BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

Penulis pada bab ini melakukan suatu tinjauan atas berbagai literatur maupun dari sumber-sumber lainnya yang relevan dengan penelitian yang dilakukan penulis dan hal tersebut akan menjadi dasar dalam menggambarkan kerangka pemikiran, menganalisis hasil penelitian dan pengambilan kesimpulan pada akhir penelitian. Secara garis besar penyusunan pada bab ini terbagi dalam kelompok teori yang menjelaskan mengenai pengaruh, komitmen organisasi, *locus of control*, kompleksitas tugas, kinerja auditor internal, serta hubungan antara komitmen organisasi, *locus of control*, dan kompleksitas tugas dengan kinerja auditor internal baik secara parsial maupun simultan. Berikut adalah uraian dari setiap konstruk.

2.1 Pengertian Pengaruh

Kata pengaruh menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (2001:849) berarti: "Daya yang ada atau timbul dari sesuatu (orang, benda) yang ikut membentuk watak, kepercayaan, atau perbuatan seseorang". Maka dari definisi tersebut dapat dikatakan bahwa pengaruh merupakan suatu daya atau kekuatan yang dapat membentuk dan mengubah sesuatu yang lain. Sehubungan dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis, pengaruh di sini merupakan bentuk hubungan sebab-akibat antar variabel. Variabel dalam penelitian ini yaitu, komitmen organisasi, *locus of control*, dan kompleksitas tugas akan memberikan

pengaruh terhadap kinerja auditor internal. Berikut ini adalah pemaparan mengenai setiap variabel.

2.2 Komitmen Organisasi

Buchanan (1974) dalam Trisnaningsih (2001:22) mendefinisikan komitmen adalah :

> "Sebagai penerimaan karyawan atas nilai-nilai organisasi (*identification),* keterlibatan secara psikologis (*psycological immerson*), dan loyalitas (*affection attachement*)".

Komitmen merupakan perpaduan sikap dan prilaku yang saling mendorong antara satu dengan yang lain. Komitmen organisasi menyangkut tiga sikap, yaitu: rasa mengidentifikasi dengan tujuan organisasi, rasa keterlibatan dengan tugas organisasi, dan rasa kesetiaan pada organisasi (Ferris dan Aranya, 1983 dalam Trisnaningsih, 2001). Robbins (1996:171) yang dialihbahasakan oleh Hadyana Pujaatmaka mengemukakan komitmen organisasi sebagai berikut :

> "Derajat sejauh mana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuannya, berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu".

Cherrington (1996) dalam Khikmah (2005:143) juga mengemukakan bahwa komitmen organisasi adalah :

> "Nilai personal, yang kadang-kadang mengacu sebagai sikap loyal pada perusahaan".

Komitmen organisasi bersifat multidimensi, maka terdapat perkembangan dukungan untuk tiga model komponen mengenai komitmen organisasi yang diajukan Mayer dan Allen (1991,1997) dalam Ikhsan dan M Ishak (2005: 36) antara lain :

1. Komitmen Afektif *(affective commitment)*, terjadi apabila karyawan ingin menjadi bagian dari organisasi karena adanya ikatan emosional *(emotional attachment)* atau psokologis terhadap organisasi.
2. Komitmen Kontinu *(continuance commitment)*, muncul apabila karyawan tetap bertahan pada suatu organisasi karena membutuhkan gaji dan keuntungan-keuntungan lain atau karena karyawan tersebut tidak menemukan pekerjaan lain. Dengan kata lain, karyawan tersebut tinggal di organisasi itu karena dia membutuhkan organisasi tersebut.
3. Komitmen Normatif *(normative commitment)*, timbul dari nilai-nilai diri karyawan. Karyawan bertahan menjadi anggota suatu organisasi karena memiliki kesadaran bahwa komitmen terhadap organisasi merupakan hal yang memang seharusnya dilakukan.

Dengan demikian komitmen organisasi merupakan rasa kesetiaan atau rasa ikut memiliki seorang karyawan terhadap organisasinya dan mendorong keterlibatan seorang karyawan dalam mengambil berbagai keputusan.

2.3 *Locus of Control*

Konsep tentang *Locus of Control* (pusat kendali) pertama kali dikemukakan oleh Rotter (1996), seorang ahli teori pembelajaran social. Rotter (1996) dalam Engko dan Gudono (2007:6) mengemukakan bahwa *locus of control* adalah : “suatu cara pandang seseorang terhadap suatu peristiwa, apakah dia dapat atau tidak dapat mengendalikan (*control*) suatu peristiwa”.

