

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGAJUAN HIPOTESIS

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Pengertian Auditing

Definisi auditing yang berasal dari *The Report of the Committee on Basic Auditing Concepts of the American Accounting Association* yang dikutip oleh Boynton (2006) yaitu Auditing adalah suatu proses sistematis untuk menghimpun dan mengevaluasi bukti-bukti secara objektif mengenai asersi-asersi tentang berbagai tindakan dan kejadian ekonomi untuk menentukan tingkat kesesuaian antara asersi-asersi tersebut dengan kriteria yang telah ditentukan dan menyampaikan hasilnya kepada para pemakai yang berkepentingan.

Committee of Auditing Concepts (2005) Pengertian auditing adalah suatu proses sistemik untuk memperoleh dan mengevaluasi bukti – bukti secara objektif mengenai suatu pernyataan tentang kegiatan atau kejadian ekonomis untuk menentukan tingkat kesesuaian antara pernyataan tersebut dengan kriteria yang telah ditentukan, serta mengkomunikasikan hasilnya kepada pihak-pihak yang berkepentingan.

Dari pendapat diatas dapat penulis simpulkan bahwa auditing merupakan kegiatan proses pengumpulan, pengevaluasian bukti atau informasi di dalam perusahaan.

2.1.2 Jenis-jenis Audit

Sukrisno (2013) jenis audit dibagi berdasarkan kelompok atau pelaksanaan audit, yaitu :

1. Auditor Eksternal

Auditor ekstern/ independent bekerja untuk kantor akuntan publik (KAP) yang statusnya diluar struktur perusahaan yang mereka audit. Umumnya auditor ekstern menghasilkan laporan atas *financial* audit.

2. Auditor Internal

Auditor intern bekerja untuk perusahaan yang mereka audit. Laporan audit manajemen umumnya berguna bagi manajemen perusahaan yang diaudit. Oleh karena itu tugas internal auditor biasanya adalah audit manajemen yang termasuk jenis *compliance* audit.

Arens (2008) menyatakan bahwa, audit umumnya digolongkan menjadi 3 golongan, yaitu:

1. Audit Operasional (*Operational Audit*)

Audit operasional mengevaluasi efisiensi dan efektifitas setiapbagian dari prosedur dan metode operasi organisasi. Pada akhir audit operasional, manajemen biasanya mengharapkan saran-saran untuk memperbaiki operasi. Dalam audit operasional, review atau penelaahan yang dilakukan tidak terbatas pada akuntansi, tetapi dapat mencakup evaluasi atas struktur organisasi, operasi komputer, metode produksi, pemasaran, dan semua bidang lain dimana auditor menguasainya.

2. Audit Kepatuhan (*Compliance Audit*)

Audit ketaatan dilaksanakan untuk menentukan apakah pihak yang 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 digariskan. Oleh karena itu, sebagian besar pekerjaan jenis ini seringkali dilakukan oleh auditor yang bekerja pada unit organisasi itu.

3. Audit Laporan Keuangan (*Financial Statement Audit*)

Audit laporan keuangan dilakukan untuk menentukan apakah laporan keuangan (informasi yang diverifikasi) telah dinyatakan sesuai dengan kriteria tertentu. Biasanya, kriteria yang berlaku adalah prinsip-prinsip akuntansi yang berlaku umum *GAAP* (*Generally Accepted Accounting Principle*). Dalam menentukan apakah laporan keuangan telah dinyatakan secara wajar sesuai dengan *GAAP*, auditor mengumpulkan bukti untuk menetapkan apakah laporan keuangan itu mengandung kesalahan yang material atau salah saji lainnya.

Dari pendapat di atas dapat penulis simpulkan bahwa audit memiliki jenis-jenis yang sangat beragam, tetapi didalam pekerjaannya audit mempunyai fungsi tugas dan tanggung jawab yang sama.

