

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1 Pengertian Pengaruh

Dalam hal ini sebelum nantinya membahas lebih lanjut tentang skripsi ini, ada baiknya kita mengetahui juga terlebih dahulu apa yang dimaksud dengan pengaruh. Pengertian pengaruh dalam www.KamusBahasaIndonesia.org adalah sebagai berikut:

“Pengaruh adalah daya yang ada atau timbul dari sesuatu (orang, benda) yang ikut membentuk watak, kepercayaan, atau perbuatan seseorang.”

2.1.2 Definisi Audit

Auditing merupakan suatu ilmu yang digunakan untuk melakukan penilaian terhadap pengendalian internal bertujuan untuk memberikan pengamanan dan perlindungan agar dapat mendeteksi terjadinya penyelewengan dan ketidakwajaran yang dilakukan dalam perusahaan. Untuk memahami pengertian auditing secara baik dan benar, ada beberapa pengertian auditing menurut pendapat para ahli :

Mulyadi (2013:9) Pengertian audit adalah :

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

Menurut Arens, et., al. (2014;02)

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

Menurut Sukrisno Agoes (2017:5)

“Auditing adalah suatu pemeriksaan yang dilakukan secara kritis dan sistematis oleh pihak independent terhadap laporan keuangan yang telah disusun oleh manajemen, beserta catatan-catatan pembukuan dan bukti pendukung dengan tujuan untuk dapat memberikan pendapat mengenai kewajaran laporan keuangan tersebut.”

Dari definisi di atas bisa disimpulkan bahwa auditing ialah suatu pemeriksaan yang dilakukan secara bertahap, kritis dan sistematis oleh pihak yang independen, terhadap laporan keuangan yang telah disusun oleh manajemen, beserta catatan-catatan pembukuan dan bukti pendukungnya, agar dapat memberikan pendapat mengenai kewajaran laporan keuangan perusahaan.

2.1.2.1 Jenis-Jenis Audit

Menurut Arens, et., al. (2014:12) audit dapat dibagi menjadi 3 jenis, yaitu sebagai berikut:

1. Audit Operasional : Mengevaluasi efisiensi dan efektivitas setiap bagian dari prosedur dan metode operasi organisasi. Pada akhir audit operasional, manajemen biasanya mengharapkan saran-saran untuk memperbaiki operasi.
2. Audit Laporan Keuangan : Audit laporan keuangan dilakukan untuk menentukan apakah laporan keuangan telah dinyatakan sesuai dengan kriteria tertentu. Biasanya, kriteria yang berlaku adalah standar akuntansi A.S. atau internasional, walaupun auditor mungkin saja melakukan audit atas laporan

keuangan yang disusun dengan menggunakan akuntansi dasar kas atau beberapa dasar lainnya yang cocok untuk organisasi itu.

3. **Audit Ketaatan** : Audit ketaatan dilaksanakan untuk menentukan apakah pihak yang akan diaudit mengikuti prosedur, aturan atau ketentuan tertentu yang ditetapkan oleh otoritas yang lebih tinggi. Hasil dari audit ketaatan biasanya dilaporkan kepada manajemen, bukan kepada pemakai luar, karena manajemen adalah kelompok utama yang berkepentingan dengan tingkat ketaatan terhadap prosedur dan peraturan yang di gariskan.

2.1.2.2 Standar Auditing

Menurut Institut Akuntan Publik Indonesia (IAPI) dalam standar Profesional Akuntan Publik (2013:SA Seksi 150) menyebutkan bahwa standar auditing yang di tetapkan dan disahkan terdiri atas sepuluh standar yang di kelompokkan menjadi tiga besar, yaitu :

1. Standar Umum

- a. Dalam semua hal yang berhubungan dengan perikatan, independensi dalam sikap mental harus di pertahankan oleh auditor.
- b. Dalam pelaksanaan audit dan penyusunan laporannya, auditor wajib menggunakan kemahiran profesionalnya dengan cermat dan seksama.
- c. Audit harus dilaksanakan oleh seorang atau lebih yang memiliki keahlian dan pelatihan teknis yang cukup sebagai auditor

2. Standar Pekerjaan Lapangan

- a. Pekerjaan harus direncanakan sebaik-baiknya dan jika digunakan asisten harus disupervisi dengan semestinya
- b. Bukti audit kompeten yang cukup harus diperoleh melalui inspeksi, pengamatan, permintaan keterangan, dan konfirmasi sebagai dasar memadai untuk menyatakan pendapat atas laporan keuangan yang di audit.
- c. Pemahaman memadai atas pengendalian intern harus diperoleh untuk merencanakan audit dan menentukan sifat, saat, dan lingkup pengujian yang akan dilakukan.

3. Standar Pelaporan

- a. Laporan auditor harus menunjukkan atau menyatakan, jika ada, ketidakkonsistenan penerapan standar akuntansi dalam penyusunan laporan keuangan periode berjalan dibandingkan dengan penerapan standar akuntansi tersebut dalam periode sebelumnya.
- b. Pengungkapan informatif dalam laporan keuangan harus dipandang memadai, kecuali dinyatakan lain dalam laporan auditor.
- c. Laporan auditor harus menyatakan apakah laporan keuangan telah disusun sesuai dengan standar akuntansi yang berlaku umum di Indonesia.
- d. Laporan auditor harus memuat suatu pernyataan pendapat mengenai laporan keuangan secara keseluruhan atau suatu asersi bahwa pernyataan demikian tidak dapat diberikan, maka alasannya harus dinyatakan. Dalam hal nama auditor dikaitkan dengan laporan keuangan, maka laporan auditor harus memuat petunjuk yang jelas mengenai sifat pekerjaan, audit yang

dilaksanakan, jika ada, dan tingkat tanggung jawab yang dipikul oleh auditor.

2.1.3 Audit Internal

Audit internal berfungsi membantu organisasi untuk mencapai tujuannya, melalui suatu pendekatan yang sistematis dan teratur untuk mengevaluasi dan meningkatkan efektivitas pengelolaan resiko, pengendalian, dan proses tata kelola.

2.1.3.1 Pengertian Audit Internal

Kurt F. Reding mengatakan definisi audit internal yaitu :

“Audit internal adalah kegiatan konsultasi independen dan obyektif yang dirancang untuk menambah nilai dan meningkatkan operasi organisasi.”

