

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGAJUAN HIPOTESIS

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Grand Theory*

a. *Resource Based View Theory*

Perubahan lingkungan bisnis yang begitu cepat menyebabkan persaingan semakin ketat. Oleh karena itu, setiap organisasi harus mampu beradaptasi terhadap perubahan yang terjadi saat ini, agar organisasi tersebut dapat bertahan dan bersaing di pasar global. Tantangan utama yang dihadapi manajemen adalah bagaimana mengelola sumber daya organisasi secara efektif dengan menghilangkan praktik-praktik yang tidak efektif. Artinya manajemen diharuskan mengembangkan metode baru agar organisasi tetap kompetitif (Wright dan McMahan, 1992). Untuk memenangkan persaingan ini, setiap organisasi harus memiliki 17 keunggulan kompetitif. Keunggulan kompetitif adalah kemampuan organisasi untuk memberikan nilai yang lebih besar dibandingkan pesaingnya. Nilai tambah ini dapat berupa biaya yang lebih rendah dengan manfaat serupa yang ditawarkan oleh pesaing, manfaat yang jauh lebih tinggi dengan biaya yang lebih tinggi, atau kombinasi keduanya. Kemampuan untuk memberikan nilai tambah dimulai dari pelanggan dan berasal dari berbagai sumber keunggulan kompetitif (Satyagraha, 1994).

Salah satu teori yang diajukan oleh Barney & Wright (1998) adalah pandangan manajemen strategis berbasis sumber daya. Teori ini berfokus pada hubungan antara strategi organisasi dan sumber daya internal organisasi. Sumber

daya internal dan penyebaran sumber daya yang tidak dapat ditiru oleh organisasi lain mendukung tercapainya keunggulan kompetitif suatu organisasi. Hal ini menandakan bahwa teori ini sangat penting bagi organisasi, karena berperan dalam pengembangan sumber daya manusia sebagai salah satu sumber daya internal untuk mencapai keunggulan kompetitif organisasi.

The Resource Based View (RBV) of The Firm merupakan konsep yang mengkombinasikan analisis internal dan analisis eksternal organisasi. RBV memandang organisasi sebagai kumpulan aset-aset fisik, non fisik dan kemampuan organisasi (*organizational capabilities*) yang sangat berbeda dengan organisasi lain. Tidak ada dua organisasi yang sama dalam memiliki aset, kemampuan, dan kultur sekaligus. Aset, kemampuan dan kultur yang dimiliki organisasi akan menentukan bagaimana organisasi melakukan aktivitas fungsional secara efektif dan efisien. Suatu organisasi dianggap sukses apabila suatu organisasi memiliki sumberdaya terbaik dan sesuai dengan bisnis dan strateginya dalam menciptakan nilai (Barney & Wright, 1998).

Selain itu, dalam kerangka kerja yang berdasarkan sumberdaya, organisasi dipandang sebagai sekumpulan sumberdaya produktif dan kapabilitas yang digunakan berdasarkan keputusan administratif dan tidak dijual secara bebas di pasaran (Lado dan Wilson, 1994; Christensen dan Foss, 1997). Hal ini menunjukkan bahwa organisasi merupakan kumpulan aset fisik, non fisik dan kemampuan yang sangat menentukan keberhasilan organisasi dalam melakukan aktivitasnya. Sumberdaya organisasi mencakup semua faktor baik yang berwujud

maupun yang tidak berwujud yang dimiliki oleh organisasi, kemudian diproses untuk menghasilkan barang atau jasa guna memenuhi keinginan manusia.

2.1.2 Analisis Laporan Keuangan

a. Pengertian analisis laporan keuangan

(Hery, 2015:132) menyatakan bahwa Analisis laporan keuangan merupakan suatu metode yang membantu pengambil keputusan mengetahui kekuatan dan kelemahan perusahaan melalui informasi yang diperoleh dari laporan keuangan. Analisis laporan keuangan dapat membantu manajemen untuk mengidentifikasi kekurangan atau kelemahan yang ada dan kemudian mengambil keputusan yang rasional untuk meningkatkan kinerja perusahaan guna mencapai tujuan perusahaan. Analisis laporan keuangan juga berguna bagi investor dan kreditor dalam mengambil keputusan investasi dan kredit.

Analisis pelaporan keuangan merupakan proses membandingkan kemampuan suatu perusahaan berupa angka keuangan dengan perusahaan sejenis, angka keuangan periode sebelumnya, atau dengan jumlah anggaran (Utari & Dewi, 2014:53).

