seseorang unik dan konsisten sepanjang hidupnya.”
2. Menurut Morton Prince, kepribadian adalah jumlah total dari semua disposisi bawaan biologis, dorongan hati, kecenderungan, selera dan naluri individu serta disposisi dan kecenderungan yang diperoleh melalui pengalaman (Sharma, 2016) .
3. Menurut Allport, “kepribadian adalah organisasi dinamis dari sistem psikofisik yang menentukan penyesuaian individu terhadap lingkungannya (Winch, 1950).
4. Menurut MC Dougall, “kepribadian adalah kesatuan sintetik dari semua fungsi mental dan fisik dalam interaksi intim mereka (Cheek& Briggs, 1990)
5. Menurut Burgess, “kepribadian adalah integrasi dari semua kebiasaan yang menentukan peran dan status seseorang dalam masyarakat (Wood, W. 2017).
6. Menurut Freeman, “kepribadian adalah organisasi terpadu dari seluruh karakteristik kognitif, konatif, afektif, dan fisik yang mempengaruhi individu dan keunikannya (Mischel& Shoda, 1995).
7. Menurut Warren, “kepribadian adalah keseluruhan organisasi manusia di setiap tahap perkembangannya (Geukes *et al.* (2018)
8. Menurut Eysenck, “kepribadian adalah jumlah total pola perilaku aktual atau potensial suatu organisme (Hassan, 2017)



Menurut Cattell, “kepribadian adalah kualitas yang memungkinkan prediksi tentang apa yang akan dilakukan seseorang dalam situasi tertentu (Sherman, (2015).

Kepribadian mengacu pada gaya umum seseorang dalam berinteraksi dengan dunia, terutama dengan orang lain, apakah seseorang itu pendiam atau supel, bersemangat atau tenang, teliti atau ceroboh, baik hati atau tegas (Gray & F.Bjorklund, 2014). Menurut Judith Harris (2005), mendefinisikan kepribadian sebagai: "perkembangan selama masa kanak-kanak dari pola perilaku kronis (bersama dengan kognitif dan emosional yang menyertainya) yang berbeda antara satu individu dengan individu lainnya. Beberapa individu secara kronis lebih supel, atau lebih agresif, atau lebih taat aturan lebih agresif, atau lebih taat aturan daripada yang lain

Definisi-definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa kepribadian seseorang sangatlah luas. Segala ciri-ciri seperti fisik, mental, sosial, intelektual, emosional, dan lain-lain, termasuk dalam kepribadian yang menjadikannya luar biasa dan diekspresikan dari waktu ke waktu dalam kehidupan sehari-hari. Dapat juga dikatakan bahwa kepribadian adalah penjumlahan kemampuan lahir dan batin seseorang.

2.4.1 Pengukuran Kepribadian

Menurut Sharma, (2018) kepribadian merupakan suatu kesatuan yang utuh, tetapi kesatuan kepribadian itu tersusun dari berbagai dimensi atau aspek. Dimensi-dimensi kepribadian ini saling terintegrasi satu sama lain dengan sangat erat namun masing-masing dimensi mempunyai wilayah kerjanya masing-masing. Aspek-aspek atau dimensi-dimensi kepribadian tersebut bersama-sama membentuk kepribadian seseorang. Lebih lanjut, adapun dimensi penting dari kepribadian dijelaskan yakni:

1. Dimensi fisik.

Dimensi fisik dianggap sebagai dimensi kepribadian yang paling signifikan. didasarkan pada kenyataan bahwa kesan pertama adalah kesan terakhir. dimensi fisik berkaitan dengan perawakan yang baik, penampilan yang



baik, kesehatan yang baik, dan lain-lain. Biasanya semua individu terkesan dengan orang-orang yang memiliki tinggi badan yang baik, berat badan yang proporsional, postur tubuh yang baik, tubuh yang tegap, wajah yang cerah, dan lain-lain. Manusia tidak hidup untuk dirinya sendiri, ia hidup untuk orang lain juga. Kemampuan bersosialisasi melekat pada sifat biologis manusia. Benih-benih sosialisasi sebenarnya sudah tertanam dalam diri manusia sejak anak manusia dilahirkan atau dapat dikatakan proses sosialisasi dimulai sejak seseorang dilahirkan. Anak manusia belajar berperilaku karena pada dasarnya ia mudah bergaul. Dia belajar dengan meniru, dia belajar dengan contoh, dan dia belajar dengan persepsi. Pendirian pertama dipengaruhi oleh pola perilaku, adat istiadat, tradisi, norma, standar dan tata krama yang lazim dalam masyarakat. Kepribadian yang baik adalah kepribadian yang mudah bersosialisasi dan bersosialisasi. Kualitas sosial seperti karakter, moralitas, etika, tata krama, etos kerja, keramahan, sikap baik, sifat suka membantu, kerja sama, simpati, kebaikan, dan lain-lain, merupakan kualitas atau sifat yang penting untuk kepribadian yang baik. Ciri-ciri ini dikembangkan di lingkungan tempat individu dibesarkan. Sebaliknya, orang yang tidak percaya diri, bungkuk, dan lemah tidak memberikan kesan yang baik, setidaknya pada awalnya.

Kualitas batin tidak penting pada awalnya. Padahal, fisik merupakan fondasi kepribadian yang mempunyai efek awal pada pemirsanya. Dikatakan juga bahwa pikiran yang sehat ada di dalam tubuh yang sehat. Namun, struktur fisik seseorang berkaitan dengan keturunan individu tersebut, namun ciri-ciri tertentu dari kepribadian seseorang akan meningkat dalam lingkungan yang tepat. Pola makan seimbang, latihan fisik, dan faktor lingkungan lainnya meningkatkan fisik, penampilan, kesehatan, postur tubuh, dan kilau wajah seseorang. Individu yang

ecara fisik tidak dapat melindungi dirinya sendiri dan tidak dapat
 usi dalam kemajuan bangsanya. Itulah sebabnya orang Yunani dan



Romawi menekankan perkembangan fisik, keanggunan, kekuatan, dll. Jadi, dimensi fisik sebenarnya adalah dimensi kepribadian yang signifikan.

2. Dimensi mental.

Dimensi mental adalah atribut kepribadian yang paling signifikan. Dimensi mental berkaitan dengan kekuatan dan kemampuan mental dan intelektual. Dimensi mental terlalu penting untuk diabaikan. Identifikasi kepribadian sebenarnya terletak pada dimensi mental. Tidak seorang pun dapat berkontribusi kepada masyarakat sampai seseorang memiliki mental yang sehat dan memiliki pengetahuan yang luas. Mereka yang mentalnya tidak sehat, tidak punya apapun untuk ditawarkan kepada orang lain. Banyak tokoh besar di dunia yang tidak tampan tetapi mereka memiliki kualitas mental dan intelektual. Perkembangan pemikiran, penalaran, intuisi dan penilaian, hanya mungkin dilakukan melalui pendidikan. Tidak ada keraguan bahwa sifat-sifat ini adalah bawaan tetapi dapat diperoleh sampai batas tertentu. Jika seseorang lebih menekankan perjuangan dan pembelajaran, maka dia menjadi lebih intelektual.