2.1.3 Tipe Auditor

Mulyadi (2010) auditor adalah orang atau kelompok orang yang melaksanakan audit dapat dikelompokkan menjadi tiga golongan :

1. Auditor Independen

Auditor Independen adalah auditor profesional yang menyediakan jasa kepada masyarakat umum, terutama dalam bidang audit atas laporan keuangan yang dibuat oleh kliennya. Audit tersebut terutama ditujukan untuk memenuhi kebutuhan para pemakai informasi keuangan seperti kreditur, investor, calon kreditur, calon investor dan instansi pemerintah (terutama instansi pajak).

2. Auditor Pemerintah

Auditor pemerintah adalah auditor profesional yang bekerja di instansi pemerintah yang tugas pokoknya melakukan audit atas pertanggungjawaban keuangan yang disajikan oleh unit-unit organisasi atau entitas pemerintahan atau pertanggungjawaban keuangan yang ditujukan kepada pemerintah.

3. Auditor Intern

Auditor intern adalah auditor yang bekerja dalam perusahaan (perusahaan negara maupun perusahaan swasta) yang tugas pokoknya adalah menentukan apakah kebijakan dan prosedur yang ditetapkan oleh manajemen puncak telah dipatuhi, menentukan baik atau tidaknya penjagaan terhadap kekayaan organisasi, maupun efisiensi dan

efektivitas prosedur kegiatan organisasi, serta menentukan keandalan informasi yang dihasilkan oleh berbagai bagian organisasi.

Mulyadi (2010) menyatakan bahwa tahap audit atas laporan keuangan meliputi:

1. Penerimaan Perikatan Audit
2. Perencanaan Audit
3. Pelaksanaan Pengujian Audit
4. Pelaporan Audit

Dari pendapat diatas dapat penulis simpulkan bahwa tahapan-tahapan audit memeriksa atas laporan keuangan perusahaan harus sesuai dengan kode etik profesi audit.

2.1.4 Laporan Audit (*Audit Report*)

Laporan audit yaitu *audit report* yang menyatakan bahwa pemeriksaan telah dilakukan sesuai dengan norma pemeriksaan akuntan. Mulyadi (2010) mengemukakan bahwa laporan audit merupakan media yang dipakai auditor dalam berkomunikasi dengan masyarakat lingkungannya. Dalam laporan tersebut auditor menyatakan pendapatnya mengenai kewajaran laporan keuangan auditan. Pendapat auditor tersebut disajikan dalam satu laporan tertulis yang umumnya berupa laporan audit baku. Laporan audit baku terdiri dari tiga paragraf: paragraf pengantar (*introductory paragraph*), paragraf lingkup (*scope paragraph*), dan paragraf pendapat (*opinion paragraph*).

2.1.5 Pengertian Hubungan Baik Antara Rekan Kerja

Robbins (2002:36) menyatakan bahwa hubungan dengan teman sekerja yang intinya merupakan salah satu kebutuhan seorang pekerja untuk berinteraksi sosial untuk mencapai kepuasan kerja.

Sunyoto (2012:212) dalam penelitiannya yaitu hubungan teman sekerja yang intinya adalah hubungan sosial yang dilakukan di antara karyawan. Hubungan dengan teman sekerja merupakan sumber dukungan, kenyamanan, nasihat dan bantuan pada individu (Luthans, 2005:245).

Dari pendapat diatas dapat penulis simpulkan bahwa memiliki rekan kerja yang akrab, akan tercipta kepuasan kerja. Studi-studi terdahulu yang telah dilakukan masih memperdebatkan bahwa pekerja yang produktif akan lebih puas, bukan pekerja yang puas akan lebih produktif.

2.1.6 Fungsi dan Tujuan Hubungan Baik Antara Rekan Kerja

Berdasarkan Djaja Dalam Yuningsih (2011) fungsi hubungan rekan kerja yaitu :

1. Mencegah salah pengertian antara pimpinan dan bawahan.
2. Mengembangkan kerja sama antara pimpinan dan bawahan.
3. Dapat membentuk suatu *teamwork* yang efektif.
4. Mengerahkan individu dalam kelompok pada suatu tujuan.