(Harahap, 2016:1) mengungkapkan bahwa menganalisis laporan keuangan berarti menggali lebih banyak informasi yang terkandung dalam suatu laporan. Seperti diketahui laporan keuangan adalah media informasi yang merangkum semua aktivitas perusahaan. Ada informasi dalam artikel ini yang memberi tahu Anda bahwa ada informasi tentang apa yang perlu Anda ketahui tentang situasi tersebut.

Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa analisis laporan keuangan merupakan suatu metode informasi untuk mengetahui tingkat kekuatan dan kelemahan dalam seluruh aktivitas perusahaan, sehingga memudahkan dalam mengambil keputusan.

a. Tujuan dan manfaat analisis laporan keuangan

Hery (2015:133) menjelaskan secara umum, tujuan dan manfaat dari dilakukannya analisis laporan keuangan adalah:

- 1) Mengetahui posisi keuangan perusahaan dalam satu periode berupa aset, kewajiban, hak milik, dan hasil usaha yang dicapai selama beberapa periode.
- 2) Mengetahui kekuatan dan kelemahan tingkat pertumbuhan perusahaan.
- 3) Menentukan langkah-langkah yang diperlukan untuk memperbaiki posisi keuangan perusahaan yang harus diambil di masa yang akan datang.
- 4) Melakukan evaluasi kinerja administratif.
- 5) Hal ini dibandingkan dengan perusahaan sejenis terutama dalam hal hasil yang dicapai.

b. Prosedur, Metode, dan Teknik Analisis Laporan Keuangan

Berikut adalah prosedur atau langkah-langkah dalam melakukan analisis laporan keuangan (Hery, 2015:134) sebagai berikut:

- 1) Mengumpulkan laporan keuangan secara lengkap beserta data pendukungnya, baik untuk satu periode maupun beberapa periode;
- 2) Lakukan pengukuran secara cermat dengan memasukkan berbagai angka ke dalam laporan keuangan ke dalam rumus yang telah ditentukan;

- 3) Memberikan penjelasan mengenai hasil perhitungan dan pengukuran yang dilakukan;
- 4) Membuat laporan hasil analisis;
- 5) Memberikan rekomendasi yang mempunyai hubungan dengan hasil analisis yang telah dilakukan.

Dalam melakukan analisis laporan keuangan diperlukan suatu metode analisis yang tepat. Dengan garis besar ada dua metode analisis laporan keuangan yang sering dipergunakan dalam praktek, yaitu:

- 1) Analisis vertikal (statis)

Analisis vertikal merupakan analisis yang dilakukan hanya untuk satu periode pelaporan keuangan. Oleh karena itu, informasi yang diperoleh hanya menggambarkan hubungan pokok antar pos-pos laporan keuangan satu periode saja, dan tidak dapat mengetahui perkembangan kondisi perusahaan dari satu periode ke periode lainnya. Analisis vertikal juga dapat berupa perbandingan informasi serupa dari perusahaan lain dalam industri yang sama dan dalam periode waktu yang sama.

- 2) Analisis horizontal (dinamis)

Analisis horizontal merupakan analisis yang dilakukan dengan membandingkan laporan keuangan dari beberapa periode. Dengan kata lain, perbandingan dilakukan dengan informasi serupa dari perusahaan tetapi untuk periode waktu berbeda.

Di bawah ini adalah jenis-jenis analisis laporan keuangan teknis yang dapat dilakukan:

- 1) Analisis perbandingan laporan keuangan yaitu untuk menunjukkan perubahan dalam jumlah (absolut) maupun dalam persentase (relatif).
- 2) Analisis tren, merupakan teknik untuk mengetahui tingkat kenaikan dan penurunan keadaan keuangan dan kinerja perusahaan.
- 3) Analisis persentase perkomponen atau (*common size*), merupakan teknis untuk mengetahui persentase dari komponen aset terhadap total aset, utang dan modal terhadap total pasiva (total aset), laporan laba rugi terhadap penjualan bersih.
- 4) Analisis sumber dan penggunaan modal kerja, merupakan analisis yang digunakan untuk mengetahui berapa banyak sumber dan penggunaan modal kerja selama dua periode waktu yang dibandingkan.
- 5) Analisis sumber dan penggunaan kas, merupakan analisis yang digunakan untuk mengetahui kondisi dan perubahan kas pada satu periode waktu tertentu.
- 6) Analisis rasio keuangan, merupakan teknik yang digunakan untuk mengetahui hubungan diantara pos-pos yang ada dalam neraca maupun laporan laba rugi.
- 7) Analisis perubahan laba kotor, merupakan teknik analisis untuk mengetahui posisi dan kondisi laba kotor dari satu periode ke periode berikutnya.