Kreitner dan Kinicki (2005:179) yang dialihbahasakan oleh Erly Suandy mengemukakan bahwa *Locus of Control* merupakan salah satu variabel kepribadian (*personility*), yang didefinisikan sebagai :

"Keyakinan individu terhadap mampu tidaknya mengontrol nasib (*destiny*) sendiri".

Sedangkan *Locus of Control* menurut Hjele dam Ziegler (1981) dan Baron dan Byrne (1994) dalam Engko dan Gudono (2007:6) adalah :

"Persepsi seseorang tentang sebab-sebab keberhasilan atau kegagalan dalam melaksanakan pekerjaan".

Locus of Control dapat dibedakan menjadi 2, yaitu : *internal locus of control* dan *external locus of control*. Auditor yang mempunyai *internal locus of control* akan lebih mempunyai kontribusi positif pada kinerja dalam melaksanakan tugas audit. Hal ini dikarenakan adanya kendali dari dalam dirinya, sehingga akan langsung terlihat melalui kemampuan kerja dan tindakan kerja yang berhubungan dengan keberhasilan dan kegagalan pada saat melakukan pekerjaannya. Sedangkan auditor dengan *external locus of control* merasakan bahwa terdapat pengaruh dari luar dirinya yang mendukung hasil pekerjaan yang dilakukan (Hjele dam Ziegler, 1981 dan Baron dan Byrne, 1994 dalam Engko dan Gudono, 2007).

Locus of Control yang berbeda mampu mencerminkan kinerja yang berbeda. *Internal locus of control* akan cenderung lebih sukses dalam karir dari pada *external locus of control*, mereka cenderung mempunyai level kerja yang lebih tinggi, promosi yang lebih cepat, dan mampu mendapatkan uang yang lebih (Spector, 1988 dalam Engko dan Gudono, 2007). Selain itu, seseorang dengan *internal locus of control* memiliki tingkat kepuasan yang lebih tinggi dengan pekerjaan mereka dan terlihat lebih mampu menahan stres dari pada seseorang dengan *external locus of control* (Baron & Greenberg, 1990 dalam Mahdy, 2012).

Dengan demikian *Locus of Control* merupakan pandangan seseorang mengenai keberhasilan atau kegagalan dalam melaksanakan pekerjaannya, apakah hasil yang diperoleh ini merupakan pengaruh dari faktor luar atau faktor dari dalam dirinya sendiri.

2.4 Kompleksitas Tugas

Kompleksitas tugas dapat didefinisikan sebagai fungsi dari tugas itu sendiri (Wood, 1986 dalam Engko dan Gudono, 2007:5). Kompleksitas tugas merupakan tugas yang kompleks/tidak terstruktur, membingungkan dan sulit untuk diselesaikan (Sanusi dan Iskandar, 2007 dalam Nadhiroh, 2010). Sedangkan kompleksitas tugas menurut Campbell (1988); Wood (1986); Bonner dan Sprinkle (2002) dalam Marganingsih dan Dwi Martani (2010) adalah proses dari suatu tugas yang membutuhkan sejumlah struktur dan kejelasan tugas yang diberikan, sehingga kompleksitas tugas yang meningkat disebabkan meningkatnya sejumlah proses dan berkurangnya tingkat struktur. Beberapa tugas audit dipertimbangkan sebagai tugas dengan kompleksitas yang tinggi dan sulit, sementara yang lain mempersepsikannya sebagai tugas yang mudah (Jiambalvo dan Pratt, 1982 dalam Engko dan Gudono, 2007). Lebih lanjut, Restuningdiah dan Indriantoro (2000) menyatakan bahwa kompleksitas tugas muncul dari ambiguitas dan struktur yang lemah, baik dalam tugas-tugas utama maupun tugas-tugas lain. Pada tugas-tugas yang membingungkan dan tidak struktur, alternatif/penyelesaian yang ada tidak dapat diidentifikasi. Sehingga data cenderung sulit untuk diperoleh dan hasilnya tidak dapat diprediksi.

Kompleksitas tugas pada penelitian ini didefinisikan sebagai tugas yang kompleks dan sulit, terdiri atas bagian-bagian yang banyak, berbeda-beda dan saling terkait satu sama lain. Dalam pelaksanaan tugasnya yang kompleks dan sulit, auditor sebagai anggota pada suatu tim audit memerlukan keahlian/ keterampilan, kemampuan dan tingkat kesabaran yang tinggi (Engko dan Gudono, 2007). Dalam hal ini, tugas seorang auditor yang kompleks dan sulit disebabkan oleh terbatasnya kapabilitas, dan daya ingat serta kemampuan untuk mengintegrasikan masalah yang dimiliki oleh seorang pembuat keputusan (Jamilah, dkk, 2007). Dengan demikian, semakin kompleksnya/tingginya suatu tugas, akan menurunkan tingkat keberhasilan tugas itu. Terkait dengan kegiatan pengauditan, tingginya kompleksitas audit ini bisa menyebabkan seorang audior berprilaku disfungsional sehingga menyebabkan terjadinya penurunan kinerja. (Restuningdiah dan Indriantoro, 2000)

2.5 Kinerja Auditor Internal

2.5.1 Pengertian Kinerja

Trisnaningsih (2007:8) mengemukakan bahwa secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*performance*). Sebagaimana dikemukakan oleh Mangkunegara (2005:67) bahwa istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu :

> "Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya".

