

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Sebelumnya

Dari beberapa penelitian sebelumnya tentang masalah yang sama mengenai pengaruh kompetensi, independensi dan motivasi kerja terhadap kinerja auditor internal perusahaan, diantaranya dikutip dari berbagai sumber.

Putri dan Suputra (2013) melakukan penelitian tentang Pengaruh Independensi , Profesionalisme, dan Etika Profesi Terhadap Kinerja Auditor Pada Kantor Akuntan Publik Di Bali. Persamaan dengan penelitian ini adalah sama – sama meneliti tentang pengaruh independensi terhadap kinerja auditor, akan tetapi obyek yang diteliti berbeda, pada penelitian ini peneliti juga tidak memakai variabel profesionalisme dan etika. Dan dari hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa independensi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.

Ariani dan Badera (2015) meneliti tentang Pengaruh Integritas, Obyektifitas, Kerahasiaan, Dan Kompetensi Pada Kinerja Auditor Inspektorat Kota Denpasar. Persamaan dengan penelitian ini adalah meneliti tentang pengaruh variabel kompetensi terhadap kinerja auditor, tetapi obyek yang diteliti berbeda dan peneliti tidak meneliti variabel lain pada penelitian ini selain kompetensi. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh pada kinerja auditor Inspektorat Kota Denpasar.

Wulandari dan Tjahjono (2011) meneliti tentang Pengaruh Kompetensi, Independensi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Auditor pada BPKP perwakilan DIY. Persamaan dengan penelitian ini adalah sama – sama meneliti tentang pengaruh kompetensi dan independensi terhadap kinerja auditor, tetapi obyek penelitian berbeda dan peneliti tidak memakai variabel komitmen organisasi pada penelitian ini. Dari hasil penelitian

menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi dan independensi terhadap kinerja auditor.

Marita dan Gultom (2018) meneliti tentang Pengaruh Profesionalisme, Etika Profesi, Independensi, Motivasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Auditor Internal. persamaan dengan penelitian ini adalah sama - sama meneliti tentang pengaruh independensi dan motivasi terhadap internal auditor, beda nya terletak pada obyek yang diteliti dan pada penelitian ini tidak memakai variabel komitmen organisasi. Hasilnya menyatakan bahwa independensi dan motivasi juga memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja auditor internal.

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Teori Atribusi (Attribution Theory)

Menurut Fritz Heider sebagai pencetus teori atribusi, teori atribusi merupakan teori yang menjelaskan tentang perilaku seseorang. Teori ini digunakan untuk menjelaskan hubungan antara karakteristik individu auditor terhadap kinerja auditor. Teori ini menyatakan mengenai bagaimana seseorang menjelaskan penyebab perilaku orang lain atau dirinya sendiri. Penyebab seseorang memilih suatu perilaku bisa berasal dari internal dan penyebab internal cenderung mengarah pada aspek perilaku individual, sesuatu yang telah ada pada diri seseorang seperti sifat pribadi, persepsi diri, kemampuan, dan motivasi. Sedangkan penyebab eksternal lebih mengarah pada lingkungan yang mempengaruhi perilaku seseorang, seperti kondisi sosial, nilai sosial, dan pandangan masyarakat (Luthans, 2011:173).

Karakteristik individu auditor yang dimaksud dalam penelitian ini adalah kompetensi, independensi dan motivasi terhadap kinerja auditor. Yang menjadi penyebab internal misalnya kemampuan, kemauan dan pengalaman kerja yang mencerminkan kompetensi auditor, diharapkan dapat memberikan hasil kerja yang sesuai harapan (Ariyanto dan Jati,

2010). Sedangkan penyebab eksternal lebih mengarah pada lingkungan yang mempengaruhi perilaku seseorang, seperti sesuatu hal yang dapat mempengaruhi independensinya.

Dalam melaksanakan tanggung jawab profesinya, auditor bisa saja menghadapi tekanan dari pihak yang diperiksa, yang bisa mempengaruhi objektivitas dan independensinya. Dalam menghadapi tekanan atau konflik tersebut, auditor dituntut untuk dapat profesional, objektif, berdasarkan fakta, dan tidak berpihak. Karena hal tersebut penting agar kinerjanya selalu stabil (Ariyanto dan Jati, 2010).