3. Dimensi sosial.

Dimensi sosial merupakan dimensi kepribadian penting berikutnya, dimana melibatkan manusia sebagai makhluk sosial. Manusia tidak hidup untuk dirinya sendiri, tetapi hidup untuk orang lain juga. Kemampuan bersosialisasi melekat pada sifat biologis manusia. Benih-benih sosialisasi sebenarnya sudah tertanam dalam diri manusia sejak anak manusia dilahirkan atau dapat dikatakan proses sosialisasi dimulai sejak seseorang dilahirkan. Anak manusia belajar berperilaku karena pada dasarnya ia mudah bergaul. Dia belajar dengan meniru, dia belajar dengan contoh, dan dia belajar dengan persepsi. Pendirian pertama dipengaruhi oleh pola perilaku, adat, tradisi, norma, standar dan tata krama yang lazim dalam masyarakat. Perilaku yang baik adalah kepribadian yang mudah bersosialisasi dan



bersosialisasi. Kualitas sosial seperti karakter, moralitas, etika, tata krama, etos kerja, keramahan, sikap baik, sifat suka membantu, kerjasama, simpati, kebaikan, dan lain-lain, merupakan kualitas atau sifat yang penting untuk kepribadian yang baik. Ciri-ciri ini dikembangkan di lingkungan tempat individu dibesarkan.

4. Dimensi emosional.

Dimensi emosional juga merupakan dimensi penting dari kepribadian. Dimensi emosional berkaitan dengan kestabilan emosi. Memiliki kestabilan emosi merupakan aspek penting dari kepribadian seseorang. Artinya, seseorang harus memiliki kendali yang tepat atas berbagai emosi seperti ketakutan, kemarahan, rasa jijik, kesusahan, geli, kebahagiaan, dan lain-lain, dalam berbagai situasi. Faktanya, banyak olahragawan yang merasa gembira saat menang, namun mulai menangis, melecehkan wasit atau wasit saat kalah. Situasi seperti ini menunjukkan status emosional seseorang. Ledakan emosi yang spontan tidak diterima sebagai tanda kepribadian yang baik. Itu adalah tanda ketidakdewasaan. Faktanya, seseorang harus stabil secara emosional. Itu adalah unsur kepribadian yang seimbang.

Adapun dimensi kepribadian menurut Cherry & Susman (2023) adalah

1. *Openess* (Keterbukaan)

Openess juga disebut sebagai keterbukaan terhadap pengalaman menekankan imajinasi dan wawasan yang paling tinggi dari kelima ciri kepribadian. Orang yang memiliki keterbukaan cenderung memiliki minat yang luas. Mereka ingin tahu tentang dunia dan orang lain serta sangat ingin mempelajari hal-hal baru dan menikmati pengalaman baru. Orang yang memiliki sifat kepribadian ini juga cenderung lebih suka berpetualang dan kreatif. Sebaliknya, orang yang memiliki sifat kepribadian yang rendah sering kali jauh lebih tradisional dan mungkin an berpikir abstrak.



2. *Conscientiousness* (Ketelitian)

Diantara setiap ciri kepribadian, *conscientiousness* adalah ciri yang didefinisikan oleh tingkat ketelitian yang tinggi, kontrol impuls yang baik, dan perilaku yang terarah pada tujuan. Orang yang sangat teliti cenderung terorganisir dan memperhatikan detail. Mereka membuat rencana ke depan, memikirkan bagaimana perilaku mereka mempengaruhi orang lain, dan memperhatikan tenggat waktu.

3. *Extraversion* (Ekstraversi)

Ekstraversi (atau ekstroversi) adalah ciri kepribadian yang ditandai dengan kegembiraan, mudah bergaul, banyak bicara, ketegasan, dan ekspresifitas emosional yang tinggi. Orang yang memiliki ekstraversi tinggi adalah orang yang supel dan cenderung mendapatkan energi dalam situasi sosial. Berada di sekitar orang lain membantu mereka merasa berenergi dan bersemangat. Lawan dari ekstraversi adalah introvert cenderung lebih pendiam. Mereka memiliki lebih sedikit energi untuk dikeluarkan dalam lingkungan sosial dan acara-acara sosial dapat terasa menguras tenaga. Orang introvert sering kali membutuhkan waktu menyendiri dan tenang untuk "mengisi ulang tenaga.

4. *Agreeableness* (Kesesuaian)

Sifat kepribadian ini mencakup atribut-atribut seperti kepercayaan, altruisme, kebaikan, kasih sayang, dan perilaku prososial lainnya. Orang yang memiliki sifat *agreeableness* yang tinggi cenderung lebih kooperatif, sementara mereka yang memiliki sifat kepribadian yang rendah cenderung lebih kompetitif dan terkadang manipulatif.

5. *Neuroticism* (Neurotisme)



tisme adalah ciri kepribadian yang ditandai dengan kesedihan, ungkan, dan ketidakstabilan emosi Individu yang memiliki neurotisme tinggi

cenderung mengalami perubahan suasana hati, kecemasan, lekas marah, dan kesedihan. Mereka yang rendah dalam sifat kepribadian ini cenderung lebih stabil dan tangguh secara emosional.

Menurut Power & Pluess (2015) ada lima ciri kepribadian yang digunakan untuk menggambarkan dan mengukur kepribadian yakni mencakup keterbukaan terhadap pengalaman, ketelitian, ekstrasversi, keramahan, dan neurotisisme. Meskipun keterbukaan menangkap imajinasi dan keingintahuan intelektual, *conscientiousness* (ketelitian) mengacu pada kecermatan dan kemampuan berorganisasi. Ekstrasversi didefinisikan oleh emosi positif, seperti suka berteman dan kecenderungan untuk mencari stimulasi. Neuroticism mencakup emosi negatif, seperti kecemasan dan depresi, dan umumnya didefinisikan sebagai ketidakstabilan emosi, dan agreeableness menggambarkan tingkat kerja sama dan kasih sayang seseorang.

Karakteristik personal seorang auditor menurut Ismail & Cieh (2013;236) terdiri dari :

1. Etika profesional: pekerjaan seorang auditor harus mematuhi etika profesional. Hal ini mencakup hal-hal yang baik seperti ketidakberpihakan, kebenaran, ketulusan, kejujuran, dan kebijaksanaan.
2. Keterbukaan pikiran: keterbukaan berarti bersedia mempertimbangkan ide atau sudut pandang alternatif.
3. Diplomasi: auditor harus bijaksana dalam berurusan dengan orang lain.
4. Perhatian: perhatian agar auditor untuk selalu waspada terhadap lingkungan dan aktivitas.
5. Intelektual yang cepat: auditor harus secara naluri memahami situasi dan menangkap/memahami.