Larkin (1990) dalam Trisnaningsih (2007:8) juga mengemukakan definisi kinerja sebagai berikut :

> "Suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepada seseorang atau sekelompok orang yang dilaksanakan berdasarkan kecapakan, pengalaman, dan kesungguhan yang diukur dengan mempertimbangkan kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu".

Sedangkan pengertian kinerja auditor menurut Mulyadi dan Puradiredja (1998:9) adalah :

> "Akuntan publik yang melaksanakan penugasan pemeriksaan (*examination*) secara obyektif atas laporan keuangan suatu perusahaan atau organisasi lain dengan tujuan untuk menentukan apakah laporan keuangan tersebut menyajikan secara wajar sesuai dengan prinsip akuntansi yang berlaku umum, dalam semua hal yang material, posisi keuangan dan hasil usaha perusahaan".

Dengan demikian kinerja auditor internal (*performance*) adalah suatu kondisi atau hasil yang dicapai oleh seorang auditor internal dalam memeriksa/mengontrol dan mengevaluasi aktivitas-aktivitas didalam perusahaan berdasarkan kecapakan, pengalaman, dan kesungguhan yang diukur dengan mempertimbangkan kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu dengan membandingkan antara target atau tujuan dengan hasil yang dicapai.

2.5.2 Pengukuran Kinerja

Larkin (1990) dalam Trisnaningsih (2007:4-5) menyatakan bahwa terdapat empat dimensi personalitas dalam mengukur kinerja auditor, antara lain:

1. Kemampuan (*ability*)
   Seorang auditor yang mempunyai kemampuan dalam hal auditing, maka akan cakap dalam menyelesaikan pekerjaannya.
2. Komitmen professional
   Auditor yang memiliki komitmen terhadap profesinya, maka akan loyal terhadap profesinya seperti yang dipersepsikan oleh auditor tersebut.
3. Motivasi
   Motivasi yang dimiliki seorang auditor akan mendorong keinginan individu auditor tersebut untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai suatu tujuan.
4. Kepuasan kerja
   Kepuasan kerja auditor adalah tingkat kepuasan individu auditor dengan posisinya dalam organisasi secara relatif dibandingkan dengan teman sekerja atau teman seprofesi lainnya.

2.5.3 Tujuan Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja (*performance appraisal*) adalah proses yang dipakai oleh organisasi untuk mengevaluasi pelaksanaan kerja individu (Simamora, 2004:338). Tujuan penilaian kinerja menurut Simamora (2004:343) dibagi ke dalam dua bagian besar, yaitu :

1. Tujuan Evaluasi
   Hasil penilaian kinerja sering berfungsi sebagai basis evaluasi reguler terhadap kinerja anggota organisasi. Dalam pendekatan evaluasi seorang manajer menilai kinerja masa lalu seorang karyawan. Evaluator menggunakan ratings deskriptif untuk menilai kinerja dan kemudian memakai data tersebut dalam keputusan-keputusan promosi, demosi, terminasi, dan kompensasi.
2. Tujuan Pengembangan
   Informasi yang dihasilkan oleh sistem penilaian dapat pula dimanfaatkan untuk memudahkan pengembangan pribadi anggota organisasi. Dalam pendekatan pengembangan, seorang manajer mencoba untuk meningkatkan kinerja seorang individu di masa depan. Manajer memberikan saran kepada

karyawan mengenai pengembangan karirnya dan membantu bawahan menentukan sasaran kinerja. Manajer menentukan kebutuhan pelatihan dan pengembangan karyawan. Karena karyawan memiliki masukan dalam penilaian, proses pengembangan menjadi lebih memakan waktu dibandingkan ketika penyelia hanya sekedar mengisi formulir penilaian.

Dengan demikian penilaian kinerja dapat memotivasi seseorang untuk bisa meningkatkan kualitas dalam menjalankan tugasnya dengan baik, karena jika tugas yang dikerjakan bisa dijalankan dengan baik dan mampu mencapai prestasi, maka akan dapat memberikan kesempatan/peluang untuk memperoleh *reward* (penghargaan).