Berdasarkan definisi audit internal yang dikemukakan Kurt F. Reding ada 5 komponen yang dapat disimpulkan poin inti definisinya, yaitu :

1. Audit Internal membantu organisasi dalam mencapai tujuan
2. Audit internal mengevaluasi dan meningkatkan efektivitas dari proses manajemen resiko, pengendalian dan tata kelola.
3. Assurance dan kegiatan konsultasi dirancang untuk memberikan nilai tambah dan meningkatkan operasi.
4. Independensi dan Objektivitas
5. Pendekatan yang sistematis dan disiplin (khusus untuk proses keterlibatan)

Definisi Audit internal menurut Konsorsium (2004) :

“Audit internal adalah kegiatan assurance dan konsultasi yang independen dan obyektif, yang dirancang untuk memberikan nilai tambah dan meningkatkan kegiatan operasi organisasi”

Menurut (Hery, 2013:32) audit internal adalah :

“Audit Internal adalah fungsi penilaian yang dikembangkan secara beban dalam organisasi untuk menguji dan mengevaluasi kegiatan-kegiatan sebagai wujud pelayanan terhadap organisasi perusahaan.”

Berdasarkan pengertian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa audit internal adalah suatu aktivitas penilaian yang bersifat independen dan objektif sehingga dengan adanya independensi ini diharapkan audit internal dapat memberikan laporan yang objektif kepada manajemen atas hasil temuan dan kesimpulan selama pemeriksaan.

2.1.3.2 Fungsi Audit Internal dan Ruang Lingkup Audit Internal

Menurut Hery (2017) mengemukakan bahwa fungsi audit internal adalah sebagai berikut :

- a) Memeriksa dan menilai baik buruknya pengendalian atas akuntansi keuangan dan operasi lainnya.
- b) Memeriksa sampai sejauh mana aset perusahaan di pertanggung jawabkan dan dijaga dari berbagai macam bentuk kerugian
- c) Memeriksa kecermatan pembukuan dan data lainnya yang dihasilkan oleh perusahaan

- d) Memeriksa sampai sejauh mana hubungan pelaksana terhadap kebijakan, rencana, dan prosedur yang telah ditetapkan serta penerapan *good corporate governance*
- e) Menilai prestasi kerja para pejabat/pelaksana dalam menyelesaikan tanggung jawab yang telah ditugaskan.

Fungsi audit internal yang dikemukakan Kurniawan (2012) adalah :

“Fungsi audit internal adalah memberikan berbagai macam jasa kepada organisasi termasuk audit kinerja dan audit operasional yang akan dapat membantu manajemen senior dan dewan komisaris didalam memantau organisasi sehingga auditor internal dapat memberikan penilaian yang independen mengenai seberapa baik kinerja organisasi.”

Fungsi audit internal secara terperinci dan relatif lengkap menunjukkan bahwa aktivitas audit internal harus diterapkan secara menyeluruh terhadap seluruh aktivitas perusahaan, sehingga tidak hanya terbatas pada audit atas catatan-catatan akuntansi. Fungsi audit internal adalah menyelidiki dan menilai pengendalian internal dan efisiensi pelaksanaan fungsi berbagai unit organisasi. Dengan demikian fungsi audit internal merupakan bentuk pengendalian yang fungsinya adalah untuk mengukur dan menilai efektivitas unsur-unsur pengendalian internal lainnya.

2.1.3.3 Tujuan Audit Internal

Direksi harus menyusun dan melaksanakan sistem pengendalian internal perusahaan yang handal dalam rangka menjaga kekayaan dan kinerja perusahaan serta memenuhi peraturan perundang-undangan. Satuan kerja atau fungsi pengawasan internal bertugas membantu direksi dalam memastikan pencapaian tujuan dan kelangsungan usaha dengan:

- a. Melakukan evaluasi terhadap pelaksanaan program perusahaan,
- b. Memberikan saran dalam upaya memperbaiki efektivitas proses pengendalian risiko,
- c. Melakukan evaluasi kepatuhan perusahaan terhadap peraturan perusahaan, pelaksanaan GCG dan perundang-undangan,
- d. Memfasilitasi kelancaran pelaksanaan audit oleh audit eksternal.

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

2.1.3.4 Peran Audit Internal

Dalam perkembangannya, peran yang dijalankan auditor internal dapat digolongkan dalam tiga jenis, yaitu sebagai *watchdog*, konsultan, dan katalis, dengan pengertian sebagai berikut:

a. *Watchdog*

Watchdog adalah peran tertua dari auditor internal yang mencakup pekerjaan menginspeksi, observasi, menghitung, cek dan ricek. Adapun tujuannya adalah memastikan ketaatan terhadap hukum, peraturan dan kebijakan organisasi. Proses audit yang dilakukan adalah audit kepatuhan. Fokus pemeriksaannya adalah adanya variasi atau penyimpangan dalam sistem pengendalian internal. Audit kepatuhan mengidentifikasi penyimpangan sehingga dapat dilakukan koreksi terhadap sistem pengendalian internal. Oleh karena sifat pekerjaannya,

peran watchdog biasanya akan menghasilkan rekomendasi yang mempunyai dampak jangka pendek.

b. Konsultan

Melalui peran ini, manajemen akan melihat bahwa selain sebagai watchdog, auditor internal dapat memberikan manfaat lain berupa saran dalam pengelolaan sumber daya organisasi yang dapat membantu tugas para manajer. Peran konsultan membawa auditor internal untuk selalu meningkatkan pengetahuan baik tentang profesi auditor maupun aspek bisnis, sehingga dapat membantu manajemen dalam memecahkan masalah.

c. Katalis

Katalis adalah suatu zat yang berfungsi untuk mempercepat reaksi namun tidak ikut bereaksi. Peran auditor internal sebagai katalisator yaitu memberikan jasa kepada manajemen melalui saran-saran konstruktif dan dapat diaplikasikan bagi kemajuan perusahaan namun tidak ikut dalam aktivitas operasional perusahaan.

2.1.4 Good Corporate Governance (GCG)

2.1.4.1 Pengertian Good Corporate Governance (GCG)

Berdasarkan Undang-undang *Good corporate governance* (GCG) menurut Peraturan Menteri Negara Badan Usaha Milik Negara (BUMN) nomor: PER-01/MBU/2011 pasal 1 ayat 1 tentang Penerapan Tata Kelola Perusahaan Yang Baik (*Good Corporate Governance*) pada BUMN sebagai berikut:

“Tata Kelola Perusahaan Yang Baik (*Good Corporate Governance*), yang selanjutnya disebut GCG adalah prinsip-prinsip yang mendasari suatu proses dan mekanisme pengelolaan perusahaan berlandaskan peraturan perundang-undangan dan etika berusaha.”