Effendi (2009:71) menyatakan bahwa hubungan rekan kerja yang baik sangat dibutuhkan dalam usaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan menerapkan prinsip-prinsip hubungan rekan kerja dengan baik. Dalam kegiatan

hubungan rekan kerja seorang pemimpin perusahaan berusaha memecahkan masalah-masalah yang menimpa bawahannya secara individual. Tujuannya untuk menggugah kegairahan dan kegiatan bekerja dengan semangat kerjasama yang produktif dengan perasaan bahagia dan hati yang puas, baik kepuasan ekonomis, psikologis maupun kepuasan sosial.

Dari pendapat diatas dapat peneliti simpulkan bahwa hubungan rekan kerja mempunyai fungsi untuk memotivasi para karyawan, membangkitkan motif mereka, menggugah daya gerak mereka untuk bekerja lebih giat.

2.1.7 Indikator Hubungan Baik Antara Rekan Kerja

Hubungan yang terjadi di perusahaan ada yang bersifat *cooperation* dan terjadi juga hubungan yang bersifat *opposition*. *Cooperation* terjadi karena adanya kerjasama yang disebabkan adanya faktor-faktor yang menunjukkan kesamaan yang memungkinkan anggota yang satu membantu anggota yang lain, sedangkan *opposition* dapat berujud *conflict* dan *competation*.

Alfaidah (2007) menyatakan bahwa terdapat beberapa indikator hubungan baik antara rekan kerja, yaitu sebagai berikut :

1. Kepuasan pekerja
2. Keefektifan komunikasi
3. Keefektifan tim kerja

Dari pendapat diatas dapat penulis simpulkan bahwa rekan kerja mempunyai peran yang cukup penting dalam pencapaian tujuan perusahaan dan

mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan lainnya, karena rekan kerja merupakan bagian yang tak terpisahkan dalam hubungan kerja di perusahaan

2.1.8 Pengertian Pengendalian Intern

Werren (2005:235) menyatakan bahwa pengendalian intern harus dilaksanakan seefektif mungkin dalam suatu perusahaan untuk mencegah dan menghindari terjadinya kesalahan, kecurangan, dan penyelewengan.

Oleh karena itu dibutuhkan menyusun suatu kerangka pengendalian atas sistem yang sudah ada pada perusahaan yang terdiri dari beragam tindakan pengendalian yang bersifat intern bagi perusahaan, sehingga manajer dapat mengalokasikan sumber daya secara efektif dan efisien, maka dibutuhkan suatu pengendalian intern yang dapat memberikan keyakinan kepada pimpinan bahwa tujuan perusahaan telah tercapai. Kebijakan dan prosedur yang melindungi aktiva perusahaan dari kesalahan penggunaan, memastikan bahwa informasi usaha yang disajikan akurat dan meyakinkan bahwa hukum dan peraturan telah diikuti.

Sistem pengendalian intern meliputi struktur organisasi, metode, ukuran-ukuran yang dikoordinasikan untuk menjaga kekayaan organisasi, mengecek ketelitian dan keandalan data akuntansi, mendorong efisiensi dan mendorong dipatuhinya kebijakan manajemen (Mulyadi, 2008:163).

Dapat disimpulkan oleh peneliti bahwa sistem pengendalian intern merupakan suatu proses yang dilakukan untuk mencapai tujuan organisasi yang terdiri dari berbagai kebijakan, prosedur, teknik, peralatan fisik, dokumentasi, dan manusia. Serta meliputi kebijakan dan tindakan yang diambil dalam suatu

organisasi untuk mengatur dan mengarahkan aktivitas organisasi agar tujuan yang telah ditetapkan perusahaan tercapai.

2.1.9 Komponen-komponen Pengendalian Intern

Menurut penulis pengendalian intern adalah komponen yang dirancang untuk memberikan kepastian yang layak mengenai pencapaian tujuan manajemen tentang reliabilitas pelaporan keuangan, efektivitas dan efisiensi operasi, dan kepatuhan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku.