Berdasarkan teori tersebut, peneliti ingin membuktikan pengaruh beberapa variabel yang telah dipilih dalam penelitian ini apakah akan dapat mempengaruhi kinerja auditor atau tidak. Karena berdasarkan uraian diatas dan dari beberapa penelitian sebelumnya yang telah dijelaskan pada latar belakang, telah diuraikan bahwa kinerja yang maksimal dapat disebabkan oleh faktor internal individu yang bersangkutan maupun faktor lingkungan sekitarnya.

2.2.2 Kinerja

Kinerja (*performance*) dapat diartikan sebagai penampilan hasil karya personil baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi (Angelina,2015). Kinerja didalam suatu organisasi dilakukan oleh segenap sumber daya manusia dalam organisasi, banyak sekali faktor yang dapat mempengaruhi sumber daya manusia dalam menjalankan kinerjanya, bisa faktor yang berasal dari dalam diri maupun dari luar.

Setiap pegawai mempunyai kemampuan yang berdasar pada pengetahuan dan ketrampilan, kompetensi yang sesuai dengan pekerjaannya, motivasi kerja dan kepuasan kerja. Namun pekerja juga mempunyai kepribadian, sikap, dan perilaku yang dapat mempengaruhi kinerjanya. Begitu pula dengan lingkungan kerja atau situasi kerja yang nyaman akan mendorong kinerja pegawai kearah positif, juga termasuk bagaimana kondisi hubungan antar rekan kerja dalam organisasi (Wibowo, 2007;65).

Kinerja ditentukan oleh tujuan yang ingin dicapai dan untuk melakukannya perlu adanya motif, tanpa dorongan motif untuk dapat mencapai tujuan, kinerja tidak akan berjalan. Dengan begitu, tujuan dan motif menjadi indikator utama dari kinerja. Selain itu kinerja memerlukan adanya dukungan sarana, kompetensi, peluang, standar, dan umpan balik. Kaitan diantara ketujuh indikator tersebut digambarkan oleh Hersey, Blanchard, dan Johnson dengan penjelasan seperti berikut (Wibowo, 2007;76):

1. Tujuan

Tujuan merupakan suatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai dimasa yang akan datang, dengan demikian tujuan dapat menunjukkan arah kemana kinerja harus dilakukan. Atas dasar arah tersebut , dilakukan kinerja untuk mencapai tujuan.

2. Standar

Standar memiliki arti penting karena dapat memberikan kapan suatu tujuan dapat diselesaikan. Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Kinerja seseorang dikatakan berhasil apabila ia mampu mancapai standar yang ditentukan atau disepakati bersama.

3. Umpan Balik

Umpan balik dapat diartikan masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja, dan pencapaian tujuan. Dengan umpan balik dilakukan evaluasi terhadap kinerja dan sebagai hasilnya dapat dilakukan perbaikan kinerja.

4. Alat atau Sarana

Alat atau sarana dapat diartikan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses. Alat atau sarana dapat menjadi faktor penunjang untuk mencapai tujuan. Tanpa alat atau sarana tugas pekerjaan spesifik tidak dapat dilakukan dan tujuan tidak dapat diselesaikan sebagaimana mestinya.

5. Kompetensi

Kompetensi dapat diartikan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik. Seseorang harus melakukan lebih dari sekedar belajar tentang sesuatu, dan harus dapat melakukan pekerjaannya dengan baik. Kompetensi memungkinkan seseorang mewujudkan tugas yang berkaitan dengan pekerjaan yang diperlukan untuk mencapai tujuan.

6. Motif

Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu. Manajer memberikan motivasi kepada karyawan dengan insentif, memberikan pengakuan, dan kebebasan melakukan pekerjaan termasuk waktu melakukan pekerjaan, menyediakan sumber daya yang diperlukan dan menghapus tindakan yang mengakibatkan disintensif.

7. Peluang

Pegawai perlu mendapat kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya. Terdapat dua faktor yang menyumbangkan pada adanya kekurangan kesempatan untuk berprestasi, yaitu ketersediaan waktu dan kemampuan untuk memenuhi syarat.