2.1.3 Audit Internal

a. Pengertian audit internal

Audit internal merupakan serangkaian kegiatan pemeriksaan yang dilakukan oleh pihak-pihak dari manajemen internal yaitu auditor perusahaan untuk

memeriksa catatan akuntansi dan keuangan perusahaan. Pemeriksaan yang dilakukan oleh auditor internal biasanya lebih detail dibandingkan pemeriksaan umum yang dilakukan oleh KAP. Sedangkan pengertian audit menurut Institute of Internal Auditors (IIA) adalah mengumpulkan dan mengevaluasi bukti-bukti yang berkaitan dengan berbagai peristiwa ekonomi (informasi) guna menentukan dan melaporkan derajat kesesuaian antara asersi (informasi) dengan kriteria yang telah ditetapkan. . Audit harus dilakukan oleh orang yang kompeten dan independen (Agoes, 2012:13).

Berdasarkan definisi tersebut dapat diketahui bahwa audit harus dilakukan oleh orang yang independen dan kompeten. Auditor harus mempunyai kualifikasi yang diperlukan untuk memahami kinerja yang digunakan. Ia juga harus memenuhi syarat untuk mengetahui jenis dan jumlah bukti yang perlu dikumpulkan untuk mencapai kesimpulan yang benar setelah memeriksa bukti. Auditor juga harus memiliki pikiran yang independen. Kompetensi orang yang melakukan audit tidak akan ada nilainya jika mereka tidak independen dalam mengumpulkan dan mengevaluasi bukti. Audit internal berperan sebagai penilai independen yang dibentuk oleh perusahaan untuk memeriksa dan mengevaluasi seluruh aktivitas perusahaan. Kehadiran fungsi audit internal pada suatu perusahaan dapat meningkatkan efektivitasnya dalam mencapai tujuan perusahaan. Peran audit internal tidak hanya sebatas memantau keuangan perusahaan, namun juga memberikan bimbingan, konsultasi, dan penelaahan laporan keuangan.

Mengembangkan dan memelihara pengendalian internal dan manajemen risiko yang efektif untuk menciptakan perusahaan yang sehat. Peran audit internal secara umum dibagi menjadi 3 kelompok, yaitu:

1) Audit Laporan Keuangan.

Audit laporan keuangan merupakan suatu audit yang dilakukan oleh auditor independen atas laporan keuangan yang diberikan oleh kliennya untuk menyatakan pendapat atas kewajaran laporan keuangan. Dalam menelaah laporan keuangan tersebut, auditor independen mengevaluasi kewajaran laporan keuangan berdasarkan konsistensi dengan prinsip akuntansi yang berlaku umum. Hasil penelaahan atas laporan keuangan disajikan dalam bentuk tertulis berupa laporan pemeriksaan, dan laporan penelaahan ini dibagikan kepada para pemakai informasi keuangan seperti pemegang saham, kreditur, dan kantor pajak.

2) Audit Kepatuhan.

Audit kepatuhan adalah audit yang bertujuan untuk menentukan apakah entitas yang diaudit telah mematuhi kondisi atau peraturan tertentu. Hasil audit kepatuhan umumnya dilaporkan kepada otoritas pembuat standar. Audit kepatuhan sering ditemukan di pemerintahan.

3) Audit operasional.

Audit operasional adalah tinjauan sistematis terhadap aktivitas suatu organisasi, atau bagiannya, dalam kaitannya dengan tujuan tertentu.

Tujuan audit operasional adalah untuk:

- 1) Mengevaluasi kinerja.

- 2) Mengidentifikasi kesempatan untuk peningkatan.
- 3) Membuat rekomendasi untuk perbaikan tindakan lebih lanjut.

b. Standar Profesional Audit Internal

Independensi Audit internal harus independen dan terpisah dari berbagai aktivitas yang diaudit. Auditor internal dianggap independen apabila mampu melaksanakan pekerjaannya secara bebas dan obyektif. Independensi auditor internal sangatlah penting terutama dalam memberikan penilaian yang tidak memihak (netral). Hal ini hanya dapat diperoleh melalui status organisasi unit audit internal yang harus mampu memberikan keleluasaan kepada auditor internal dalam menyelesaikan tanggung jawab auditnya secara maksimal. Audit internal harus mendapat dukungan moral penuh dari seluruh jajaran manajemen senior dan Dewan Direksi (Direksi dan Komite Audit) sehingga dapat menyelesaikan pekerjaannya tanpa campur tangan pihak lain. Pemimpin audit internal harus bertanggung jawab untuk mencapai independensi audit. Koordinasi rutin antara Kepala Audit Internal, Direksi dan Komite Audit akan membantu menjamin independensi dan menjadi sarana bagi semua pihak untuk saling memberikan informasi demi kepentingan organisasi secara keseluruhan.