2.5.4 Standar Kinerja Auditor Internal

Standar Profesi Audit Internal (2004:19) mengemukakan bahwa standar kinerja auditor internal adalah sebagai berikut :

2000 Pengelolaan Fungsi Audit Internal

2100 Lingkup Penugasan

2200 Perencanaan Penugasan

2300 Pelaksanaan Penugasan

2400 Komunikasi Hasil Penugasan

2500 Pemantauan Tindaklanjut

2600 Resolusi Penerimaan Risiko oleh Manajemen

Penjelasan mengenai standar kinerja auditor internal secara lengkap akan di jelaskan pada kertas lampiran.

2.6 Pengembangan Hipotesis

2.6.1 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Auditor Internal

Komitmen organisasi menunjukkan suatu daya dari seseorang dalam mengidentifikasikan keterlibatannya dalam suatu bagian organisasi (Modway *et al*, 1982 dalam Wijayanti, 2008:5). Trisnaningsih (2004) dalam Wijayanti (2008) mengemukakan jika seseorang yang bergabung dengan suatu organisasi tentunya membawa keinginan-keinginan, kebutuhan dan pengalaman masa lalu yang membentuk harapan kerja baginya, bersama-sama dengan organisasinya berusaha bekerja keras untuk mencapai tujuan bersama dan mampu mencapai prestasi kerja dengan baik, seorang karyawan harus mempunyai komitmen yang tinggi pada organisasinya. Komitmen yang tinggi pada organisasi tersebut berarti pemihakan seorang karyawan pada organisasi yang mempekerjakannya dan berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu (Robbins, 2003: 94-95 yang dialihbahasakan oleh Benyamin Molan). Komitmen organisasi dibangun atas dasar kepercayaan pekerja atas nilai-nilai organisasi, kerelaan pekerja membantu mewujudkan tujuan organisasi dan loyalitas untuk tetap menjadi anggota organisasi. Dengan demikian komitmen organisasi merupakan alat bantu psikologis seseorang dalam menjalankan organisasinya (Khikmah dan Priyanto, 2009).

Hasil penelitian Ketchand dan Strawser (2001) dalam Marganingsih dan Dwi Martani (2010) yang menguji berbagai dimensi dari komitmen organisasi yang menunjukkan adanya hubungan antara komitmen organisasi dengan kinerja. Penelitian yang dilakukan Oktarina (2007), Khikmah dan Priyanto

(2009), Siders *et al*. (2001), dan Fernando *et al*. (2005) dalam Marganingsih dan Dwi Martani (2010) memberikan kesimpulan yang sama bahwa komitmen organisasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja. Penelitian tersebut mendukung penelitian sebelumnya yang membuktikan bahwa komitmen organisasi mempunyai hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja. (Meyer dan Schoorman, 1992 dalam Marganingsih dan Dwi Martani, 2010). Berdasarkan pembahasan tersebut, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H_1 : Semakin tinggi Komitmen Organisasi, maka akan semakin tinggi Kinerja Auditor Internalnya.

2.6.2 Pengaruh *Locus of Control* Terhadap Kinerja Auditor Internal

Konsep *Locus of Control* didasarkan pada teori pembelajaran sosial (*social learning theory*) (Kustini, 2008 dalam Khikmah dan Priyanto, 2009). Robbins (1996:224) yang dialihbahasakan oleh Hadyana Pujaatmaka mengemukakan bahwa *Locus of Control* adalah :

> "Derajat sejauh mana seseorang meyakini bahwa mereka dapat menguasai nasib mereka sendiri".

Locus of Control yang dikemukakan oleh Hjele dam Ziegler (1981) dan Baron dan Byrne (1994) dalam Engko dan Gudono (2007:6) diartikan sebagai :

> "Persepsi seseorang tentang sebab-sebab keberhasilan atau kegagalan dalam melaksanakan pekerjaannya".

Locus of Control dibedakan menjadi *internal locus of control* dan *external locus of control*. *Internal locus of control* mengacu kepada persepsi

bahwa kejadian baik positif maupun negatif terjadi sebagai konsekuensi dari tindakan atau perbuatan diri sendiri dan dibawah pengendalian diri, sedangkan *external locus of control* mengacu kepada keyakinan bahwa suatu kejadian tidak mempunyai hubungan langsung dengan tindakan yang dilakukan oleh diri sendiri dan berada di luar kendali dirinya sendiri (Hjele dam Ziegler (1981) dan Baron dan Byrne (1994) dalam Engko dan Gudono (2007). Auditor yang mampu mengontrol aktivitas dan perilakunya dalam melaksanakan penugasan audit, akan dapat mempengaruhi kinerja dalam memenuhi tanggungjawabnya. (Khikmah dan Priyanto, 2009)