6. Kecerbagaunaan: kecerbagaunaan berarti mampu beradaptasi dengan situasi yang berbeda.
7. Ketekunan: auditor harus fokus pada ketekunan dan pencapaian tujuan. Kemampuan untuk membuat keputusan: Pengambilan keputusan berarti menarik kesimpulan dengan penalaran yang tepat waktu
8. Kepercayaan diri : auditor bertindak dan bersikap secara independen namun dapat bekerja secara efektif dengan orang lain

Hal serupa diungkapkan oleh Robbins & Judge (2008) bahwa lima dimensi yang mendasari dan mencakup sebahagian besar variasi yang signifikan dalam kepribadian manusia yakni;

1. Ekstraversi (*ekstraversion*) yakni dimensi kepribadian yang mendeskripsikan seseorang yang suka bergaul, suka berteman dan tegas. Dimensi ini mengungkapkan tingkat kenyamanan seseorang dalam berhubungan dengan individu lain. Individu yang memiliki sifat ekstraversi cenderung suka hidup berkelompok, tegas, dan mudah bersosialisasi. Sebaliknya sifat introver cenderung suka menyendiri, penakut dan pendiam.
2. Mudah akur atau mudah bersepakat (*agreeableness*) yakni dimensi kepribadian yang mendeskripsikan seseorang yang bersifat baik, kooperatif dan penuh kepercayaan. Dimensi ini merujuk pada kecenderungan individu untuk patuh terhadap individu lainnya. Individu yang sangat mudah bersepakat adalah individu yang senang bekerjasama, hangat dan penuh kepercayaan. Sementara itu individu yang tidak mudah bersepakan cenderung bersikap dingin, tidak ramah dan suka menantang.
3. Sifat berhati-hati (*conscientiousness*) yakni sifat kepribadian yang deskripsikan seseorang yang bertanggungjawab, bisa dipercaya, gigih dan : Dimensi ini merupakan ukuran kepercayaan. Individu yang sangat berhati



hati adalah individu yang bertanggungjawab, teratur, dapat diandalkan, dan gigih. Sebaliknya individu dengan sifat kehati-hatian rendah, mudah bingung, tdk teratur dan tidak bisa diandalkan.

4. Stabilitas emosi (*emotional stability*) dimana dimensi kepribadian yang menggolongkan seseorang sebagai orang yang tenang, percaya diri, memiliki pendirian yang teguh. Berdasarkan kebalikannya sering juga disebut yaitu neorosis. Dimensi ini menilai kemampuan seseorang untuk menahan stress, indifidu yang stabilitas emosinya positif, cenderung tenang, percaya diri dan memiliki pendirian yang teguh.
5. Terbuka terhadap hal-hal baru (*openess to experience*) yakni menggolongkan seseorang berdasarkan lingkup minat dan ketertarikannya terhadap hal hal baru, cenderung kreatif, ingin tahu dan sensitif terhadap hal yang bersifat seni.

Kesimpulannya dapat dikatakan bahwa kepribadian adalah keseluruhan kesan yang ditimbulkan seseorang terhadap orang lain. Ini merupakan gambaran terpadu dari seluruh dimensi, yaitu fisik, mental, intelek, sosial dan emosional. Jika seseorang kekurangan salah satu dimensi tersebut, maka pasti akan mempengaruhi dimensi kepribadian lainnya. Dimensi-dimensi tersebut disatukan membentuk kepribadian seseorang.

2.5 Kompetensi

Kompetensi secara sederhana adalah kemampuan seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan dengan benar. Kompetensi melibatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap. Elemen kompetensi melibatkan peningkatan pengetahuan dengan mendorong pengetahuan yang baru diperoleh ke bagian organisasi yang



kadang secara independen dari setiap permintaan, yang paling penting, ini mendukung proses penerapan pengetahuan, pada situasi yang tu mengelola risiko dan meningkatkan kinerja (Safety, 2015).

Menurut Cannon (2016), kompetensi berarti memiliki pelatihan yang tepat, pengalaman terkait, disiplin, dan kualifikasi untuk pekerjaan tersebut. Kualifikasi mencakup pengalaman yang diakui dengan atau tanpa sertifikasi, ditambah izin yang tepat untuk pekerjaan. Izin dapat mencakup memiliki izin untuk melakukan audit dengan keamanan yang valid dan tes skrining lengkap dalam enam bulan terakhir terutama dalam audit regulasi. Kompetensi adalah pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas-tugas yang melibatkan pekerjaan seseorang. Komitmen terhadap kompetensi mencakup pertimbangan manajemen atas tingkat kompetensi untuk pekerjaan tertentu dan bagaimana tingkat tersebut diterjemahkan ke dalam keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan.

Definisi kompetensi menurut Spenser & Spenser (1993) adalah karakteristik dasar dari seorang individu yang secara khusus terkait dengan kinerja efektif dan/atau unggul yang direferensikan dalam suatu pekerjaan atau situasi, kompetensi bagian penting dari kepribadian seseorang dan dapat memprediksi perilaku dalam berbagai macam situasi dan tugas pekerjaan. Secara kausalitas, kompetensi menyebabkan atau memprediksi perilaku dan kinerja berhubungan dengan kriteria dan benar-benar memprediksi siapa yang melakukan sesuatu dengan baik atau buruk, yang diukur berdasarkan kriteria atau standar tertentu.

Lebih lanjut dijelaskan bahwa berdasarkan standar pemeriksaan keuangan negara menurut PSP 100 pada standar umum terkait dengan kompetensi, Pemeriksa secara kolektif harus memiliki kompetensi profesional yang memadai untuk melaksanakan tugas pemeriksaan. Kompetensi profesional tersebut dibuktikan dengan sertifikat profesional yang diterbitkan oleh lembaga yang mengaitkan atau dokumen lainnya yang menyatakan keahlian, BPK harus memiliki kompetensi yang dibutuhkan untuk memastikan Pemeriksa memiliki



keahlian yang sesuai untuk melakukan penugasan pemeriksaan, Pemeriksa harus memelihara kompetensinya melalui pendidikan profesional berkelanjutan paling singkat 80 (delapan puluh) jam dalam 2 (dua) tahun.

SAS nomor 65 menjelaskan mengenai penilaian kompetensi audit didasarkan pada kriteria (a) tingkat pendidikan dan pengalaman profesional auditor internal, (b) Sertifikasi profesional dan pendidikan berkelanjutan, (c) audit kebijakan, program, dan prosedur, mengenai penugasan auditor internal, (d) pengawasan dan peninjauan aktivitas auditor internal, (e) kualitas dokumentasi kertas kerja, laporan, dan rekomendasi dan (f) evaluasi kinerja auditor internal. Lebih lanjut Safety (2015) menjelaskan bahwa produk utama dari elemen kompetensi adalah pemahaman dan interpretasi pengetahuan yang membantu organisasi membuat keputusan yang lebih baik dan meningkatkan kemungkinan individu yang dihadapkan pada situasi yang tidak normal memiliki pengetahuan dan keterampilan untuk mengambil tindakan yang tepat. Kompetensi keselamatan proses memungkinkan pembelajaran yang proaktif. Salah satu sumber pembelajaran berasal dari insiden keselamatan proses dan kejadian nyaris celaka. Organisasi diharapkan untuk menerapkan pembelajaran dari insiden dan nyaris celaka dari satu pabrik ke seluruh perusahaan; pada kenyataannya, hal ini dapat menjadi persyaratan peraturan dalam beberapa kasus. Kasus lain di mana penyebaran pengetahuan baru yang cepat dapat dibutuhkan adalah merger dan akuisisi. Peran dalam organisasi baru akan berubah bagi banyak orang.