Pengertian Good Corporate Governance menurut EOCED (Economic Cooperation and Development): Organization for Economic Cooperation and Development (OECD) mendefinisikan corporate governance sebagai berikut:

“Corporate governance is the system by which business corporations are directed and controlled. The corporate governance structure specifies the distribution rights and responsibilities among different participants in the corporation, such as the board, the managers, shareholders and other stakeholders, and spell out rules and procedure for making decisions on corporate affairs. By doing this, it also provides the structure through which the company objectives are set, and the means of attaining those objectives and monitoring performance”. Sesuai dengan definisi di atas, menurut OECD corporate governance adalah system yang dipergunakan untuk mengarahkan dan mengendalikan kegiatan bisnis perusahaan. Corporate governance mengatur pembagian tugas, hak dan kewajiban mereka yang berkepentingan terhadap kehidupan perusahaan, termasuk pemegang saham, Dewan Pengurus, para manajer, dan semua anggota the stakeholders non-pemegang saham.”

Sesuai dengan definisi di atas, menurut OECD corporate governance adalah sistem yang dipergunakan untuk mengarahkan dan mengendalikan kegiatan bisnis perusahaan. Corporate governance mengatur pembagian tugas, hak dan kewajiban mereka yang berkepentingan terhadap kehidupan perusahaan, termasuk pemegang saham, Dewan Pengurus, para manajer, dan semua anggota the stakeholders non-pemegang saham.

2.1.4.2 Prinsip-Prinsip Good Corporate Governance (GCG)

Prinsip-Prinsip Tata Kelola Menurut OECD Terdapat enam prinsip Corporate Governance dalam prinsip-prinsip OECD, yaitu:

1. Prinsip I: Menjamin kerangka dasar Corporate Governance yang efektif
Secara umum prinsip I menyatakan bahwa “Corporate Governance harus dapat mendorong terciptanya pasar yang transparan dan efisien, sejalan dengan perundangan dan peraturan yang berlaku, dan dapat dengan jelas

memisahkan fungsi dan tanggung jawab otoritas-otoritas yang memiliki pengaturan, pengawasan dan penegakan hukum”.

2. Prinsip II: Hak-hak pemegang saham dan peran kunci kepemilikan saham. Prinsip ini menyatakan bahwa kerangka tata kelola harus melindungi dan memfasilitasi pelaksanaan hak-hak pemegang saham. Hal ini terutama mengingat pemegang saham suatu perusahaan public memiliki hak khusus seperti saham tersebut dapat dibeli, dijual ataupun ditransfer tanpa halangan. Pemegang saham tersebut juga berhak atas keuntungan perusahaan sebesar porsi kepemilikannya. Selain itu pemegang saham mempunyai hak untuk memperoleh informasi yang relevan dan mempunyai hak untuk mempengaruhi jalannya perusahaan melalui Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS).
3. Prinsip III: Perlakuan yang Adil terhadap Pemegang Saham Prinsip ini menekankan perlunya kesetaraan perlakuan kepada seluruh pemegang saham termasuk pemegang saham minoritas (non-pengendali) dan pemegang saham asing. Prinsip ini menekankan pentingnya kepercayaan investor di pasar modal. Prinsip ketiga diperlukan untuk mengatasi konflik keagenan antara pemegang saham pengendali dan pemegang saham non-pengendali sehingga kemungkinan ekspropriasi kekayaan pemegang saham pengendali dapat dihindari.
4. Prinsip IV: Peranan pemangku kepentingan dalam Corporate Governance Secara umum, prinsip ini menyatakan bahwa: “kerangka Corporate Governance mengakui hak pemangku kepentingan yang dicakup

dalam perundang-undangan atau perjanjian (mutual agreements) dan mendukung kerja sama aktif antara perusahaan dan pemangku kepentingan dalam menciptakan kesejahteraan, lapangan pekerjaan, dan pertumbuhan yang berkesinambungan (sustainability) dari kondisi keuangan perusahaan yang dapat diandalkan”

5. Prinsip V: Keterbukaan dan Transparansi Pada prinsip ke-5 ditegaskan bahwa kerangka kerja Corporate Governance harus memastikan bahwa keterbukaan informasi yang tepat waktu dan akurat dilakukan atas semua hal yang material berkaitan dengan perusahaan, termasuk di dalamnya keadaan keuangan, kinerja, kepemilikan dan tata kelola perusahaan. Prinsip ini diperlakukan untuk mengurangi informasi asimetri yang merupakan pemicu dari adanya konflik kepentingan antara principal dan agen. Dengan lebih banyak pengungkapan ke public, maka pemegang saham public dan pemangku kepentingan akan dapat lebih mudah memonitor dan menilai kinerja perusahaan. Pemegang saham pengendalian manajemen akan lebih sulit mengekspropriasi pemegang saham public dan pemangku kepentingan karena tindakan mereka akan lebih mudah terdeteksi.

Secara umum, berdasarkan *Organization for Economic Cooperation and Development* (OECD) yang juga diadopsi oleh *National Committee on Corporate Governance* (NCGG), terdapat 5 standar utama prinsip GCG, yaitu :

1. *Transparency*
2. *Accountability*
3. *Responsibility*

4. *Independency*

5. *Fairness*

Menurut Komite Nasional Kebijakan *Governance* (KNKG), dalam penerapan untuk melaksanakan *Good Corporate Governance* dalam suatu perusahaan dibutuhkan prinsip-prinsip sehingga *Good Corporate Governance* bisa terlaksana dengan baik. Prinsip-prinsip *Good Corporate Governance* meliputi :

1. **Transparansi (*Transparancy*)**

Untuk menjaga objektivitas dalam menjalankan bisnis, perusahaan harus, menyediakan informasi yang material dan relevan dengan cara yang mudah di akses dan dipahami oleh pemangku kepentingan. Perusahaan harus mengambil inisiatif untuk mengungkapkan tidak hanya masalah yang diisyaratkan oleh peraturan perundang-undangan, tetapi juga hal yang penting untuk pengambilan keputusan oleh pemegang saham, kreditur dan pemangku kepentingan lainnya. Disini ada 2 indikator yang dipakai dalam menilai transparansi perusahaan yaitu informasi dan kebijakan dalam perusahaan.