2.2.3 Auditor Internal

Audit adalah suatu pemeriksaan yang dilakukan secara kritis dan sistematis oleh pihak yang independen terhadap laporan keuangan yang telah disusun beserta catatan pembukuan dan bukti pendukungnya, dengan tujuan untuk dapat memberikan pendapat mengenai kewajaran laporan keuangan tersebut (Agoes, 2017;04). Internal auditor merupakan suatu fungsi penilaian yang independen yang diterapkan dalam suatu organisasi yang berfungsi untuk menguji dan mengevaluasi kegiatan organisasi sebagai jasa yang diberikan kepada organisasi tersebut (Sunyoto, 2014;7).

Auditor internal adalah karyawan tetap dari suatu entitas yang biasanya tidak terlibat dalam kegiatan pencatatan akuntansi dan kegiatan operasi perusahaan yang secara teratur melakukan pemeriksaan. Pemeriksaan yang dilakukan oleh bagian internal auditor perusahaan adalah laporan keuangan dan catatan akuntansi perusahaan maupun ketaatan terhadap kebijakan manajemen puncak yang telah ditentukan dan ketaatan terhadap peraturan dan ketentuan-ketentuan dari ikatan profesi yang berlaku (Agoes, 2017;218).

Tujuan pemeriksaan yang dilakukan oleh internal auditor adalah untuk membantu semua pimpinan perusahaan dalam melaksanakan tanggung jawabnya dengan memberikan analisis, penilaian, dan saran mengenai kegiatan yang diperiksanya. Untuk mencapai tujuan tersebut, internal auditor harus melakukan kegiatan – kegiatan berikut (Agoes, 2014;205):

1. Menelaah dan menilai kebaikan, memadai tidaknya dan penerapan dari sistem pengendalian yang berlaku serta mengembangkan pengendalian yang efektif dengan biaya yang tidak terlalu mahal.
2. Memastikan ketaatan terhadap kebijakan, rencana, dan prosedur yang telah ditetapkan oleh manajemen.
3. Memastikan seberapa jauh harta perusahaan dipertanggungjawabkan dan dilindungi dari kemungkinan terjadinya segala bentuk pencurian, kecurangan, dan penyalahgunaan.
4. Memastikan bahwa pengelolaan data yang dikembangkan dalam organisasi dapat dipercaya.
5. Menilai mutu pekerjaan setiap bagian dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh manajemen.
6. Menyarankan perbaikan – perbaikan operasional dalam rangka meningkatkan efisiensi dan efektivitas.

Kode etika auditor internal yang harus diterapkan dan ditegakkan menurut Institut of Journal Auditor (IIA) adalah sebagai berikut (Agoes, 2014;205):

1. Integritas

Integritas auditor internal membentuk keyakinan dan oleh karenanya menjadi dasar kepercayaan terhadap pertimbangan auditor internal.

2. Objektivitas

Auditor internal menunjukkan objektivitas profesional pada level tertinggi dalam memperoleh, mengevaluasi dan mengkomunikasikan informasi tentang aktivitas atau proses yang diuji. Auditor internal melakukan penilaian yang seimbang atas segala hal yang relevan dan tidak terpengaruh secara tidak semestinya oleh kepentingan pribadi atau pihak lain dalam memberikan pertimbangan.

3. Kerahasiaan

Auditor internal menghormati nilai dan kepemilikan informasi yang diterimanya dan tidak mengungkap informasi tersebut tanpa kewenangan yang sah, kecuali diharuskan oleh hukum atau profesi.

4. Kompetensi

Auditor internal menerapkan pengetahuan, kecakapan dan pengalaman yang diperlukan dalam memberikan jasa audit internal.

Aturan perilaku auditor internal menurut Institut of Journal Auditor (IIA) sebagai berikut:

1. Integritas:

- a. Auditor internal harus melaksanakan pekerjaannya secara jujur, hati-hati dan bertanggung jawab.
- b. Harus mematuhi hukum dan membuat pengungkapan sebagaimana diharuskan oleh hukum atau profesi.
- c. Dilarang secara sadar terlibat dalam kegiatan ilegal, atau melakukan kegiatan yang dapat mendiskreditkan profesi audit internal atau organisasi.