Hyatt dan Prawitt (2001) dalam Khikmah dan Priyanto (2009) telah memberikan beberapa bukti bahwa *internal locus of control* berhubungan dengan peningkatan kinerja dan *internal locus of control* seharusnya memiliki tingkatan yang lebih tinggi dibanding *external locus of control* dalam sebuah lingkungan audit. Hasil penelitian Patten (2005) dalam Mahdy (2012) menunjukkan bahwa pemahaman tentang struktur audit dan hubungannya dengan *locus of control* dapat membantu departemen audit internal untuk meningkatkan kinerja staf-staf mereka. Seperti yang telah dijelaskan di atas, jika auditor memiliki *internal locus of control*, di mana mereka memiliki keyakinan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan-pekerjaannya dengan kemampuan dirinya sendiri dengan cara berusaha meningkatkan kinerjanya dengan baik, sehingga akan timbul rasa kepuasan kerja bagi mereka. Sementara itu, Kartika dan Wijayanti (2007) dalam penelitiannya menjelaskan bahwa karakteristik individual auditor mempengaruhi secara signifikan kinerja auditor, di mana

auditor yang memiliki *internal locus of control* berkinerja lebih baik dari auditor yang yang memiliki *external locus of control*. Penelitian Oktarina (2007) dan Khikmah dan Priyanto (2009) juga menunjukkan bahwa *locus of control* berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Berdasarkan pembahasan tersebut, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H_2 : Semakin tinggi *Internal Locus of Control*, maka akan semakin tinggi Kinerja Auditor Internalnya.

2.6.3 Pengaruh Kompleksitas Tugas terhadap Kinerja Auditor Internal

Auditor selalu dihadapkan dengan tugas-tugas yang banyak, berbeda-beda, dan saling terkait satu sama lainnya. Beberapa tugas audit dipertimbangkan sebagai tugas dengan kompleksitas yang tinggi dan sulit, sementara yang lain mempresepsikannya sebagai tugas yang mudah (Jiambalvo dan Pratt, 1982 dalam Engko dan Gudono, 2007). Restuningdiah dan Indriantoro (2000) menyatakan bahwa kompleksitas muncul dari ambiguitas dan struktur yang lemah, baik dalam tugas-tugas utama maupun tugas-tugas lainnya.

Bonner (1994) dalam Khikmah dan Priyanto (2009) mengemukakan ada tiga alasan yang cukup mendasar mengapa pengujian terhadap kompleksitas tugas untuk sebuah situasi audit perlu dilakukan. Pertama, kompleksitas tugas ini diduga berpengaruh signifikan terhadap kinerja seorang auditor. Kedua, sarana dan teknik pembuatan keputusan dan latihan tertentu diduga telah dikondisikan sedemikian rupa ketika para peneliti memahami keganjilan pada kompleksitas tugas audit. Ketiga, pemahaman terhadap kompleksitas dari sebuah tugas dapat

membantu tim manajemen audit perusahaan menemukan solusi terbaik bagi staf audit dan tugas audit. Kompleksitas tugas ini terkait dengan persepsi individu tentang kesulitan suatu tugas yang disebabkan oleh terbatasnya kapabilitas, dan daya ingat serta kemampuan untuk mengintegrasikan masalah yang dimiliki oleh seorang pembuat keputusan. (Jamilah, dkk, 2007)

Kompleksitas penugasan audit merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kualitas audit. Menurut Libby dan Lipe (1992) dan Kennedy (1993) dalam Mahdy (2012) menyatakan bahwa kompleksitas penugasan audit dapat digunakan sebagai alat untuk meningkatkan kualitas kerja. Hal tersebut dapat mempengaruhi usaha auditor untuk mencapai hasil audit yang berkualitas dengan meningkatkan kualitas kerjanya.

Penelitian Khikmah dan Priyanto (2009) memberikan kesimpulan bahwa kompleksitas tugas berpengaruh positif terhadap kinerja. Beberapa penelitian lain menemukan bahwa kinerja secara umum akan menurun karena meningkatnya kompleksitas tugas (Simnett dan Trotman, 1989; Simnett, 1996 dalam Marganingsih dan Dwi Martani, 2010). Restuningdiah dan Indriantoro (2000); Prasita dan Adi (2007); dan Marganingsih dan Dwi Martani (2010:10) memberikan kesimpulan yang sama bahwa peningkatan kompleksitas dalam suatu tugas atau sistem dapat menurunkan tingkat keberhasilan tugas itu. Dengan demikian, kompleksitas tugas yang meningkat dan berlebihan, akan menyebabkan menurunnya kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa kompleksitas tugas audit berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor. Berdasarkan pembahasan tersebut, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H_3 : Semakin tinggi Kompleksitas Tugas, maka akan semakin menurun Kinerja Auditor Internalnya.