2. **Akuntabilitas (*Accountability*)**

Perusahaan harus dapat mempertanggungjawabkan kinerjanya dengan cara transparan dan wajar. Untuk itu perusahaan harus dikelola secara benar, terukur dan sesuai dengan kepentingan perusahaan dengan tetap memperhitungkan kepentingan pemegang saham dan pemangku kepentingan lainnya. Akuntabilitas merupakan persyaratan yang diperlukan untuk mencapai kinerja yang kesinambungan. Dalam menilai akuntabilitas sebuah perusahaan bisa dilihat dari 2 indikator yaitu berbasis kerja dan audit.

3. **Responsibilitas (*Responsibility*)**

Perusahaan harus mematuhi peraturan perundang-undangan serta melaksanakan tanggung jawab terhadap masyarakat dan lingkungan sehingga dapat terpelihara kesinambungan usaha dalam jangka panjang dan mendapat pengakuan *Good Corporate Citizen CSR* (*Corporate Sosial Responsibility*) dan kepatuhan (*compliance*) terhadap peraturan perundang-undangan.

4. **Independensi (*Independency*)**

Untuk melancarkan pelaksanaan prinsip *Good Corporate Governance*, perusahaan harus dikelola secara independensi sehingga masing-masing organ perusahaan tidak saling mendominasi dan tidak dapat diintervensi oleh pihak lain. Ada 2 indikator untuk menilai independensi perusahaan yaitu pengaruh internal dan pengaruh eksternal.

5. **Kesetaraan dan Kewajaran (*Fairness*)**

Dalam melaksanakan kegiatannya, perusahaan harus senantiasa memperhatikan kepentingan pemegang saham, pemangku kepentingan lainnya dan semua orang yang terlibat didalamnya berdasarkan prinsip didalamnya berdasarkan prinsip kesetaraan dan kewajaran yang terjadi dalam perusahaan ada 2 indikator yang bisa dilihat yaitu shareholder dan stakeholders.

Menurut Sutedi (2012:10) adanya pengelolaan perusahaan yang sangat baik itu dibutuhkan adanya informasi yang dikeluarkan oleh setiap perusahaan yang dapat dipercaya kebenarannya.

Dengan menerapkan prinsip-prinsip *Good Corporate Governance* yang ada di harapkan perusahaan bisa berjalan secara efektif dan efisien, sehingga kinerjanya menjadi optimal.

2.1.5 Unsur-unsur Good Corporate Governance

Perusahaan terdapat unsur-unsur *corporate governance* yang berasal dari dalam perusahaan serta unsur-unsur yang ada diluar perusahaan yang bisa menjamin berfungsinya *Good Corporate Governance* (Sutedi 20120:41).

a. Corporate Governance-Internal perusahaan

Unsur yang berasal dari dalam perusahaan dan unsur yang selalu diperlukan di dalam perusahaan antara lain:

1. Pemegang Saham;
2. Direksi;
3. Dewan komisaris;
4. Manajer;
5. Karyawan atau serikat pekerja;
6. Sistem remunerasi berdasar kinerja;
7. Komite audit;

Unsur yang selalu diperlukan didalam perusahaan, meliputi:

1. Keterbukaan dan kerahasiaan (*disclosure*);
2. *transparansi*;
3. *accountability*;
4. *fairness*;
5. aturan dari *code of conduct*;

b. *Corporate Governance-External* perusahaan

Unsur yang berasal dari luar perusahaan dan unsur yang selalu diperlukan diluar perusahaan, antara lain:

1. Kecukupan undang-undang dan perangkat hukum;
2. Investor;
3. Institusi penyedia informasi;
4. Akuntan public;
5. Institusi yang memihak kepentingan publik bukan golongan;
6. Pemberi pinjaman;
7. Lembaga yang mengesahkan legalitas.

Unsur yang diperlukan diluar perusahaan, meliputi :

1. Aturan dari *code of conduct*;
2. *fairness*;
3. *accountability*;
4. jaminan hukum.

Unsur-unsur *Good Corporate Governance* harus ada dalam perusahaan yang akan menerapkan prinsip tata kelola perusahaan, dalam pelaksanaan berbagai unsur yang ada di dalam perusahaan ataupun juga diluar perusahaan. Unsur-unsur yang ada dalam perusahaan merupakan suatu yang bisa mengontrol kinerja manajemen dalam melaksanakan kegiatannya, sedangkan unsur diluar perusahaan merupakan alat acuan dan control bagi manajemen dalam melaksanakan pengelolaan perusahaan.

2.1.5.1 Model Good Corporate Governance (GCG)

Teori dasar utama dari *Good Corporate Governance*, yang dijelaskan oleh (Sutedi 2012:43) :

a. *Principal- Agent Model*

Principal agent model atau *model agency theory* dikelola untuk memberikan win-win solution bagi pemegang saham sebagai pemilik sesuatu pihak, di asumsikan bahwa kondisi corporate governance suatu perusahaan akan diperleksi secara baik dalam bentuk sentiment pasar. Tujuan dari pemisahan pengelolaan dari kepemilikan perusahaan, agar pemilik perusahaan memperoleh keuntungan yang maksimal mungkin dengan biaya yang seefisien mungkin dengan dikelolanya perusahaan oleh tenaga professional. Semakin besar perusahaan yang dikelola memperoleh laba semakin besar pula keuntungan yang didapatkan *agents*.

b. *The Myopic Model*

Memfokuskan perhatian pada kepentingan-kepentingan pemegang saham dan manajer, dimana sentiment pasar lebih banyak dipengaruhi factor lain corporate governance. Oleh karena itu principal dan agent lebih berfokus kepada keuntungan-keuntungan jangka pendek.

c. *Stakeholder Model*

Untuk bisa mencapai tingkat pengembalian yang menguntungkan bagi pemegang saham/investor, manajer harus bisa memperhatikan ada batasan yang timbul dalam lingkungan dimana beroperasi, diantaranya masalah etika moral, lingkungan, sosial, budaya dan politik.

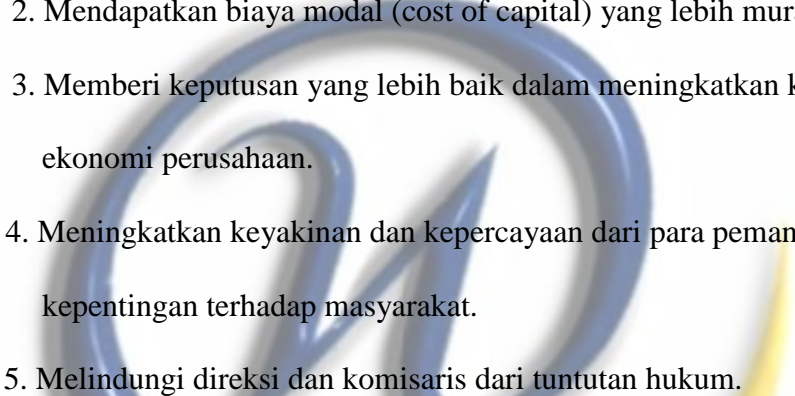
Tujuan perusahaan adalah menciptakan nilai bagi seluruh stakeholders dengan menciptakan barang dan jasa. Dalam model ini *corporate governance* merupakan sistem yang dirancang untuk memungkinkan dilakukan *check* dan *balance mechanism* untuk menjamin terpeliharanya keseimbangan internal dan eksternal perusahaan (Sutedi 2012).