Berdasarkan *Committee of Sponsoring Organization of the Tread way Commission (COSO)* dalam Sawyer (2005:144) pengendalian intern satuan usaha terdiri atas komponen-komponen berikut:

1. Lingkungan pengendalian
2. Penaksiran risiko
3. Informasi dan komunikasi
4. Aktivitas pengendalian pemantauan

Pengendalian internal menurut *Committee of Sponsoring Organization of the Tread way Commission* (Sawyer, 2005: 144) adalah proses, dipengaruhi oleh dewan entitas direksi, manajemen dan personel lain, yang dirancang untuk memberikan keyakinan memadai tentang pencapaian sasaran dalam kategori berikut:

1. Efektivitas dan efisiensi operasi.
2. Tingkat keandalan pelaporan keuangan.
3. Kepatuhan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku

2.1.10 Tujuan Pengendalian Intern

Tujuan Pengendalian Intern berdasarkan Mulyadi (2002:180) adalah sebagai berikut :

1. Keandalan informasi keuangan
2. Kepatuhan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku \
3. Efektivitas dan efisiensi operasi

Efektivitas dalam sistem pengendalian internal diartikan sebagai kemampuan sistem pengendalian intern yang direncanakan dan ditetapkan agar mampu mewujudkan tujuannya yaitu keandalan pelaporan keuangan, kepatuhan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku, serta efektivitas dan efisiensi operasi.

Dari pendapat diatas dapat penulis simpulkan bahwa tercapainya tujuan tersebut diwujudkan dalam bentuk adanya unsur-unsur sistem pengendalian intern dalam pengelolaan perusahaan secara efektif dan efisien.

2.1.11 Unsur-unsur Pengendalian Intern

Mulyadi (2008:166) menyatakan bahwa untuk menciptakan sistem pengendalian intern yang baik dalam perusahaan maka ada empat unsur pokok yang harus dipenuhi antara lain :

1. Struktur organisasi yang memisahkan tanggungjawab fungsional secara tegas.

2. Sistem wewenang dan prosedur pencatatan yang memberikan perlindungan yang cukup terhadap kekayaan, utang, pendapatan dan biaya.
3. Praktik yang sehat dalam melaksanakan tugas dan fungsi setiap unit organisasi.
4. Karyawan yang mutunya sesuai dengan tanggungjawabnya.

Sistem pengendalian intern meliputi struktur organisasi, metode, ukuran-ukuran yang dikoordinasikan untuk menjaga kekayaan organisasi, mengecek ketelitian dan keandalan data akuntansi, mendorong efisiensi dan mendorong dipatuhinya kebijakan manajemen (Mulyadi, 2008:163).

Penulis simpulkan bahwa unsur-unsur sistem pengendalian intern dapat mencapai tujuan organisasi yang terdiri dari berbagai kebijakan, prosedur, teknik, peralatan fisik, dokumentasi, dan manusia.

2.1.12 Indikator Pengendalian Intern

Berdasarkan *Committee of Sponsoring Organization of the Tread way Commission (COSO)* dalam Sawyer (2005: 144) ada beberapa indikator pengendalian intern yaitu :

1. Lingkungan pengendalian
2. Penaksiran risiko
3. Informasi dan komunikasi
4. Aktivitas pengendalian, dan pemantauan

Berikut ini adalah keterbatasan bawaan yang melekat dalam pengendalian internal berdasarkan Mulyadi (2002: 181) yaitu:

1. Kesalahan dalam pertimbangan
2. Gangguan, kolusi
3. Pengabaian oleh manajemen

Dari indikator diatas dapat penulis simpulkan bahwa pengendalian internal adalah representatif dari keseluruhan kegiatan di dalam organisasi yang harus dilaksanakan, dimana proses yang dijalankan dapat memberikan keyakinan yang memadai tentang pencapaian tujuan pengendalian operasional yang efektif dan efisien, keandalan laporan keuangan, dan kepatuhan terhadap hukum yang berlaku.

2.1.13 Pengertian Profesionalisme

Profesionalisme adalah seseorang yang mampu menguasai ilmu pengetahuan secara mendalam, mampu melakukan kreativitas dan inovasi atas bidang yang digelutinya, serta mampu berpikir positif dengan menjunjung tinggi etika dan integritas profesi.

Asri (2014) menyatakan bahwa profesionalisme yang meliputi kemampuan penguasaan baik secara teknis, maupun secara teoritis bidang keilmuan dan ketrampilan yang berhubungan dengan tugasnya, sebagai pemeriksa.