2.5.1 Pengukuran Kompetensi

Menurut laporan IIA *Research Foundation*, berikut kompetensi umum yang harus dimiliki auditor internal (Murdock, 2021;18)



rampilan komunikasi, seperti keterampilan lisan, tertulis, penulisan
an, dan presentasi

2. Identifikasi masalah dan keterampilan solusi, seperti pemikiran konseptual dan analitis
3. Kemampuan untuk mempromosikan nilai audit internal
4. Pengetahuan tentang perubahan industri, peraturan, dan standar
5. Keterampilan organisasi
6. Keterampilan resolusi konflik/negosiasi
7. Pelatihan dan pengembangan staf
8. Kerangka kerja, alat, dan teknik akuntansi
9. Keterampilan manajemen perubahan
10. Kerangka kerja, alat, dan teknik TI/CT*
11. Kefasihan budaya dan keterampilan bahasa asing

Indikator kompetensi menurut Pitt (2014) adalah Profesionalisme (*Professionalism*), Keterampilan (*Skill*) , *Experience* (Keterampilan), Ketajaman (*Acumen*), Pengembangan secara terus menerus (*Continuous improvement*), Pembelajaran bersama (*Shared learning*), Komitmen (*Commitment*), Fokus pada hasil (*Outcome focused*). Lima tipe karakteristik kompetensi menurut Spenser & Spenser (1993) yaitu

1. Motif (*motive*), adalah sesuatu yang secara konsisten dipikirkan atau diinginkan orang yang menyebabkan tindakan, motif mendorong mengarahkan dan memilih perilaku menuju tindakan atau tujuan tertentu.
2. Sifat (*traits*) adalah watak yang membuat orang untuk berperilaku atau merespon sesuatu dengan cara tertentu terhadap situasi atau informasi.
3. Konsep diri (*Self-concept*) adalah sikap, nilai-nilai atau citra diri seseorang percaya diri merupakan keyakinan orang bahwa mereka dapat efektif dalam p situasi.



4. Pengetahuan (*knowledge*) adalah informasi yang dimiliki seseorang dalam bidang spesifik atau tertentu
5. Keahlian (*skill*) adalah kemampuan untuk melakukan tugas fisik atau mental tertentu.

2.6 Objektivitas

Objektivitas adalah suatu sikap mental, tidak memihak dan tidak berat sebelah dalam semua hal yang berkaitan dengan penugasan (Boynton *et al.*, 2011). Menurut IIB (2014) objektivitas adalah sikap mental yang independen yang harus dipelihara oleh auditor internal dalam melakukan audit, sikap mental tersebut tercermin dari laporan yang lengkap dan berdasarkan analisis yang cermat serta tidak memihak. Hal yang sama dikemukakan oleh Kuntadi (2019) bahwa objektivitas adalah sikap jujur yang tidak dipengaruhi pendapat dan pertimbangan pribadi atau golongan dalam mengambil putusan atau tindakan.

Senada dengan itu Rahmadi *et al.* (2023) mendefinisikan objektivitas adalah kemampuan untuk mempertahankan sikap netral dan bebas dari pengaruh pribadi atau kepentingan lain yang dapat mengarah pada bias atau ketidakadilan dalam pelaporan keuangan. Prinsip objektivitas mendorong akuntan untuk menghindari konflik kepentingan dan menyediakan informasi yang independen dan obyektif kepada pemangku kepentingan. Objektivitas adalah suatu kualitas yang memberikan nilai atas jasa yang diberikan oleh anggota IAI/auditor, prinsip objektivitas anggota bersikap adil, tidak memihak, jujur secara intelektual, tidak berprasangka/bias, dan bebas dari benturan kepentingan atau dibawah pengaruh pihak lain (Azis, 2021).



yang sama dikemukakan oleh Anderson *et al.* (2017) bahwa Objektivitas sikap mental yang tidak memihak yang memungkinkan auditor internal untuk penugasan sedemikian rupa sehingga mereka percaya pada produk

kerja mereka dan tidak ada kompromi kualitas yang dibuat. Objektivitas mensyaratkan bahwa auditor internal tidak menundukkan penilaian mereka atas masalah audit kepada orang lain. Menurut kode etik, "auditor internal menunjukkan tingkat objektivitas profesional tertinggi dalam mengumpulkan, mengevaluasi, dan mengkomunikasikan informasi tentang aktivitas atau proses yang sedang diperiksa. Auditor internal membuat penilaian yang seimbang atas semua keadaan yang relevan dan tidak terlalu dipengaruhi oleh kepentingan mereka sendiri atau orang lain dalam membuat penilaian. Lebih lanjut Anderson *et al.* (2017) menjelaskan bahwa, aturan Perilaku yang terkait dengan prinsip objektivitas menyatakan bahwa "Auditor internal:

- a. Tidak boleh berpartisipasi dalam kegiatan atau hubungan apapun yang dapat mengganggu atau dapat dianggap mengganggu penilaian yang tidak memihak. Partisipasi ini termasuk kegiatan atau hubungan yang mungkin bertentangan dengan dengan kepentingan organisasi.
- b. Tidak boleh menerima apapun yang dapat merusak atau dianggap merusak pertimbangan profesional mereka.
- c. Harus mengungkapkan semua fakta material yang diketahui oleh mereka yang, jika tidak diungkapkan, dapat mendistorsi pelaporan kegiatan yang sedang direviu."

2.6.1 Pengukuran Objektivitas

Menurut Pitt (2014) indikator dari objektivitas meliputi Tidak bias (*Lack of bias*), Keterbukaan (*Open-mindedness*), Transparansi (*Transparency*), Keberanian (*Courage*), Kritik yang membangun (*Constructive criticism*), Konsistensi (*Consistency*), Netralitas (*Neutrality*), Tidak memihak (*Impartiality*). Hal yang sama dikemukakan oleh Gamayuni (2018) bahwa Objektivitas memiliki tiga dimensi yakni, tidak memihak, tidak bias, menghindari konflik kepentingan.



Objektivitas adalah suatu kondisi dimana auditor internal harus menunjukkan tingkat profesionalisme tertinggi, objektivitas tertinggi dalam mengumpulkan, mengevaluasi, dan mengkomunikasikan informasi tentang kegiatan dan proses yang sedang diperiksa, mereka harus membuat penilaian yang seimbang dari semua keadaan yang relevan dan tidak boleh terlalu dipengaruhi oleh kepentingan mereka sendiri atau orang lain dalam membuat penilaian, auditor internal tidak boleh berpartisipasi dalam kegiatan atau hubungan, atau menerima apa pun yang dapat membatasi, atau terlihat membatasi, penilaian mereka yang tidak memihak. Mereka harus mengungkapkan semua fakta material yang mereka ketahui, termasuk fakta-fakta yang jika tidak diungkapkan dapat mendistorsi pelaporan kegiatan yang sedang diperiksa (Murdock, 2018).