2.1.5.2 Manfaat dan Tujuan Good Corporate Governance

Menurut Hery (2010:5) manfaat yang dapat diperoleh perusahaan yang menerapkan *Good Corporate Governance*, yaitu sebagai berikut :

1. *Good Corporate Governance* secara tidak langsung akan dapat mendorong pemantapan sumber daya perusahaan kearah yang lebih efektif dan efisien, yang pada gilirannya akan turut membantu terciptanya pertumbuhan atau perkembangan ekonomi nasional.
2. *Good Corporate Governance* dapat membantu perusahaan dan perekonomian nasional dalam hal menarik modal investor dengan biaya yang lebih rendah melalui perbaikan kepercayaan investor dan kreditor domestic maupun internasional.
3. Membantu pengelolaan perusahaan dalam memastikan / menjamin bahwa perusahaan telah taat pada ketentuan hokum dan peraturan.
4. Membantu manajemn dan *corporate board* dalam pemantaian penggunaan aset perusahaan.
5. Menurangi korupsi.

Selain menurut Hery, manfaat pelaksanaan Good Corporate Governance juga dikemukakan oleh Indra Surya dan Ivan Yustiavananda (2007) dalam Sukrisno Agoes dan I Cenik. Manfaat penerapan Good Corporate Governance (GCG) menurut Indra dan Ivan adalah sebagai berikut:

1. Memudahkan akses terhadap investasi domestik maupun asing.
 2. Mendapatkan biaya modal (cost of capital) yang lebih murah.
 3. Memberi keputusan yang lebih baik dalam meningkatkan kinerja ekonomi perusahaan.
 4. Meningkatkan keyakinan dan kepercayaan dari para pemangku kepentingan terhadap masyarakat.
 5. Melindungi direksi dan komisaris dari tuntutan hukum.
- 

2.1.6 Kinerja Manajemen

2.1.6.1 Pengertian Kinerja

Menurut Simamora (2004:327) Kinerja yaitu suatu pencapaian persyaratan pekerjaan tertentu yang akhirnya secara nyata dapat tercermin keluaran yang dihasilkan. Soeprihanto (2000:7) menyebutkan istilah kinerja dan prestasi kerja yaitu hasil kerja seseorang selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standar, target/sasaran.

Menurut Mangkunegara (2001:67) istilah kerja berasal dari *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Jadi dengan demikian kinerja (*performance*) adalah suatu hasil yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang pada periode tertentu berdasarkan alat ukur yang digunakan baik kualitas maupun kuantitas dengan membandingkan antara target dan hasil yang dicapai.

2.1.6.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja

Menurut Mathis dan John yang di alih bahasakan oleh Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira (2001:82) factor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu tenaga kerja, yaitu; 1) Kemampuan mereka, 2) motivasi, 3) dukungan yang diterima, 4) keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, dan 5) hubungan mereka dengan organisasi.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2001:67) factor yang mempengaruhi kinerja antara lain :

a. Faktor kemampuan

Secara psikologi kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (pendidikan). Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

b. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai terarah untuk mencapai tujuan kerja. Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong seseorang untuk berusaha untuk mencapai potensi kerja secara maksimal.”

Berdasarkan definisi di atas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja dipengaruhi oleh faktor kemampuan yaitu IQ dan pendidikan, faktor motivasi sebagai alat penggeraknya untuk mencapai tujuan kerja, adanya audit internal dapat memotivasi para anggota organisasi dengan memberikan konsultasi yang independen dan objektif agar tujuan kerjanya dapat tercapai.

2.1.6.3 Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja

Menurut pendapat dari Arep dan Tanjung (2003:203) tujuan dan manfaat penilaian kinerja yaitu :

“Tujuan penilaian kinerja adalah menghasilkan informasi yang akurat dan otentik tentang perilaku dan kinerja karyawan sehingga semakin besar pula potensi nilainya bagi perusahaan.”

Selain itu juga, Mulyadi (2010:416) mengatakan penilaian kinerja mempunyai manfaat bagi manajemen untuk :

1. Mengelola operasi organisasi secara efektif dan efisien melalui pemotivasian karyawan secara maksimum
2. Membantu pengambilan keputusan yang bersangkutan dengan karyawan dan seperti promosi, transfer, dan pemberhentian.
3. Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan karyawan dan untuk menyediakan kriteria seleksi dan evaluasi program pelatihan karyawan.
4. Mengadakan umpan balik bagi karyawan mengenai bagaimana atasan mereka menilai kinerja mereka.
5. Menyediakan suatu dasar bagi distribusi penghargaan.”

2.1.6.4 Pengertian Manajemen

Terry (2001:1) mengatakan pengertian manajemen ialah :

“Suatu proses atau kerangka kerja, yang melibatkan bimbingan atau pengarahan suatu kelompok orang-orang kearah tujuan-tujuan organisasional atau maksud-maksud yang nyata”.

Selain itu James A.F. Stoner dalam Wiludjeng (2007:3) mengatakan arti manajemen ialah :

“Management is the process of organizing, controlling, planning, and leading the effect of organization members and the use of other organizational resource in order to achieve stated organizational gold.”

Ada juga Hasibuan (2004:2) mengemukakan pendapat tentang istilah manajemen ialah :

“Manajemen ialah ilmu dan seni yang mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya dengan secara efektif dan efisien untuk mencapai satu tujuan tertentu.”

Berdasarkan pengertian-pengertian manajemen di atas, dapat dikatakan manajemen merupakan sebagai suatu proses, karena di dalam manajemen terdapat kegiatan-kegiatan yang harus dilakukan. Misalnya *planning* yang merupakan kegiatan perencanaan, *organizing* atau kegiatan pengorganisasian, *leading* atau kegiatan-kegiatan pengarahan, *controlling* atau kegiatan pengawasannya.