Profesionalisme untuk orang profesional akan menjadi lebih penting jika profesionalisme terkait dengan hasil kerja individu, sehingga dapat memberikan kontribusi yang baik bagi perusahaan atau organisasi profesi (Kalber, 1995).

2.1.14 Profesionalisme Kerja Auditor Internal

Berdasarkan Standar Umum Ketiga SA seksi 230 dalam SPAP (2001) menyebutkan bahwa dalam pelaksanaan audit dan penyusunan laporannya, auditor wajib menggunakan kemahiran profesionalnya dengan cermat dan seksama. Standar ini menuntut auditor independen untuk merencanakan dan melaksanakan pekerjaannya dengan menggunakan kemahiran profesionalnya secara cermat dan seksama.

Deva (2010) menyatakan bahwa profesionalisme menjadi syarat utama bagi seseorang yang menjadi auditor internal, sebab dengan profesionalisme yang tinggi, kebebasan auditor akan semakin terjamin.

Dari pendapat diatas dapat penulis simpulkan bahwa untuk meningkatkan kinerja SDM, seorang auditor dituntut agar dapat bertindak profesional dalam melakukan pemeriksaan. Auditor yang profesional akan lebih baik dalam menghasilkan hasil audit yang dibutuhkan dan berdampak pada peningkatan kinerja auditor, sehingga akan meningkatkan kepercayaan pihak yang membutuhkan jasa profesional.

2.1.15 Penguasaan Profesionalisme Kerja Auditor Internal

Grefita (2011) dalam penelitiannya menyatakan bahwa keahlian profesional adalah tingkat kemahiran profesional auditor internal dalam melakukan pemeriksaan yang dilaksanakan dengan keterampilan dan kecermatan profesionalnya terhadap penerapan struktur pengendalian. Elemen-elemen dari keahlian profesional ini adalah ketaatan terhadap kode etik profesional,

pengetahuan, ketrampilan, dan disiplin ilmu, hubungan dan komunikasi antar manusia, dan pendidikan berkelanjutan.

Siahaan (2009:14) mengidentifikasi profesionalisme sebagai penguasaan, antara lain di bidang :

1. Keahlian (*skill*),
2. Pengetahuan (*knowledge*)
3. Karakteristik (*characteristics*)

Penguasaan ketiga hal tersebut dapat penulis katakan sebagai suatu keharusan bagi auditor dalam peningkatan kinerja sehingga harapan masyarakat terhadap tuntutan transparansi dan akuntabilitas akan terpenuhi.

2.1.16 Indikator Profesionalisme Kerja Auditor Internal

Arifin (2011) menyatakan bahwa profesionalisme adalah suatu pandangan bahwa suatu keahlian tertentu diperlukan dalam pekerjaan tertentu yang mana keahlian itu hanya diperoleh melalui pendidikan khusus atau latihan khusus.

Berikut adalah indikator pengukuran profesionalisme auditor internal berdasarkan (Hidayatullah, 2009) :

1. Pengabdian pada profesi
2. Kewajiban sosial
3. Kemandirian
4. Keyakinan terhadap peraturan profesi
5. Hubungan dengan sesama profesi

Dari indikator diatas dapat penulis simpulkan bahwa tidak ada hubungan antara pengalaman internal auditor dengan komitmen profesionalisme, lama bekerja hanya mempengaruhi pandangan profesionalisme, hubungan dengan sesama profesi, keyakinan terhadap peraturan profesi dan pengabdian pada profesi. Hal ini disebabkan bahwa semenjak awal tenaga profesional telah dididik untuk menjalankan tugas-tugas yang kompleks secara independen dan memecahkan permasalahan yang timbul dalam pelaksanaan tugas-tugas dengan menggunakan keahlian dan dedikasi mereka secara profesional.