2.6.4 Pengaruh Komitmen Organisasi, *Locus of Control*, dan Kompleksitas Tugas Audit terhadap Kinerja Auditor Internal secara simultan

Badan Usaha Milik Negara atau BUMN merupakan suatu unit usaha yang sebagian besar atau seluruh modal berasal dari kekayaan negara yang dipisahkan serta membuat suatu produk atau jasa yang sebesar-besarnya untuk kemakmuran rakyat. BUMN juga sebagai salah satu sumber penerimaan keuangan negara yang nilainya cukup besar. (www.AnneAhira.com, 2013)

Sejalan dengan berkembangnya perusahaan menjadi satu kesatuan yang relatif besar, maka semakin kompleks pula masalah-masalah perusahaan yang timbul yaitu cukup banyaknya kecurangan-kecurangan yang dikarenakan kurangnya sistem pengawasan dan pengendalian internal di dalam perusahaan (Tugiman, 2013). Dalam hal ini keberadaan auditor internal (Inspektorat dan SPI perusahaan-perusahaan BUMN/BUMD) sebagai pihak yang membantu manajemen untuk mencapai tujuan organisasi, diharapkan mampu memegang teguh prinsip integritas, obyektivitas, kerahasiaan (*confidentially*) dan kompetensi yang harus tercermin dalam setiap perilakunya (SPAI, 2004:11). Adapun definisi serta lingkup kerja audit internal yang dikemukakan oleh Tugiman (1997:11) sebagai berikut :

> "Pemeriksaan internal adalah suatu fungsi penilaian yang independen dalam suatu organisasi untuk menguji dan mengevaluasi kegiatan organisasi yang dilaksanakan".

Apabila melihat definisi serta ruang lingkup kerja audit internal tersebut, maka keberadaan auditor internal di dalam suatu perusahaan akan sangat mendukung terciptanya sistem pengawasan dan pengendalian internal yang efektif serta pelaksanaan kerja anggota organisasi yang berkualitas. Dengan pentingnya fungsi dari internal audit dalam suatu perusahaan, maka sudah selayaknya perusahaan mampu mengoptimalkan kinerja dari seorang auditor internal (Tugiman, 1997:11).

Mangkunegara (2005:67) mengemukakan bahwa istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Larkin (1990) dalam Trisnaningsih (2007:8) juga mengemukakan definisi kinerja sebagai berikut :

> "Suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepada seseorang atau sekelompok orang yang dilaksanakan berdasarkan kecapakan, pengalaman, dan kesungguhan yang diukur dengan mempertimbangkan kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu".

Sedangkan pengertian kinerja auditor menurut Mulyadi dan Puradiredja (1998:9) adalah :

> "Akuntan publik yang melaksanakan penugasan pemeriksaan (*examination*) secara obyektif atas laporan keuangan suatu perusahaan atau organisasi lain dengan tujuan untuk menentukan apakah laporan keuangan tersebut menyajikan secara wajar sesuai dengan prinsip akuntansi yang berlaku umum, dalam semua hal yang material, posisi keuangan dan hasil usaha perusahaan".

Berdasarkan definisi di atas dapat diyakini bahwa kinerja auditor internal (*performance*) merupakan suatu kondisi atau hasil yang dicapai oleh seorang auditor internal dalam memeriksa/mengontrol dan mengevaluasi aktivitas-aktivitas didalam perusahaan berdasarkan kecapakan, pengalaman, dan

kesungguhan yang diukur dengan mempertimbangkan kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu dengan membandingkan antara target atau tujuan dengan hasil yang dicapai. Dengan demikian seorang auditor internal akan selalu berusaha meningkatkan kualitas kinerjanya secara optimal (Oktaviani, 2010). Untuk dapat memberikan kinerja yang optimal dari seorang auditor internal, maka seorang auditor internal harus memiliki gairah dan semangat dalam bekerja. Hal itu akan dapat terwujud dengan melihat perilaku yang menjadi karakteristik individu dari seorang auditor internal, yaitu komitmen organisasi, *locus of control*, dan kompleksitas tugas (Wahjono, 2010).