2.1.6.5 Tingkatan Manajemen

Wiludjeng (2007:10) mengatakan dalam organisasi itu ada 3 tingkatan atau level manajemen, ialah :

1. Manajemen Puncak (*Top Management*)

Manajer bertanggungjawab atas pengaruh yang ditimbulkan dari keputusan-keputusan manajemen keseluruhan dari organisasi. Misal: Direktur, wakil direktur, direktur utama. Keahlian yang dimiliki para manajer tingkat puncak adalah konseptual, artinya keahlian untuk membuat dan merumuskan konsep untuk dilaksanakan oleh tingkatan manajer dibawahnya.

2. Manajemen Menengah (*Middle Management*)

Manajemen menengah harus memiliki keahlian interpersonal/manusiawi, artinya keahlian untuk berkomunikasi, bekerjasama dan memotivasi orang lain. Manajer bertanggungjawab melaksanakan rencana dan memastikan tercapainya suatu tujuan. Misal: manajer wilayah, kepala divisi, direktur produk.

3. **Manajemen Bawah/Lini (*Low Management*)**

Manager bertanggung jawab menyelesaikan rencana-rencana yang telah ditetapkan oleh para manajer yang lebih tinggi. Pada tingkatan ini juga memiliki keahlian yaitu keahlian teknis, artinya keahlian yang mencakup prosedur, teknik, pengetahuan dan keahlian dalam bidang khusus. Misal: supervisor/pengawas produksi, mandor.

4. *Operatives*

Menjalankan kegiatan-kegiatan implementatif sesuai yang ditugaskan oleh top manajemen melalui *Middle managers* dan *First line managers* (Para pekerja teknis)

2.1.6.6 Pengertian Kinerja Manajemen

Kinerja manajemen merupakan suatu proses manajerial mengenai perencanaan, evaluasi dan penilaian kinerja perangkat organisasi untuk mewujudkan tujuan organisasi. Kinerja manajemen dapat menentukan pekerjaan yang dilakukan selama ini sudah berada pada jalur yang seharusnya. Kinerja manajemen harus dinilai agar dapat mengetahui kelebihan dan kekurangan manajemen dan perusahaan. Penilaian kinerja manajemen dapat dilakukan melalui KPI (*Key Performance Indicator*).

2.1.6.7 Pengertian KPI (*Key Performance Indicator*)

Antono, Bahari (2011) mendefinisikan *Key performance Indicators* adalah tolak ukur kuantitatif yang digunakan untuk mengukur tingkat pencapaian kinerja terhadap target kinerja yang telah ditetapkan.

Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa KPI (*KeyPerformance Indicator*) ialah sesuatu yang bisa dijadikan petunjuk atau indikator untuk mengukur unjuk kerja / kinerja / prestasi kerja dalam bidang atau pekerjaan tertentu juga menilai manajemen perusahaan.

2.1.6.8 Kriteria untuk KPI (Key Perfomance Indicator)

Untuk bisa digunakan, sebuah *Key Performance Indicator* harus memenuhi 5 buah kriteria atau syarat di bawah ini.

1. Terkait Pada Sasaran (Objective).

Sebuah KPI bukan sasaran tetapi KPI hanya akan punya peran yang signifikan bila terkait dengan sebuah sasaran yang harus atau ingin dicapai seseorang atau satu kelompok yang bertanggung jawab atas pencapaiannya. Jika tidak ada tujuan yang harus dicapai, untuk apa ada KPI karena tidak ada yang diukur. Oleh karena itu sebuah KPI tidak bisa tiba-tiba saja muncul dan digunakan tanpa terkait dengan sebuah sasaran kinerja yang harus atau ingin dicapai.

2. Bisa Dihitung:

Yang dimaksud dengan bisa dihitung untuk KPI adalah bahwa bisa dikuantifikasi yaitu sebuah ukuran kuantitatif bisa ditetapkan atau ditempelkan kepadanya. Contoh-contoh dari kuantitas adalah jumlah (number), persentasi atau nilai moneter. Harap diperhatikan bahwa Persentasi yang dimaksud di atas bukanlah persen dari keberhasilan. Kesalahan yang sering dilakukan dalam menetapkan KPI adalah saat mengukur kemajuan pembangunan sebuah proyek yang dilakukan adalah berapa banyak pekerjaan

yang telah selesai dilakukan. Hanya karena sebuah proyek telah berhasil diselesaikan secara keseluruhan (100%) tidaklah berarti bahwa proyek itu sebuah keberhasilan (sukses). Padahal mungkin waktunya telah molor dan mengalami mangkrak cukup lama sehingga biayanya membengkak Sukses tergantung pada DAMPAK dari yang dihasilkan, BUKAN padapenyelesaian sebuah kegiatan.

3. Bisa Dibandingkan.

Sejumlah nilai mungkin menarik tetapi apakah kemudian berguna tergantung pada apakah bila dibandingkan dengan capaian yang optimal, lalu bisa diterima/akseptabel, atau tidak. Tiap KPI harus punya sebuah pembanding atau standar sebagai patokan. Bila bisa diperoleh patokan yang dianggap bisa diterima sebagai standar untuk sektor industri terkait akan lebih bagus lagi.

4. Ada Bukti

Bukti bisa merupakan hasil dari menghitung dan membandingkan secara tepat. Adalah penting untuk berusaha memperoleh ukuran yang akan diterima dari semua sisi oleh semua *stakeholders* (pemilik kepentingan).

5. Terikat Pada Waktu

Semua kegiatan dan upaya mencapai sebuah tujuan terikat dengan waktu, kapan itu harus selesai Atau bahwa ukuran itu hanya berlaku untuk tahun berjalan, dll.

2.1.6.9 Proses Penetapan *KPI*

Ada 3 (tiga) langkah yang harus dilakukan untuk menentukan dan menetapkan *Key Performance Indicators* yang tepat. Tiga langkah tersebut akan dijelaskan di bawah ini.