- d. Harus menghormati dan mendukung tujuan organisasi yang sah dan etis.

2. Objektivitas

- a. Auditor internal tidak boleh berpartisipasi dalam kegiatan atau hubungan apapun yang dapat atau diduga dapat menghalangi penilaian auditor internal yang adil. Termasuk dalam hal ini adalah kegiatan atau hubungan apapun yang mengakibatkan timbulnya pertentangan kepentingan dengan organisasi.
- b. Tidak boleh menerima apapun yang dapat, atau patut diduga dapat, mengganggu pertimbangan profesionalnya.
- c. Harus mengungkapkan semua fakta material yang diketahuinya, yang apabila tidak diungkapkan, dapat mendistorsi laporan atas kegiatan yang direview.

3. Kerahasiaan

- a. Auditor internal harus selalu berhati-hati dalam menggunakan dan menjaga informasi yang diperoleh selama melaksanakan tugas profesinya.
- b. Tidak boleh menggunakan informasi untuk memperoleh keuntungan pribadi, atau dalam cara apapun, yang bertentangan dengan hukum atau yang dapat merugikan tujuan organisasi yang sah dan etis.

4. Kompetensi

- a. Auditor internal hanya terlibat dalam pemberian jasa yang memerlukan pengetahuan, kecakapan dan pengalaman yang dimilikinya.
- b. Harus memberikan jasa audit internal sesuai dengan Standar Internasional Praktik Profesional Audit Internal (Standar).
- c. Harus senantiasa meningkatkan keahlian, keefektifan dan kualitas jasanya secara berkelanjutan.

2.2.4 Kompetensi

Kompetensi merupakan suatu kemampuan untuk melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang menjadi tuntutan pekerjaan tertentu. Dengan demikian kompetensi dapat menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting (Wibowo, 2007:85).

Kompetensi juga menunjukkan karakteristik pengetahuan yang dimiliki atau dibutuhkan oleh setiap individu yang menjadikan mereka mampu untuk melakukan tugas dan tanggung jawab mereka secara efektif dan meningkatkan standar kualitas profesional dalam pekerjaan.

Kompetensi merupakan karakteristik individu yang mendasari kinerja atau perilaku di tempat kerja. Kinerja dalam pekerjaan dipengaruhi oleh : a) pengetahuan, kemampuan dan sikap; b) gaya kerja, kepribadian, minat, nilai sikap dan kepercayaan. Dengan demikian kompetensi menjadi hal mendasar pada setiap individu yang dihubungkan dengan kinerja yang unggul atau efektif dalam sebuah pekerjaan (Wibowo, 2007:87).

Terdapat lima karakteristik kompetensi, yaitu (Wibowo, 2007:87):

1. Motif merupakan sesuatu yang secara konsisten dipikirkan atau diinginkan orang yang menyebabkan tindakan. Motif mendorong, mengarahkan, dan memilih perilaku menuju tindakan atau tujuan tertentu.
2. Sifat merupakan karakteristik fisik dan respon yang konsisten terhadap situasi atau informasi. Kecepatan reaksi dan ketajaman mata merupakan ciri fisik kompetensi seorang pilot tempur.
3. Konsep diri merupakan sikap, nilai, atau citra diri seseorang. Percaya diri merupakan keyakinan orang bahwa mereka dapat efektif dalam hampir setiap situasi adalah bagian dari konsep diri seseorang.

4. Pengetahuan merupakan informasi yang dimiliki orang dalam bidang spesifik, pengetahuan adalah kompetensi yang kompleks. Skor pada tes pengetahuan sering gagal memprediksi prestasi kerja karena gagal mengukur pengetahuan dan keterampilan dengan cara yang sebenarnya digunakan dalam pekerjaan.
5. Keterampilan, adalah kemampuan mengerjakan tugas fisik atau mental tertentu. Kompetensi mental atau keterampilan kognitif termasuk berpikir analitis dan konseptual.