2.2 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1	Waode Siti Nur Insani, Andi Basru Wawo dan Muntu Abdullah (2017)	Pengaruh Profesionalisme, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Auditor pada Inspektorat Kabupaten Kolaka dan Kabupaten Kolaka Timur	Variabel Dependen X1 : Profesionalisme X2 : Motivasi X3 : Kepuasan Kerja Variabel Independen : Y : Kinerja Karyawan	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa profesionalisme berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor pada Inspektorat Kabupaten Kolaka dan Kabupaten Kolaka Timur.
2	Komang Oktarini dan I Wayan Ramanta (2016)	Pengaruh Pengalaman Kerja dan Kepatuhan terhadap Kode Etik pada Kualitas Audit melalui Skeptisisme Profesional Auditor	Variabel Dependen X1 : Pengalaman Kerja X2 : Kepatuhan terhadap Kode Etik X3 : Kualitas Audit Variabel Independen : Y : Skeptisisme Profesional	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengalaman kerja dan kepatuhan terhadap kode etik berpengaruh positif pada kualitas audit melalui skeptisisme profesional auditor

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Alat Analisis	Hasil Penelitian
3	Rini Maryuni Hariyati dan Ongki Dessy Oliviani (2015)	Pengaruh Audit Manajemen dan Pengendalian Intern terhadap Kinerja Perusahaan dengan <i>Good Corporate Governance</i> sebagai Variabel <i>Intervening</i>	Variabel Dependen X1 : Audit Manajemen X2 : Pengendalian Intern X3 : <i>Good Corporate Governance</i> Variabel Independen : Y : Kinerja Perusahaan	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa BUMN memiliki keterkaitan dengan pelaksanaan pengendalian intern pada BUMN tersebut. Dalam hal ketidakefektifan kinerja BUMN, perlu juga ditinjau aspek audit manajemen yang secara potensial dapat menjadi alat evaluasi kinerja perusahaan.
4	Liziana Widari dan Sutrisno (2017)	Pengaruh Sistem Pengendalian Internal Pemerintah dan Komitmen Organisasi terhadap Kualitas Laporan Keuangan Daerah	Variabel Dependen X1 : Sistem Pengendalian Internal Pemerintah X2 : Komitmen Organisasi Variabel Independen : Y : Kinerja Perusahaan Kualitas Laporan Keuangan	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Sistem Pengendalian Internal dan Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas laporan keuangan pemerintah daerah.
5	Rizkawati, Hasan Basri dan Muhammad Arfan (2014)	Pengaruh Profesionalisme, Etika Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Auditor Intern pada Inspektorat Kabupaten/Kota di Provinsi Aceh	Variabel Dependen X1 : Profesionalisme X2 : Etika Kerja X3 : Motivasi Variabel Independen : Y : Kinerja Auditor	Regresi linier berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa profesionalisme, etika kerja dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor intern pada Inspektorat Kabupaten/Kota di Provinsi Aceh baik secara simultan maupun