2.7 Pelaporan Keuangan

Pelaporan keuangan adalah cabang akuntansi yang berhubungan dengan penyusunan laporan keuangan yang memberikan informasi tentang kinerja keuangan dan posisi keuangan dari suatu entitas bisnis yang bernilai untuk berbagai kelompok pengguna (Melville, 2022). Secara lebih spesifik, istilah "pelaporan keuangan" paling sering digunakan dan menjadi rujukan untuk perusahaan dalam hal ini, pengguna utama dari laporan tersebut khususnya pemegang saham perusahaan, investor, karyawan dan otoritas pajak. Menurut Mubarak & Yadiati (2017); Jaffar *et al* (2007); Choi (1973) mendefinisikan pelaporan informasi keuangan adalah

"Reporting of financial information as a publication of economic information which relate to businessess (quatitative or non quantitative), that can help users I making economic decisions)



Dapat dimaknai bahwa pelaporan informasi keuangan adalah suatu publikasi informasi ekonomi yang berhubungan dengan bisnis baik bersifat kuantitatif kualitatif yang membantu para pengguna dalam pengambilan keputusan.

Mubarok & Yadiati (2017); Jaffar *et al* (2007) ; MC kinnon (1984) memperluas definisi tersebut dengan menjelaskan bahwa pelaporan keuangan adalah suatu proses dimana perusahaan mengomunikasikan Informasi bisnis kepada pemangku kepentingan atau (pihak luar) *reporting as a process where firm communicate with outside stakeholders*. Definisi MC kinon tersebut diperkuat oleh Nyor (2013:274) dengan menyatakan bahwa,

For accounting information to beautiful it has to be communicated to user of such information This is what is termed financial reporting

Dapat dimaknai bahwa agar informasi akuntansi menjadi berguna maka harus dikomunikasikan kepada pengguna informasi tersebut, inilah yang dikenal dengan istilah pelaporan keuangan. Jonas & Blanchet (2000) menjelaskan bahwa pelaporan keuangan adalah suatu proses yang dimulai dari analisis suatu peristiwa atau transaksi, pemilihan kebijakan akuntansi, penerapan kebijakan terpilih, penetapan estimasi dan pertimbangan terkait serta pengungkapan atau (*disclosure*) tentang transaksi, peristiwa, kebijakan, estimasi dan pertimbangan tersebut di atas. Dalam kerangka konseptual, pelaporan keuangan secara umum bertujuan untuk menyediakan informasi keuangan mengenai entitas pelaporan yang bermanfaat bagi investor, pemberi pinjaman, dan kreditur lain yang ada maupun yang potensial dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan penyediaan sumber daya entitas.

2.7.1 Kualitas Pelaporan Keuangan

Kualitas pelaporan keuangan dikenal juga dengan istilah kualitas akuntansi atau *accounting quality* beberapa peneliti melakukan pengujian kualitas akuntansi dengan menggunakan dimensi yang sama dengan pengujian kualitas pelaporan



1. Barth *at al*. (2007); Paglietti (2009) misalnya menguji kualitas akuntansi dimensi yang sama dengan kualitas pelaporan keuangan yakni *earning ment, timely loss recognition, dan value relevance*. Menurut Ferdi (2006);

Biddle *et al.* (2009) sebagaimana dikutip juga oleh Waweru & Riro (2013); Chalaki *et al.* (2012) mendefinisikan kualitas pelaporan keuangan dengan menyatakan sebagai berikut

I conceptually define financial reporting quality as the precision with which financial reporting conveys information about the firm's operations, in particular its expected cash flow, in order to inform equity investors

Maksudnya bahwa kami secara konsep mendefinisikan kualitas pelaporan keuangan sebagai suatu ketepatan yang dengannya pelaporan keuangan menyampaikan informasi tentang operasi perusahaan khususnya arus kas yang diharapkan kepada investor ataupun pemegang saham. Hal senada diungkapkan oleh Mubarak & Yadiati (2017); Nyor (2013) sebagai berikut:

*Financial reporting quality therefore relates to the accuracy with which reported financials of a firm reflects its operating performance and how useful they are in forecasting future cash flows
....such qualities include but are not limited to understandability, relevance, consistency, comparability, reliability and objectivity.*

Maknanya bahwa Oleh karena itu kualitas pelaporan keuangan berkaitan dengan keakuratan dimana dengan keakuratan tersebut laporan keuangan mencerminkan kinerja operasi dan berguna dalam meramalkan kasus-kasus masa depan. Kualitas laporan keuangan seperti itu termasuk tetapi tidak terbatas pada kemampuan dapat dipahami, relevan, konsisten, dapat dibandingkan, dapat diandalkan dan objektif

2.7.2 Pengukuran Pelaporan Keuangan

Menurut Melville (2022), Kerangka konseptual mengidentifikasi enam "karakteristik kualitatif" dari informasi keuangan yang berguna. Keenam karakteristik ini mengindikasikan jenis informasi yang kemungkinan besar paling berguna bagi

utama laporan keuangan. Dua dari karakteristik kualitatif tersebut ini sebagai "fundamental", yakni relevansi dan representatif. Empat



karakteristik kualitatif lainnya dideskripsikan sebagai karakteristik penambah, yakni komparabilitas, kemampuan verifikasi, ketepatan waktu dan pemahaman.

Adapun penjelasan dari karakteristik dimaksud menurut Alibhai *et al.* (2022) adalah sebagai berikut:

1. Informasi keuangan yang *relevan* dapat membuat perbedaan dalam pengambilan keputusan. Informasi dapat membuat perbedaan jika memiliki nilai prediktif, nilai konfirmasi atau keduanya. Informasi keuangan memiliki nilai prediktif jika dapat digunakan sebagai input dalam proses untuk memprediksi hasil di masa depan dan memiliki nilai konfirmatori jika mengkonfirmasi atau mengubah evaluasi sebelumnya. Materialitas termasuk dalam relevansi. Informasi dikatakan material.
2. Penggambaran yang tepat (*representatif*) dapat dicapai jika informasi yang diberikan lengkap, netral, dan bebas dari kesalahan. Penggambaran yang lengkap mencakup semua informasi yang diperlukan untuk memahami fenomena ekonomi yang sedang dipertimbangkan, termasuk deskripsi dan penjelasan yang diperlukan. Penggambaran yang netral adalah penggambaran yang tanpa bias dalam pemilihan atau penyajian informasi keuangan. Netralitas didukung oleh pelaksanaan kehati-hatian, yang berarti bahwa aset dan pendapatan tidak dilebih-lebihkan, dan kewajiban serta biaya tidak dikurangkan. (Sama halnya, kehati-hatian tidak mengizinkan untuk meremehkan aset atau pendapatan, atau melebih-lebihkan kewajiban atau biaya). "Bebas dari kesalahan" berarti bahwa tidak ada kesalahan atau kelalaian dalam deskripsi fenomena dan dalam proses yang diterapkan. akurat secara sempurna dalam segala hal). Kerangka kerja ini mengakui bahwa dalam banyak kasus, mungkin untuk menyertakan estimasi dalam informasi keuangan.