1. Tetapkan Dahulu Sasaran (Tujuan) Yang Harus Dicapai
2. Deskripsikan Hasil Yang Harus Dicapai
3. Mengidentifikasi ukuran (*KPI*)

Berdasarkan PT Pos Indonesia (Persero) Nomor: 28/DIRUT/0117 tanggal 10 Januari 2017 tentang Pengesahan Rencana Kerja dan Anggaran (RKAP) Tahun 2017. Evaluasi pencapaian *KPI* sebagai penilaian kinerja direksi mencakup aspek antara lain

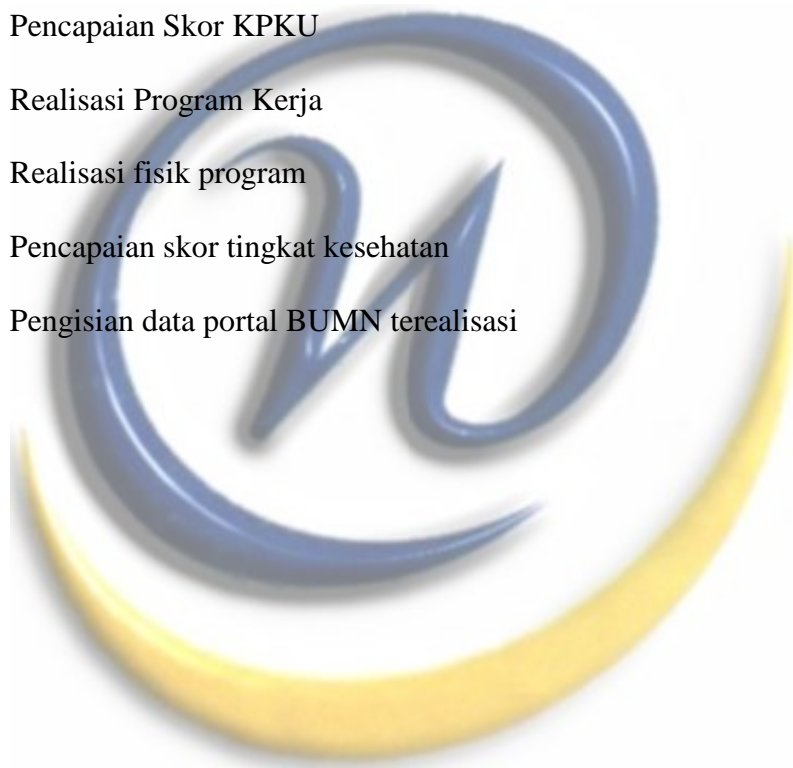
1. **Keuangan dan Pasar**
 - a. Pertumbuhan pendapatan (*revenue growth*)
 - b. Pertumbuhan Aset (*asset growth*)
 - c. Realisasi *earning before interest tax depreciation amortization* (EBITDA)
 - d. Realisasi pelaksanaan *public service obligation* (PSO)
 - e. Realisasi *sales to average asset*
 - f. Realisasi *average asset to average equity*
 - g. Realisasi *market share*
2. **Efektivitas fokus pelanggan**
 - a. Maksimal waktu penyelesaian complain konsumen maksimal 3 hari kerja

3. Fokus Tenaga Kerja

- a. Pencapaian pendapatan yang dihasilkan perusahaan dari setiap pegawai tetap dan kontrak yang dimiliki oleh perusahaan
- b. Peningkatan EEI (*Employee Engagement Index*)

4. Kepemimpinan, Tata Kelola,dan Tanggung jawab kemsyarakatan

- a. Pencapaian GCG indeks
- b. Pencapaian Skor KPKU
- c. Realisasi Program Kerja
- d. Realisasi fisik program
- e. Pencapaian skor tingkat kesehatan
- f. Pengisian data portal BUMN terealisasi



2.2 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1

Rekapitulasi Penelitian Terdahulu

| NO | Nama Peneliti, Judul dan Tahun | Sampel | Variabel Penelitian | Hasil Penelitian | Perbedaan dan Persamaan |
|----|--|-------------------------|---|--|--|
| 1 | Abdul Aziz, Pengaruh Audit Internal terhadap Kinerja Manajamen pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero), 2015 | 30 Responden | Audit Internal, Kinerja Manajemen | Semakin baik pelaksanaan audit internal maka akan di ikuti dengan meningkatnya kinerja manajemen. | <u>Perbedaan:</u> Analisis yang eksplanatori dan tidak meneliti Variabel X2 (GCG) <u>Persamaan:</u> Variabel Y |
| 2 | Melia Agustina Tertius dan Yulius Jogi Christiawan, Pengaruh Good Corporate Governance terhadap | 62 sampel perusahaan | Good corporate governance, Kinerja Perusahaan | variabel independen antara lain dewan komisaris, komisaris independen, dan kepemilikan | <u>Perbedaan:</u> Variabel X1 dan pengujiannya <u>Persamaan :</u> Variabel X2 |

| | | | | | |
|----------|--|-----------|---|--|---|
| | Kinerja Perusahaan pada Sektor Keuangan, 2015 | | | manajerial dengan variabel kontrol ukuran perusahaan secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen yaitu ROA. | |
| 3 | Al- Matari E.M et al. The Effect of The Internal Audit and Firm Performance: A Research Framework, 2014 | 60 | Audit internal, kinerja perusahaan | Audit internal berpengaruh terhadap kinerja | Perbedaan: Variabel X2 dan Y Persamaan : Variabel X1 |

| | | | | | |
|---|--|--|---|---|---|
| 4 | <p>Nadia Denisa, Pengaruh Audit Internal Terhadap Kinerja Manajemen (Studi Kasus Pada PDAM Tirtawening Kota Bandung), 2012</p> | <p>20 Responden</p> | <p>Audit Internal, Kinerja Manajemen</p> | <p>Baik tidaknya penerapan Audit Internal mempengaruhi peningkatan Kinerja Manajemen</p> | <p>Perbedaan : Variabel X2 Persamaan : Variabel X1 dan Y</p> |
| 5 | <p>Eko Madyo Susanto dan Rosita, Pengaruh Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Manajer (Studi Empiris Pada Manajer Koperasi se-Eks Karesidenan Surakarta), 2012</p> | <p>Manajer Eks Koperasi Karesidenan Surakarta</p> | <p>Sistem Informasi Akuntansi, Kinerja Manajer</p> | <p>Sistem Informasi Akuntansi Tidak Berpengaruh terhadap Kinerja Manajer</p> | <p>Perbedaan : Variabel X1, X2 dan Y Persamaan: Mengukur Kinerja</p> |

2.3 Kerangka Pemikiran

2.3.1 Hubungan Audit Internal Terhadap Kinerja Manajemen

Audit internal dapat membantu organisasi untuk mencapai target atau tujuan organisasi. Karena audit internal adalah kegiatan assurance dan konsultasi independen dan objective, dan di rancang untuk memberikan nilai tambah dan meningkatkan kegiatan operasi organisasi (Kurt F. Reding, 2013).

Bedasarkan teori dari Kurt F. Reading audit internal dapat membantu organisasi untuk berkonsultasi agar memberikan nilai tambah dan meningkatkan kegiatan operasi organisasi dan mencapai tujuan organisasi.