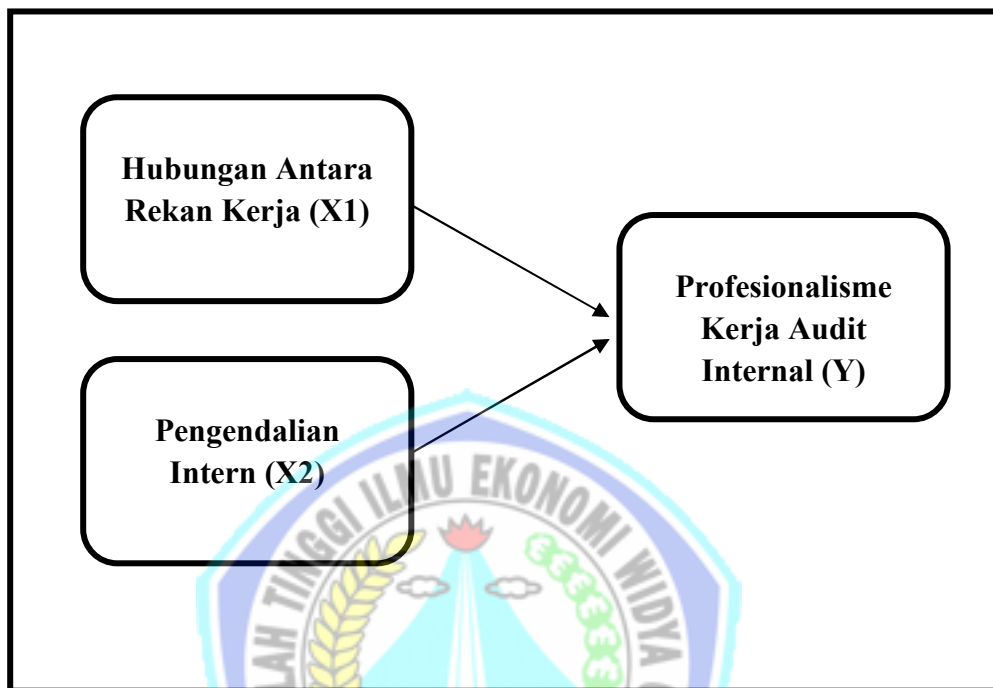
No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Alat Analisis	Hasil Penelitian
					parsial.
6	Ratu Agi dan Haryono Umar (2018)	Pengaruh Pengendalian Internal dan Audit Internal terhadap Kinerja Penjualan Perusahaan (Studi pada PT. B dan K Baja Utama)	Variabel Dependen X1 : Pengendalian Internal X2 : Audit Internal Variabel Independen : Y : Kinerja Penjualan Perusahaan	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengendalian internal berpengaruh signifikan terhadap kinerja penjualan, audit internal berpengaruh signifikan terhadap kinerja penjualan. Pengendalian internal dan audit internal berpengaruh pada kinerja penjualan karena berdampak pada pertumbuhan penjualan.
7	Kurnia Dwi Yuda Putra, Ida Wahyuni dan Bina Kurniawan (2018)	Hubungan Supervisi, Rekan Kerja, Gaji, Keamanan Kerja, Kondisi Kerja, Promosi Jabatan dan Jenis Pekerjaan dengan Kepuasan Kerja (Studi Kasus pada Koperasi Simpan Pinjam X di Kabupaten Pematang Jawa Tengah)	Variabel Dependen X1 : Hubungan Supervisi X2 : Rekan Kerja X3 : Gaji X4 : Keamanan Kerja X5 : Kondisi Kerja X6 : Promosi Kerja X7 : Jenis Pekerjaan Variabel Independen : Y : Kepuasan Kerja	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak ada korelasi antara rekan kerja (sig = 1,000) dan jenis pekerjaan (sig = 0,225) dengan kepuasan kerja. Sebanyak 50% karyawan puas dengan pekerjaan mereka.
8	Tulus Suryanto (2016)	<i>Islamic World Ethics Audit Opinion : Audit Professionalism and Dysfunctional Behavior As Intervening Variables</i>	Variabel Dependen X1 : Profesionalisme Audit X2 : Perilaku Disfungsional Variabel Independen : Y1 : Etika Kerja Islami Y2 : Opini Audit	Regresi linear berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa profesionalisme auditor adalah variabel moderator dari korelasi antara etika kerja Islami dan pendapat auditor.

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Alat Analisis	Hasil Penelitian
9	Wardayati, S. M. dan Alfi, A. (2017)	<i>The Influence of Individual Rank, Work Experience and Firm Size, on The Professionalism and Output of Internal Auditor</i>	Variabel Dependen X1 : Peringkat Individu X2 : Pengalaman Kerja X3 : Tolak Ukur Perusahaan Variabel Independen : Y1 : Profesionalisme Auditor Y2 : Hasil Audit Internal	Regresi linear berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa tolak ukur perusahaan secara empiris positif dan berkontribusi signifikan terhadap profesionalisme dan hasil kinerja audit internal.
10	Agus Widodo, Mardijuwono dan Charis Subianto (2018)	<i>Independence, Professionalism, Profesional Skepticism The Relation Toward The Resulted Audit Quality</i>	Variabel Dependen X1 : Independensi X2 : Profesionalisme X3 : Kecurigaan Variabel Independen : Y : Kualitas Audit	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa independensi, profesionalisme dan kecurigaan auditor sangat berpengaruh dengan kualitas kinerja audit.