3. Daya banding memungkinkan pengguna untuk mengidentifikasi kesamaan dan perbedaan antar pos-pos. Informasi tentang suatu entitas pelaporan lebih berguna jika dapat dibandingkan dengan informasi serupa tentang entitas lain dan dengan informasi serupa tentang entitas yang sama untuk periode lain atau tanggal lain. *Konsistensi* (penggunaan metode yang sama untuk pos-pos yang sama, baik dari periode ke periode dalam entitas yang sama maupun dalam satu periode antar entitas) membantu daya banding, meskipun tidak sama dengan keterbandingan.
4. Dapat diverifikasi membantu meyakinkan pengguna bahwa informasi merepresentasikan dengan tepat fenomena ekonomi yang dimaksudkan untuk direpresentasikan. Hal ini menyiratkan bahwa pengamat yang berpengetahuan dan independen dapat mencapai konsensus (tetapi tidak harus persetujuan mutlak) bahwa informasi tersebut benar-benar menggambarkan fenomena ekonomi yang dimaksudkan untuk mewakili tanpa kesalahan atau bias yang material, atau bahwa metode pengakuan atau pengukuran yang tepat telah diterapkan tanpa kesalahan atau bias yang material. Hal ini berarti bahwa pengamatan independen akan menghasilkan ukuran atau kesimpulan yang pada dasarnya sama.
5. Ketepatan waktu berarti bahwa informasi diberikan kepada pengguna tepat pada waktunya sehingga mampu mempengaruhi keputusan mereka. Umumnya, semakin lama informasi tersebut, semakin tidak berguna bagi pengguna.
6. Dapat dipahami adalah pengklasifikasian, pengklasifikasian, dan penyajian informasi secara jelas dan ringkas. Dapat dipahami memungkinkan pengguna yang memiliki pengetahuan yang memadai atas aktivitas bisnis, ekonomi dan keuangan serta pelaporan keuangan, dan yang menggunakan ketekunan yang memadai untuk memahami informasi tersebut, untuk memperoleh pemahaman



atas posisi keuangan dan hasil operasi entitas pelapor, sebagaimana yang dimaksudkan.

2.8 Tinjauan Empiris

Penelitian tentang kepribadian auditor internal, kompetensi, objektivitas, prestasi kerja, efektivitas fungsi audit internal dan kualitas pelaporan keuangan sebelumnya telah dilakukan peneliti terdahulu dan menjadi bahan masukan serta rujukan bagi penulis adalah:

Tabel 2.1 : Penelitian Terdahulu

No	Penulis	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	- Ibrahim Emair Albawwat - Mohammad Eid Al-Hajaia - Yaser Saleh Al Frijat	<i>The Relationship Between Internal Auditors' Personality Traits, Internal Audit Effectiveness, and Financial Reporting Quality: Empirical Evidence from Jordan</i> (2021)	a. Semua ciri kepribadian auditor internal yang diperiksa secara signifikan mempengaruhi efektivitas fungsi audit internal kecuali sifat ekstraversi. b. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa ciri-ciri kepribadian memiliki pengaruh tidak langsung terhadap kualitas pelaporan keuangan melalui efektivitas fungsi audit internal. c. Hasil ini menunjukkan bahwa auditor internal dengan skor tinggi pada keterbukaan terhadap pengalaman, stabilitas emosional, dan sifat hati nurani dapat menjadi salah satu kontributor paling signifikan terhadap efektivitas fungsi audit internal. Hasilnya juga menunjukkan bahwa ciri-ciri kepribadian auditor internal dapat



			dianggap sebagai sumber daya tak berwujud fungsi audit internal yang meningkatkan efektivitas
2	- Khurram Ashfaq - Shafique Ur Rehman - Moeez Ul Haq - Muhammad Usman	<i>Factors influencing stakeholder's judgment on internal audit function's effectiveness and reliance</i> (2021)	a. Kompetensi fungsi audit internal berpengaruh positif terhadap efektivitas fungsi audit internal berdasarkan effect size sebesar 17,5%, yang memiliki hubungan positif yang dinyatakan dalam bab hasil. Kompetensi fungsi audit internal juga memiliki tingkat signifikansi yang cukup besar terhadap efektivitas fungsi audit internal. b. Kompetensi selalu penting dalam efektivitas ketika auditor kompeten dalam pekerjaan auditnya maka pasti meningkatkan kualitas audit dan efektivitasnya.
3	- K. M. Anwarul Islam - Abul Bashar Bhuiyan	<i>Determinants of the Effectiveness of Internal Shariah Audit: Evidence from Islamic Banks in Bangladesh</i> (2021)	a. Anggota dewan syariah juga harus didorong untuk menawarkan kebebasan dan wewenang penuh kepada auditor internal untuk mempercepat pekerjaan audit mereka. Karena kompetensi dan kinerja auditor akan mempengaruhi efektivitas sistem audit internal berbasis syariah, komite manajerial bank syariah harus terus memberikan pelatihan dan lokakarya yang diperlukan dan relevan untuk meningkatkan tingkat kompetensi dan kinerja auditor syariah.



			b. Penelitian ini mencoba untuk memahami dan menguji faktor-faktor apa yang dapat mempengaruhi efektivitas sistem audit internal berbasis Syariah dan menemukan bahwa otonomi kerja auditor, tingkat kompetensi, dan kinerja keseluruhan berdampak signifikan terhadap efektivitas sistem audit internal berbasis Syariah c. Model regresi juga menunjukkan bahwa hipotesis kedua (H2) diterima ($\beta = 0,275$, $p < 0,05$), artinya semakin tinggi tingkat kompetensi tim audit tentu akan menjamin sistem audit internal berbasis syariah yang efektif dan efisien. d. Kompetensi auditor berkorelasi signifikan dengan efektivitas audit ($r=0,400$)
4	- Piotr Bednarek	<i>Factors Affecting the Internal Audit Effectiveness: A Survey of the Polish Private and Public Sectors</i> (2018)	Efektivitas audit internal berhubungan positif dengan kompetensi auditor internal
5	- Rindu Rika Gamayuni	<i>The effect of internal auditor competence and objectivity, and management support on effectiveness of internal audit function</i>	a. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi dan objektivitas auditor internal, serta dukungan manajemen berpengaruh signifikan terhadap efektivitas fungsi audit internal.