Michael well (2000:25) dalam (Wibowo, 2007:93) memberikan lima kategori kompetensi, yang terdiri dari:

1. Task achievement, adalah kategori kompetensi yang berhubungan dengan kinerja baik. Kompetensi yang berkaitan dengan task achievement dapat ditunjukkan oleh : orientasi pada hasil, mengelola kinerja, mempengaruhi inisiatif, fleksibilitas, perbaikan berkelanjutan, dan keahlian teknis (Wibowo, 2007:93).
2. Relationship, merupakan kategori kompetensi yang berhubungan dengan komunikasi dan bekerja baik dengan orang lain serta dapat memuaskan kebutuhannya. Kompetensi yang berhubungan dengan relationship meliputi : kerja sama, orientasi pada pelayanan, kepedulian antar pribadi, membangun hubungan, dan penyelesaian konflik.
3. Personal attribute, merupakan kompetensi intrinsic individu dan menghubungkan bagaimana orang berpikir, merasa, belajar, dan berkembang. Personal attribute merupakan kompetensi yang meliputi : integritas dan kejujuran, pengembangan diri, ketegasan, dan manajemen stress.
4. Managerial, merupakan kompetensi yang secara spesifik berkaitan dengan pengelolaan, pengawasan, dan pengembangan, yang dapat meliputi : memotivasi dan mengembangkan orang lain.

5. Leadership, merupakan kompetensi yang berhubungan dengan memimpin organisasi dan orang untuk mencapai maksud, visi, misi dan tujuan organisasi, yang meliputi : kepemimpinan, berpikir strategis, membangun focus dan maksud, dasar-dasar dan nilai-nilai.

2.2.5 Independensi

Independensi berarti bahwa auditor harus jujur, tidak mudah dipengaruhi dan tidak memihak kepentingan siapapun, karena auditor tersebut melakukan pekerjaannya untuk kepentingan umum. Auditor berkewajiban untuk jujur tidak hanya pada manajemen dan pimpinan dalam instansi, namun juga kepada masyarakat dan pihak lain yang meletakkan kepercayaan pada pekerjaan auditor tersebut. Sikap mental independen tersebut meliputi independen dalam fakta (*in fact*) maupun independen dalam penampilan (*in appearance*), berikut penjelasannya:

1. Independen dalam fakta adalah independen dalam diri auditor, yaitu kemampuan auditor untuk bersikap bebas, jujur, dan objektif dalam melakukan penugasan audit. Hal ini berarti bahwa auditor harus memiliki kejujuran yang tidak memihak dalam menyatakan pendapatnya dan dalam mempertimbangkan fakta-fakta yang dipakai sebagai dasar pemberian independen dalam fakta atau independen dalam kenyataan harus memelihara kebebasan sikap dan senantiasa jujur menggunakan ilmunya.
2. Sedangkan independen dalam penampilan adalah independen yang dipandang dari pihak-pihak yang berkepentingan terhadap entitas yang di audit yang mengetahui hubungan antara auditor dengan kliennya (Wahyudi, 2016).

Seorang auditor yang menegakkan independensinya, tidak akan mudah terpengaruh oleh berbagai kekuatan yang berasal dari luar diri auditor dalam mempertimbangkan fakta yang dijumpainya dalam pemeriksaan. Alnoprika (2015) menyatakan bahwa auditor harus mempunyai sikap independensi karena independensi dapat

mempengaruhi kinerja auditor, apabila independensi auditor terganggu maka kinerja juga ikut terganggu. Apabila independensi auditor tidak terganggu maka kinerja auditor akan baik.

2.2.6 Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata latin “movere” yang berarti “dorongan atau daya penggerak. Motivasi menurut istilah adalah suatu perangsang keinginan daya penggerak kemauan bekerja seseorang, setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai (Yusuf, 2015:263).

Motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan.

Motivasi kerja seseorang merupakan hal yang rumit, karena motivasi itu melibatkan beberapa faktor individual dan organisasional. Yang tergolong pada faktor yang sifatnya individual adalah kebutuhan, tujuan, sikap, dan kemampuan. Sedangkan yang tergolong pada faktor yang berasal dari organisasi meliputi pembayaran atau gaji, keamanan pekerjaan, sesama pekerja, pujian dan pekerjaan itu sendiri (Yusuf , 2015:264).