Sumber data: diolah peneliti tahun 2020

2.3 Kerangka Pemikiran

Sugiyono (2009:88) menyatakan bahwa kerangka pemikiran merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka pemikiran yang baik akan menjelaskan secara teoritis pertautan antar variabel yang akan diteliti. Kriteria pertama agar suatu kerangka pemikiran bisa meyakinkan adalah alur – alur pikiran yang logis dalam membangun suatu kerangka berfikir yang membuahkan kesimpulan.

Gambar 2.1**Kerangka Pemikiran**

Sumber data : hasil olah data tahun 2020

Keterangan :

—————> = garis parsial

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel Hubungan Baik Antara Rekan Kerja (X1) dan Pengendalian Intern (X2) terhadap Profesionalisme Kerja Audit Internal (Y). Oleh karena itu dari kerangka pemikiran diatas, maka dapat ditentukan hipotesis dalam penelitian ini yang nantinya akan dilakukan pengujian terhadap hipotesis tersebut.

2.4 Pengajuan Hipotesis

Mudrajad (2013:59) hipotesis adalah penjelasan sementara tentang perilaku, fenomena, atau keadaan tertentu yang telah terjadi. Hipotesis merupakan jawaban sementara yang disusun oleh peneliti, yang kemudian akan diuji kebenarannya melalui penelitian yang dilakukan. Hipotesis berupa pernyataan mengenai konsep yang dapat dinilai benar atau salah jika menunjuk pada suatu fenomena yang diamati dan diuji secara empiris. Fungsi dari hipotesis adalah sebagai pedoman untuk dapat mengarahkan penelitian agar sesuai dengan apa yang kita harapkan.

Berdasarkan dari tinjauan pustaka, tinjauan penelitian sebelumnya, dan kerangka pemikiran yang sudah diuraikan diatas, maka dapat diambil hipotesis dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

Pengaruh Hubungan Baik Antara Rekan Kerja terhadap Profesionalisme Kerja Audit Internal

Hubungan baik antara rekan kerja terhadap profesionalisme kerja. Berdasarkan Organ (2008) hubungan komunikasi yang baik dengan sesama rekan kerja akan membantu seseorang untuk bekerja dengan baik. Dalam Hasibuan (2012) *human relation* merupakan hubungan yang harmonis, tercipta atas kesadaran dan kesediaan melebur keinginan individu demi terpadunya kepentingan bersama.

Wibowo (2010), mengungkapkan bahwa tidak ada hubungan antara pengalaman internal auditor dengan komitmen profesionalisme, lama bekerja

hanya mempengaruhi pandangan profesionalisme, hubungan dengan sesama profesi, keyakinan terhadap peraturan profesi dan pengabdian pada profesi.

H1 : ada pengaruh hubungan baik antara rekan kerja terhadap profesionalisme kerja audit internal.

Pengaruh Pengendalian Intern terhadap Profesionalisme Kerja Audit Internal

I Gusti (2008:283) dalam penelitiannya menjelaskan bahwa sistem pengendalian intern adalah kebijakan dan prosedur yang dirancang untuk memberikan keyakinan yang memadai bagi manajemen bahwa organisasi mencapai tujuan dan sasarannya. Salah satu cara untuk meningkatkan struktur pengendalian internal adalah dengan adanya auditor internal (Grefita, 2011). Auditor internal mempunyai tanggung jawab dalam melaksanakan tugas pemeriksaan internal. Auditor internal akan menilai apakah semua kebijakan yang telah ditetapkan terlaksana dengan tepat.

Grefita (2011) mengemukakan bahwa keahlian profesional adalah tingkat kemahiran profesional auditor internal dalam melakukan pemeriksaan yang dilaksanakan dengan keterampilan dan kecermatan profesionalnya terhadap penerapan struktur pengendalian intern. Elemen-elemen dari keahlian profesional ini adalah ketaatan terhadap kode etik profesional, pengetahuan, ketrampilan, dan disiplin ilmu, hubungan dan komunikasi antar manusia, dan pendidikan berkelanjutan.

H2: ada pengaruh pengendalian intern terhadap profesionalisme kerja audit internal.