Komitmen organisasi menunjukkan suatu daya dari seseorang dalam mengidentifikasikan keterlibatannya dalam suatu bagian organisasi (Modway *et al*, 1982 dalam Wijayanti, 2008). Trisnaningsih (2004) dalam Wijayanti (2008) mengemukakan jika seseorang yang bergabung dengan suatu organisasi tentunya membawa keinginan-keinginan, kebutuhan dan pengalaman masa lalu yang membentuk harapan kerja baginya, bersama-sama dengan organisasinya berusaha mencapai tujuan bersama dan untuk bekerja sama dan berprestasi kerja dengan baik, seorang karyawan harus mempunyai komitmen yang tinggi pada organisasinya. Komitmen pada organisasi yang tinggi berarti pemihakan seorang karyawan pada organisasi yang mempekerjakannya dan berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu (Robbins, 2003:94-95 yang dialihbahasakan oleh Benyamin Molan). Komitmen organisasi bersifat multidimensi, maka terdapat perkembangan dukungan untuk tiga model komponen mengenai

komitmen organisasi yang diajukan Mayer dan Allen (1991,1997) dalam Ikhsan dan M Ishak (2005:36) antara lain :

1. Komitmen Afektif *(affective commitment)*, terjadi apabila karyawan ingin menjadi bagian dari organisasi karena adanya ikatan emosional *(emotional attachment)* atau psokologis terhadap organisasi.
2. Komitmen Kontinu *(continuance commitment)*, muncul apabila karyawan tetap bertahan pada suatu organisasi karena membutuhkan gaji dan keuntungan-keuntungan lain atau karena karyawan tersebut tidak menemukan pekerjaan lain. Dengan kata lain, karyawan tersebut tinggal di organisasi itu karena dia membutuhkan organisasi tersebut.
3. Komitmen Normatif *(normative commitment)*, timbul dari nilai-nilai diri karyawan. Karyawan bertahan menjadi anggota suatu organisasi karena memiliki kesadaran bahwa komitmen terhadap organisasi merupakan hal yang memang seharusnya dilakukan.

Hal di atas menunjukkan komitmen organisasi menimbulkan rasa ikut memiliki (*sense of belonging*) bagi karyawan terhadap organisasi. Komitmen organisasi seseorang juga dapat tumbuh saat pengharapan kerjanya terpenuhi oleh organisasi dengan baik yaitu saat seseorang merasa bahwa organisasi dimana ia bekerja telah memperhatikan kebutuhan dan pengharapan mereka atas pekerjaan yang telah mereka laksanakan yang tercermin dengan diberikannya penghargaan kepadanya entah dalam bentuk misalnya seperti gaji atau promosi jabatan. Dengan demikian komitmen karyawan terhadap organisasi merupakan kunci ke arah peningkatan kualitas terhadap kinerja dan pencapaian tujuan organisasi. (Wijayanti, 2008)

Peningkatan kualitas kinerja yang mampu dicapai, tidak hanya dipengaruhi oleh komitmen yang dimiliki seseorang, yakni seorang auditor internal. Namun faktor individu yang lain juga dapat digunakan untuk menguatkan kinerja, yaitu variabel/kepribadian (*personality*) yang didefinisikan sebagai keyakinan individu terhadap mampu tidaknya mengontrol nasib

(*destiny*) sendiri (Kreitner dan Kinicki, 2005:179 yang dialihbahasakan oleh Erly Suandy), di mana variabel tersebut adalah *locus of control*. *Locus of control* adalah cara pandang seseorang terhadap suatu peristiwa apakah dia merasa dapat atau tidak dapat mengendalikan peristiwa yang terjadi padanya (Rotter, 1966 dalam Engko dan Gudono, 2007). *Locus of control* dibedakan menjadi *internal locus of control* dan *external locus of control* (Hjele dan Ziegler, 1981 dan Baron dan Byrne, 1994 dalam Engko dan Gudono, 2007). Auditor yang mempunyai *internal locus of control* akan lebih mempunyai kontribusi positif pada kinerja dalam melaksanakan tugas audit. Hal ini dikarenakan *internal locus of control* akan tampak melalui kemampuan kerja dan tindakan kerja yang berhubungan dengan keberhasilan dan kegagalan pada saat melakukan pekerjaannya. Sedangkan auditor dengan *external locus of control* merasakan bahwa terdapat kendali di luar dirinya yang mendukung hasil pekerjaan yang dilakukan. Auditor yang mampu mengontrol aktivitas dan perilakunya dalam penugasan audit, akan dapat mempengaruhi pelaksanaan kinerja audit dalam memenuhi tanggungjawabnya. (Khikmah dan Priyanto, 2009)