Proses motivasi terdiri dari beberapa tahapan proses, yaitu (Yusuf , 2015:264):

1. Apabila dalam diri manusia timbul suatu kebutuhan terhadap sesuatu dan kebutuhan tersebut terpenuhi, maka akan menyebabkan lahirnya dorongan untuk berusaha melakukan kegiatan.
2. Apabila kebutuhan belum terpenuhi, maka seseorang kemudian akan mencari jalan bagaimana caranya untuk memenuhi kebutuhannya.
3. Untuk mencapai tujuan prestasi yang diharapkan, seseorang harus didukung oleh kemampuan, keterampilan maupun pengalaman dalam memenuhi segala kebutuhannya.

4. Melakukan evaluasi prestasi secara formal tentang keberhasilan dalam mencapai tujuan yang dilakukan secara bertahap.
5. Seseorang akan bekerja lebih baik apabila merasa bahwa apa yang ia lakukan dihargai dan diberikan suatu imbalan atau ganjaran.
6. Dari gaji atau imbalan yang diterima kemudian seseorang tersebut dapat mempertimbangkan seberapa besar kebutuhan yang bisa terpenuhi dari gaji atau imbalan yang mereka terima.

Faktor motivasi berkaitan dengan sifat dasar kerja itu sendiri dan imbalan yang diperoleh secara intrinsik dan langsung dari kinerja kerja. Faktor – faktor higiene berkaitan dengan aspek – aspek fisik, sosial, dan ekstrinsik dari lingkungan kerja. Faktor – faktor yang berperan sebagai motivator terhadap pegawai yaitu yang mampu memuaskan dan mendorong untuk bekerja dengan baik, terdiri dari (Yusuf,2015:270) :

1. Prestasi
2. Promosi jabatan
3. Pengakuan
4. Pekerjaan itu sendiri
5. Penghargaan
6. Tanggung jawab
7. Keberhasilan dalam bekerja
8. Pertumbuhan dan perkembangan pribadi

Sedangkan faktor –faktor higienis, meliputi :

1. Gaji
2. Kondisi kerja
3. Status
4. Hubungan antar individu

5. Kebijakan dan administrasi perusahaan

2.4 Pengembangan Hipotesis

2.4.1 Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Auditor Internal

Internal audit dilakukan untuk memeriksa dan mendeteksi kemungkinan risiko yang terjadi dengan melakukan audit secara berkala, mengumpulkan bukti-bukti secara akurat, serta mereview hasil audit. Untuk menunjang keberhasilan auditor internal dalam menjalankan tugas dan fungsinya dengan baik, sangat diperlukan kinerja yang baik dan berkualitas.

Kompetensi erat kaitannya dengan pendidikan dan pengalaman yang dimiliki auditor dalam bidang auditing dan akuntansi. Seorang auditor harus paham bidang akuntansi dan auditing, serta dengan pengalaman yang cukup yang akan meningkatkan kinerja seorang auditor (Alnoprika, 2015). Pengalaman kerja seorang auditor akan mendukung keterampilan dan kecepatan dalam menyelesaikan tugasnya sehingga tingkat kesalahan akan semakin berkurang. Sejalan dengan hal tersebut Ariani dan Badera (2015) juga menyatakan bahwa kompetensi seorang auditor berpengaruh terhadap kinerjanya.

Kompetensi merupakan perpaduan antara pendidikan dan pengalaman kerja yang dapat mengarahkan perilaku diri sendiri agar dapat tercipta kinerja yang baik. Jadi, kompetensi auditor menjadi sangat penting karena dapat mempengaruhi kinerja auditor secara langsung. Dengan demikian hipotesis yang dikemukakan sebagai berikut :

H1 : Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja auditor internal.

2.4.2 Pengaruh Independensi Terhadap Kinerja Auditor Internal

Dalam melaksanakan tanggung jawab profesionalnya auditor mungkin menghadapi tekanan dari objek yang diperiksa yang dapat mempengaruhi independensi auditor. Menghadapi hal tersebut auditor tetap harus konsisten dan tidak boleh berpihak. Oleh karena

itu, independensi diperlukan agar auditor dapat mengemukakan pendapat, simpulan, dan pertimbangan dari hasil pemeriksaan yang dilakukan tanpa memihak pihak manapun.