		<i>and financial reporting quality implications at local government</i> (2018)	b. Terdapat pengaruh yang signifikan kompetensi auditor internal terhadap efektivitas fungsi audit internal sebesar 11,10%. Secara simultan ketiga variabel yaitu kompetensi auditor internal, objektivitas auditor internal, dan dukungan manajemen berpengaruh signifikan terhadap efektivitas fungsi audit internal sebesar 69%. Sisanya sebesar 31% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini karena tidak terkait dengan fenomena tersebut c. terdapat pengaruh yang signifikan kompetensi auditor internal terhadap efektivitas fungsi audit internal sebesar 11,10%
6	- Azam Abdelhakeem Khalid Ahmed1 - Adel M. Sarea	<i>Factors Influencing Internal Shariah Audit Effectiveness: Evidence From Bahrain</i> (2019)	a. Hasil Temuan menunjukkan bahwa Independensi Audit Syariah (ISAI), Kompetensi Audit Syariah (ISAC), Kinerja Kerja audit Internal Syariah/Prestasi Kinerja (ISAWP), Efektivitas Audit Internal Syariah (ISAE) memiliki hubungan sbb: ISAI → ISAE (Tidak Berpengaruh) ISAC → ISAE (Berpengaruh) ISAWP → ISAE (Berpengaruh) b. Ada kebutuhan untuk audit Syariah untuk memperkuat kepercayaan pemegang saham bahwa kegiatan dan operasi LKI mengikuti pedoman Syariah. Selain itu, audit yang efektif, di



			mana auditor Syariahnya kompeten, berkontribusi pada teori akuntabilitas Islam. Hal ini dikarenakan para praktisi perbankan syariah telah memahami pertanggungjawabannya kepada Allah SWT t dalam membedakan karakteristik LKI dari sistem perbankan tradisional. Selain itu, auditor internal syariah audit juga bertanggung jawab kepada Allah swt dan pemegang saham perusahaan dalam penilaiannya.
7	- The Hung Dinh, - Duc Cuong Pham, - Tuan Thi Nguyen	<i>Factors Affecting the Internal Audit Effectiveness of Steel Enterprises in Vietnam</i> (2021)	a. Dengan keyakinan 99%. Dengan demikian, IAI, IAC, Range Audit Internal, IABM dan IAS semuanya berpengaruh positif terhadap variabel terikat Effectiveness of Audit Internal. b. Penelitian ini telah memberikan bukti empiris tentang pengaruh signifikan secara statistik karakteristik IA terhadap IAE, termasuk faktor surya (ukuran audit internal) dan faktor fisik (independensi IA, Ruang lingkup IA, kapasitas IA , metode dan dasar operasional IA).
8	- Twaha Kigongo Kaawaase Catherine Vairuba	<i>Corporate governance, internal audit quality and financial reporting quality of financial institutions</i>	a. Hasil menunjukkan bahwa keahlian dewan dan kinerja peran dewan secara signifikan terkait dengan kualitas pelaporan keuangan. Juga, kualitas audit internal secara signifikan terkait



		(2021)	dengan kualitas pelaporan keuangan. b. Untuk dapat mencapai praktik pelaporan keuangan yang berkualitas, lembaga keuangan perlu memiliki kualitas audit internal dalam hal kompetensi staf dan staf tersebut harus dapat mematuhi standar dan norma profesional seperti kode etik akuntan profesional. Juga, dewan harus memiliki keahlian yang relevan seperti keahlian keuangan dan pengetahuan tentang operasi bisnis
9	- Enggar Dia Puspita Arum	<i>Determinants Of Internal Audit Function Effectiveness And Its Implication On Financial Reporting Quality</i>	a. Kompetensi dan objektivitas auditor internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas fungsi audit internal dan kualitas pelaporan keuangan. Selanjutnya, efektivitas fungsi audit internal berhubungan signifikan dengan kualitas pelaporan keuangan b. Kompetensi dan objektivitas auditor internal berpengaruh positif dan signifikan secara langsung dan tidak langsung terhadap kualitas pelaporan keuangan, dimana efektivitas fungsi audit internal berperan sebagai mediator. Selanjutnya efektivitas fungsi audit internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas pelaporan keuangan. Efektivitas fungsi audit internal



			penting untuk meningkatkan kualitas pelaporan keuangan
10	- Manale Abdo - Khalil Feghali - Mona Akram Zgheib	<i>The role of emotional intelligence and personality on the overall internal control effectiveness: applied on internal audit team member's behavior in Lebanese companies</i> (2021)	a. Sifat-sifat kepribadian anggota tim audit memainkan peran kunci dalam menumbuhkan iklim pengendalian yang lebih kondusif bagi pengendalian yang efektif. Selain itu, sifatsifat kepribadian merupakan kunci dalam meningkatkan kepercayaan dan keterbukaan dalam komunikasi yang dapat dilihat sebagai pendahulu untuk memiliki sistem di mana semua profesional audit utama dalam organisasi dapat bekerja sama untuk meningkatkan efektivitas kerangka kerja pengendalian internal. Sifatsifat kepribadian ini memperkuat dampak EI manajer audit terhadap efektivitas keseluruhan kerangka kerja COSO, sehingga mengarah pada peningkatan efisiensi pengendalian internal
11	- Rainer Lenz, Gerrit Sarens & Florian Hoos	<i>Internal Audit Effectiveness: Multiple Case Study Research Involving Chief Audit Executives and Senior Management</i> (2017)	a. Dimensi Kepribadian merupakan faktor penting dalam efektivitas fungsi audit internal. Atribut pribadi sebagai hal yang penting, terutama terkait dengan profesionalisme. b. Keramahan sebagai faktor kepribadian yang utama karena dalam penugasan, harus mampu membangun hubungan kerja yang



			cepat, komunikasi yang tepat sasaran.
12	- Travis Holt, Lisa A. Burke-Smalley and - Christopher Jones	<i>An Empirical Investigation Of Student Career Interests In Auditing Using The Big Five Model Of Personality (2017)</i>	Lima ciri kepribadian auditor yakni (terbuka terhadap pengalaman, menyenangkan, teliti, rendah neurotisme dan ekstrover) berhubungan dengan minat mereka dalam melakukan audit, dengan kata lain ada pengaruh terhadap efektivitas audit.
13	- Ibrahim El-Sayed Ebaid	<i>Internal audit function: an exploratory study from Egyptian listed firms. (2011)</i>	Untuk menjalankan independensi organisasi, auditor individu harus bertindak obyektif dengan memiliki pengetahuan, keterampilan dan kompetensi lain yang diperlukan dengan melaksanakan tanggungjawabnya masing-masing
14	- Dominic S.B. Soh - Nonna Martinov - Bennie	<i>The internal audit function Perceptions of internal audit roles, effectiveness and evaluation. (2011)</i>	IAF perlu dilengkapi dengan berbagai keterampilan termasuk kompetensi keuangan, audit, operasional (bisnis), teknologi dan kadang-kadang hukum. ACC6 juga menekankan bahwa penting juga untuk memiliki sebuah tim (yaitu sejumlah staf IAF) yang terdiri dari individu-individu yang memiliki pemikiran yang sama “yang dapat menggunakan satu sama lain sebagai wadah untuk menyuarakan isu-isu dan kekhawatiran” mengingat bahwa “berada IAF adalah peran yang