2.3.2 Hubungan *Good Corporate Governance* (GCG) Terhadap Kinerja Manajemen

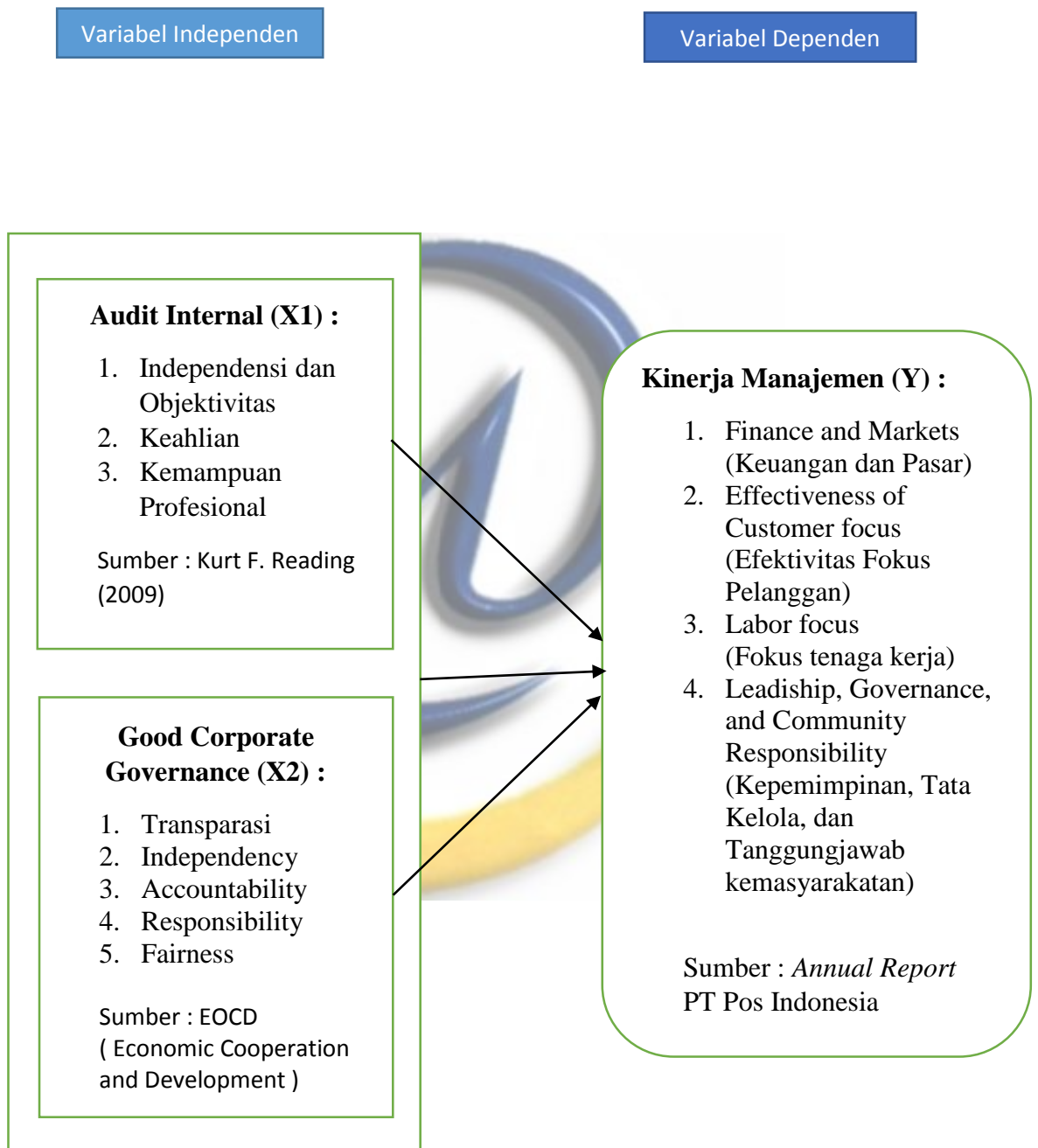
Sejumlah negara di Asia menjadi sering di perbincangkan karna akitivitas bisnis nya , Kondisi perekonomian di asia yang lesu akibat lemahnya praktek Good Corporate Governance (GCG) di Negara-negara tersebut, membuat negara-negara tersebut tidak siap untuk memasuki era globalisasi dan pasar bebas. Corporate governance merupakan suatu sistem yang mengatur dan mengendalikan perusahaan yang diharapkan dapat memberikan dan meningkatkan nilai perusahaan kepada para pemegang saham (Dey Report, 1994). Berdasarkan teori tersebut, penerapan good corporate governance dipercaya dapat meningkatkan nilai perusahaan juga corporate governance yang efektif dalam jangka panjang dapat meningkatkan kinerja manajemen juga perusahaan dan menguntungkan para pemegang saham.

2.3.3 Hubungan Audit Internal dan Good Corporate Governance (GCG)

Terhadap Kinerja Manajemen

Audit internal adalah kegiatan assurance dan konsultasi yang independen dan obyektif, yang dirancang untuk memberikan nilai tambah dan meningkatkan kegiatan operasi organisasi. Corporate governance merupakan suatu sistem yang mengatur dan mengendalikan perusahaan yang diharapkan dapat memberikan dan meningkatkan nilai perusahaan kepada para pemegang saham (Dey Report, 1994). Dari definisi Audit internal dan good corporate governance mempunyai kesamaan yaitu berfungsi untuk menambah nilai perusahaan dan meningkatkan kegiatan operasi organisasi. Sehingga dengan adanya audit internal dan good corporate governance (gcg) atau tata kelola perusahaan yang baik kinerja manajemen pun akan baik dan meningkatkan nilai perusahaan.

Berdasarkan teori-teori diatas dan pengamatan dari hasil penelitian terdahulu, dibuatlah kerangka pemikiran sebagai berikut:



2.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H01 : Tidak ada pengaruh Audit Internal terhadap Kinerja Manajemen

Ha1 : Terdapat pengaruh Audit Internal terhadap Kinerja Manajemen

H02 : Tidak ada pengaruh Good Corporate Governance (GCG) terhadap
Kinerja Manajemen

Ha2 : Terdapat pengaruh Good Corporate Governance (GCG) terhadap
Kinerja Manajemen

H03 : Tidak ada pengaruh Audit Internal dan Good Corporate Governance
(GCG) terhadap Kinerja Manajemen

Ha3 : Terdapat Pengaruh Audit Internal dan Good Corporate Governance
(GCG) terhadap Kinerja Manajemen