Selain itu auditor harus bersikap independen (tidak mudah dipengaruhi), karena auditor melaksanakan pekerjaannya untuk kepentingan umum. Untuk menghasilkan kinerja yang baik dan memuaskan seorang auditor harus memiliki sikap yang jujur atau independen dalam melaporkan hasil audit terhadap laporan keuangan (Trisnaningsih, 2007). Pendapat tersebut sama dengan yang telah disimpulkan Putri dan Suputra (2013), bahwa independensi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.

Dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi independensi auditor maka kinerja auditor yang dihasilkan akan semakin lebih baik. Dengan demikian hipotesis yang dikemukakan sebagai berikut :

H2 : Independensi berpengaruh terhadap kinerja auditor internal.

2.4.3 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Auditor Internal

Ketika auditor memiliki beberapa kebutuhan yang harus dipenuhi yang bisa mereka dapatkan melalui pekerjaannya, maka mereka akan menjadikan kebutuhan tersebut sebagai sumber motivasi didalam bekerja. Motivasi tersebut akan membuat mereka lebih semangat dalam bekerja dan bekerja lebih keras agar segera memenuhi tujuannya. Kerja keras serta semangat bekerja yang dimiliki tentunya akan meningkatkan kinerja auditor tersebut. Sehingga, apabila seseorang memiliki motivasi yang kuat, maka orang tersebut akan berusaha sekuat mungkin memperlihatkan kinerja terbaiknya agar kebutuhan tersebut dapat segera tercapai.

Motivasi dapat diartikan sebagai pembentukan perilaku yang ditandai bentuk-bentuk aktivitas atau kegiatan melalui proses psikologis, baik yang dipengaruhi oleh faktor intrinsik maupun ekstrinsik yang dapat mengarahkannya dalam mencapai apa yang diinginkannya yaitu tujuan (Kamaliah *et al.*, 2009:143 dalam Triyanthi dan Budiarta, 2015). Motivasi bisa

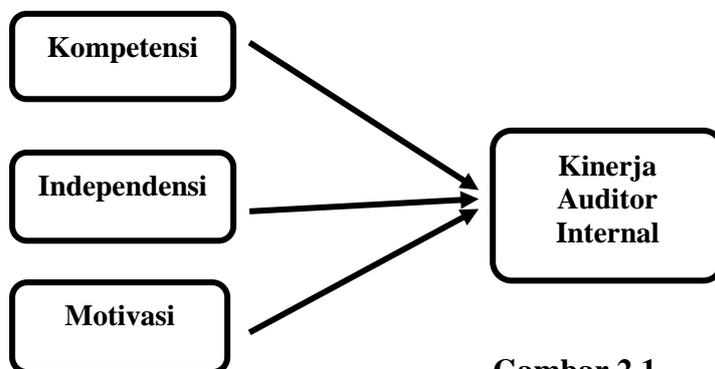
menjadi Kekuatan yang mendorong seseorang untuk menimbulkan dan menggerakkan perilaku yang positif dan bisa menjadi faktor penting dalam melakukan suatu pekerjaan.

Menurut Marita dan Gultom (2018) motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja auditor terbukti bahwa semakin tinggi motivasi dapat meningkatkan kinerja. Begitu juga dengan Triyanthi dan Budiarta (2015) yang menyatakan hal yang sama bahwa motivasi memiliki berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Maka hipotesis yang dikemukakan adalah sebagai berikut :

H3 : Motivasi berpengaruh terhadap kinerja auditor internal.

2.5 Kerangka Konseptual

Berdasarkan dari uraian latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian dan tinjauan pustaka yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya, maka berikut adalah kerangka konsep dari penelitian ini:



Gambar 2.1
Kerangka Konsep

Dari bentuk kerangka diatas diketahui bahwa terdapat 3 variabel independen dalam penelitian ini yaitu kompetensi(X1), independensi(X2), dan motivasi(X3). Kemudian untuk variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja auditor internal (Y) yang ada diperusahaan.