Pelaksanaan kinerja audit harus memenuhi dan sesuai standar pelaksanaan audit internal yang ada. Auditor internal harus mengidentifikasi, menganalisis, mengevaluasi, dan mencatat informasi yang memadai untuk mencapai tujuan penugasan (Khikmah dan Priyanto, 2009). Badan audit *research* ternama telah mendemonstrasikan bahwa sejumlah faktor level individu terbukti berpengaruh terhadap keputusan seorang auditor (Solomon dan Shield, 1995 dalam Khikmah dan Priyanto, 2009). Selain itu, bahwa pengaruh

dari keberadaan faktor-faktor ini berubah-ubah seiring dengan meningkatnya kompleksitas penugasan audit yang dihadapi (Khikmah dan Priyanto, 2009). Menurut Libby dan Lipe (1992) dan Kennedy (1993) dalam Mahdy (2012) bahwa kompleksitas penugasan audit dapat digunakan sebagai alat untuk meningkatkan kualitas audit. Hal tersebut dapat mempengaruhi usaha auditor untuk mencapai hasil audit yang berkualitas dengan meningkatkan kualitas kerjanya. Namun demikian, menurut Bonner dan Sprinkle (2002) dalam Andita (2012), bahwa kompleksitas tugas dapat menurunkan usaha seseorang, dan dapat menurunkan kinerja jangka pendek atau jangka panjang.

Penelitian-penelitian terdahulu mengenai pengaruh komitmen organisasi, *locus of control*, dan kompleksitas tugas terhadap kinerja auditor internal baik secara parsial maupun simultan mengemukakan hasil yang beragam. Hasil penelitian Ketchand dan Strawser (2001) dalam Marganingsih dan Dwi Martani (2010) yang menguji berbagai dimensi dari komitmen organisasi yang menunjukkan adanya hubungan antara komitmen organisasi dengan kinerja.

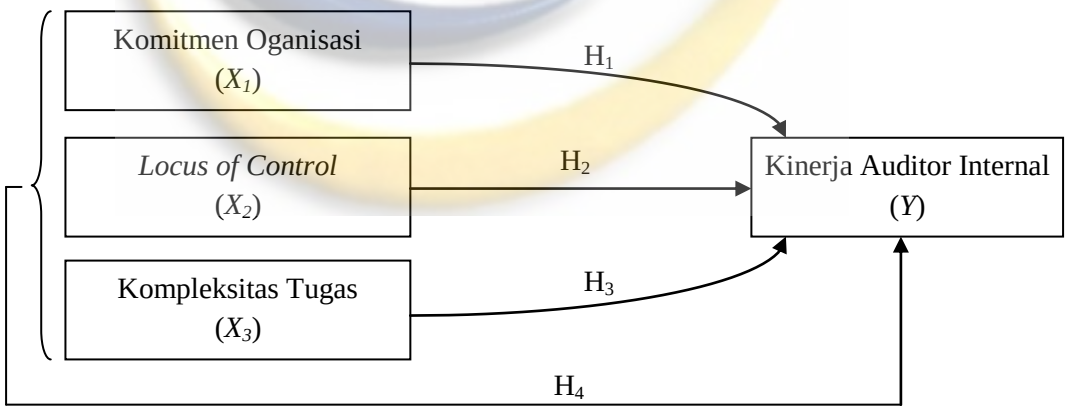
Penelitian Kartika dan Wijayanti (2007) dalam penelitiannya menjelaskan bahwa karakteristik individual auditor mempengaruhi secara signifikan kinerja auditor, di mana auditor yang memiliki *internal locus of control* berkinerja lebih baik dari auditor yang yang memiliki *external locus of control*. Penelitian Oktarina (2007) dan Khikmah dan Priyanto (2009) juga menunjukkan bahwa *locus of control* berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.

Penelitian Khikmah dan Priyanto (2009) memberikan kesimpulan bahwa kompleksitas tugas berpengaruh positif terhadap kinerja. Beberapa penelitian lain menemukan bahwa kinerja secara umum akan menurun karena meningkatnya kompleksitas tugas (Simnett dan Trotman, 1989; Simnett, 1996 dalam Marganingsih dan Dwi Martani, 2010). Restuningdiah dan Indriantoro (2000); dan Prasita dan Adi (2007) memberikan kesimpulan yang sama bahwa peningkatan kompleksitas dalam suatu tugas atau sistem dapat menurunkan tingkat keberhasilan tugas itu. Hal ini menunjukkan bahwa kompleksitas tugas audit berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor.

Berdasarkan teori-teori dan penjelasan di atas, hubungan antar variabel dapat digambarkan skema kerangka pemikiran dari penelitian sebagai berikut :

Gambar 2.1

Kerangka Pemikiran Penelitian



Model di atas dapat dituliskan dalam hipotesis umum sebagai berikut :

H_4 : Komitmen Organisasi, *Locus of Control*, dan Kompleksitas Tugas secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Auditor Internal.