			menantang. CAE juga melaporkan pentingnya keterampilan yang diperlukan termasuk latar belakang akuntansi dan TI.
15	- Khaled Ali Endaya,	<i>Internal auditor characteristics, internal audit effectiveness, and moderating effect of senior management</i> (2016)	Karakteristik Auditor Internal; mengacu pada atribut-atribut yang harus dimiliki oleh setiap auditor internal yang meliputi;objektivitas, komunikasi yang efektif, kemahiran dan ketelitian profesional, serta pelatihan dan pengembangan
16	- Inaam Zgarni - Khmoussi Hlioui and Fatma Zehri	<i>Effective audit committee, audit quality and earnings management Evidence from Tunisia</i> (2019)	Fungsi auditor tidak begitu jelas karena mereka mendukung fungsi independen komite audit namun tidak menjelaskan bagaimana komite audit dapat meningkatkan kualitas pelaporan keuangan, dengan asumsi bahwa komite tersebut sebelumnya telah mencapai ambang batas tingkat independensi terendah. Dengan kata lain, regulator lebih mementingkan independensi komite audit, namun mereka tidak memberikan mekanisme yang jelas (misalnya kemahiran dan keahlian direktur, pengetahuan dan pengalaman, jumlah frekuensi rapat komite) yang benar-benar dapat meningkatkan kejujuran. , ketidakberpihakan dan objektivitas laporan keuangan.
	Vahid Omar Abuazza	<i>The perceived scope of internal audit</i>	a. Hasil ini menegaskan bahwa kegiatan audit internal masih



	- Dessalegn Getie Mihret - Kieran James - Peter Best	<i>function in Libyan public enterprises</i> (2015)	terbatas pada “layanan perlindungan tradisional”, audit internal belum dipandang sebagai mitra bisnis, b. Departemen Internal Audit harus memperluas layanan mereka untuk mencakup semua jenis operasi (keuangan dan non-keuangan). Dalam hal ini, pekerjaan IA harus mencakup pemeriksaan efisiensi hasil operasi; memeriksa kepatuhan terhadap kontrak bila berlaku; audit perjanjian dan syarat-syarat kontrak sebelum ditandatangani; dan membantu manajemen dengan mengidentifikasi eksposur risiko organisasi
18	- Azam Abdelhakeem Khalid, - Hasnah Haron, - Tajul Ariffin Masron	<i>Competency and effectiveness of internal Shariah audit in Islamic financial institutions</i> (2018)	kompetensi dalam hal pengetahuan, keterampilan, kemahiran dan pendidikan dapat mempengaruhi efektivitas auditor internal syariah
19	- Ahmed Atef Oussii - Neila Boulila	<i>Evidence on the relation between audit committee financial expertise and internal audit function effectiveness</i> (2021)	a. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa keahlian keuangan dan akuntansi berhubungan positif dengan penerapan rekomendasi laporan audit internal. b. Penulis juga menemukan bahwa hanya keahlian keuangan yang diperoleh dari pendidikan dan pengalaman akuntansi (misalnya



			anggota komite audit dengan pengalaman sebagai akuntan publik bersertifikat, auditor, kepala keuangan atau kepala akuntansi) dikaitkan dengan penerapan rekomendasi IAF yang lebih kuat,.
20	- Hazem Ramadan Ismael - Clare Roberts	<i>Factors affecting the voluntary use of internal audit: evidence from the UK</i> (2018)	Sistem pengendalian internal mewajibkan perusahaan untuk mengevaluasi kebutuhan untuk mempertahankan Fungsi Audit Internal, berdasarkan karakteristiknya; dan secara efektif mengartikulasikan posisi IAF dalam proses tata kelola perusahaan, terutama hubungannya dengan komite audit, karena hal ini berkaitan langsung dengan proses pemantauan perusahaan dan efektivitas pelaporan keuangan perusahaan.
21	- Sourour Hazami - Ammar	<i>Internal auditors' perceptions of the function's ability to investigate fraud</i> (2018)	Temuan penulis mengungkapkan bahwa investigasi mandiri tentang kecurangan dan penyimpangan (SIFI) IAF berkorelasi positif dengan independensi dan objektivitas, jumlah aktivitas yang dilakukan oleh fungsi tersebut, penerapan pendekatan sistematis untuk mengevaluasi efektivitas manajemen risiko dan ukuran perusahaan.
	Juma Bananuka Stephen Korutaro Vkundabanyanga	<i>Audit committee effectiveness, internal audit function,</i>	Analisis menunjukkan bahwa audit committee effectiveness (ACE) dan Internal Audit Function (IAF)



		<i>firm-specific attributes and internet financial reporting: a managerial perception-based evidence</i> (2022)	berkontribusi signifikan terhadap variansi positif dalam Pelaporan Keuangan Internet (IFR). Hal ini juga menunjukkan bahwa di antara atribut spesifik perusahaan, hanya struktur modal yang secara signifikan memberikan kontribusi terhadap varian positif dalam IFR. Rapat dan wewenang komite audit berkontribusi signifikan terhadap varian positif dalam IFR, berbeda dengan keahlian dan independensi komite audit. Dalam hal atribut IAF, peran manajemen risiko dan peran kepatuhan terhadap peraturan berkontribusi signifikan terhadap varian positif dalam IFR dibandingkan dengan peran proses tata kelola dan evaluasi peran pengendalian internal.
23	- Manale Abdo - Khalil Feghali - Mona Akram Zgheib	<i>The role of emotional intelligence and personality on the overall internal control effectiveness: applied on internal audit team member's behavior in Lebanese companies</i> (2021)	Temuan menunjukkan bahwa ciri-ciri kepribadian anggota tim audit memainkan peran penting dalam menciptakan iklim pengendalian yang lebih kondusif bagi pengendalian yang efektif. Selain itu, ciri-ciri kepribadian adalah kunci dalam meningkatkan kepercayaan dan keterbukaan dalam komunikasi yang dapat dilihat sebagai awal untuk memiliki sistem di mana semua profesional audit utama dalam organisasi dapat bekerja sama untuk meningkatkan efektivitas kerangka



			pengendalian internal. Ciri-ciri kepribadian ini memperkuat dampak EI manajer audit terhadap efektivitas kerangka COSO secara keseluruhan, sehingga mengarah pada peningkatan efisiensi pengendalian internal.
24	- Aida Krichene - Emna Baklouti	<i>Internal audit quality: perceptions of Tunisian internal auditors an explanatory research</i> (2020)	Model penulis, yang divalidasi oleh CFA, menunjukkan bahwa pengetahuan auditor internal, independensi pelaporan, kepatuhan terhadap standar profesional audit internal, hubungan dengan auditor eksternal, hubungan pribadi auditor internal, akses terhadap informasi dan bidang intervensi auditor internal memiliki hubungan positif dengan kualitas audit internal tetapi dengan tingkat signifikansi yang berbeda. Misalnya, bidang intervensi auditor internal dan akses terhadap informasi menjelaskan kualitas audit internal dengan lebih baik. Namun pengeta internal dan hub auditor eksternal tidak signifikan dalam menjelaskan kualitas audit internal. Dari analisis kluster hierarki, muncul empat kelompok auditor internal: otonom, perfeksionis, ketat, dan objektif.