Tujuan, wewenang dan tanggung jawab departemen audit internal harus didefinisikan dalam dokumen tertulis, sebaiknya dalam anggaran dasar yang disetujui oleh manajemen senior dan Dewan Direksi:

- 1) menyatakan kedudukan bagian audit internal dalam organisasi;

- 2) memberikan kewenangan kepada bagian audit internal untuk mendapatkan dokumen-dokumen (catatan), personel, dan benda-benda berwujud yang relevan dengan pelaksanaan audit.
- 3) mendefinisikan lingkungan yang menjadi scope audit internal.

Kemampuan Profesional Audit internal harus dilaksanakan dengan keahlian dan ketelitian profesional, yang merupakan hal yang wajib dimiliki oleh setiap auditor internal. Dalam setiap audit, pemimpin audit internal harus menunjuk orang-orang yang secara bersama-sama atau secara holistik memiliki pengetahuan dan keterampilan dari berbagai disiplin ilmu seperti akuntansi, ekonomi, keuangan, statistik, pengolahan data, elektronik, perpajakan, dan hukum yang diperlukan untuk melaksanakan audit. Audit dan inspeksi yang tepat dan tepat. Pemimpin audit internal harus mampu memberikan jaminan atau jaminan bahwa latar belakang pendidikan auditor internal secara teknis sesuai dengan jenis audit yang akan dilakukan. Namun tidak setiap anggota departemen audit internal harus memiliki kualifikasi dalam semua disiplin ilmu tersebut.

Lingkup Pekerjaan.

Ruang lingkup pekerjaan audit internal meliputi pengujian dan evaluasi kecukupan dan efektivitas sistem pengendalian internal organisasi. Tujuan dari peninjauan kecukupan dan efektivitas sistem pengendalian internal adalah untuk mengetahui apakah sistem yang diterapkan dapat memberikan jaminan yang wajar bahwa tujuan dan sasaran organisasi dapat dicapai secara efisien dan ekonomis, serta untuk memastikan apakah sistem tersebut berjalan dengan baik. diharapkan.

Tujuan utama pengendalian internal adalah meyakinkan:

- 1) keadilan informasi;
- 2) kesesuaian dengan berbagai kebijakan, rencana, prosedur, dan ketentuan perundang-undangan,
- 3) perlindungan terhadap aset organisasi;
- 4) penggunaan sumber daya secara ekonomis dan efisien
- 5) tercapainya berbagai tujuan dan sasaran yang telah di terapkan.

Auditor internal harus meninjau berbagai alat atau metode yang digunakan untuk melindungi aset perusahaan dari berbagai jenis kerugian, seperti kerugian akibat pencurian dan aktivitas ilegal. Saat memverifikasi keberadaan suatu aset, auditor internal harus menggunakan prosedur inspeksi yang tepat dan tepat.

4) Tujuan Audit Internal

Internal audit memiliki tujuan dalam manajemen organisasi/perusahaan. Agoes (2014:4) mengemukakan bahwa Tujuan audit internal adalah membantu manajemen perusahaan dalam melaksanakan tugasnya melalui analisa, evaluasi dan pemberian saran dan masukan mengenai kegiatan/program (yang termasuk dalam audit). Untuk mencapai tujuan audit internal, auditor harus melakukan hal-hal berikut:

- 1) Memastikan terkait peraturan dan prosedur yang harus dipatuhi oleh seluruh elemen manajemen.
- 2) Memberi penilaian baik dan meningkatkan pengawasan efektif dengan biaya sewajarnya serta mengidentifikasi sistem pengendalian yang diterapkan yang meliputi pengendalian internal manajemen dan kegiatan operasional yang berkaitan.

- 3) Memastikan bahwa seluruh aset perusahaan dijaga dengan penuh tanggung jawab dari penyalahgunaan, kehilangan, korupsi dan hal-hal semisal.
- 4) Mengajukan berbagai saran dalam rangka memperbaiki sistem operasional perusahaan agar lebih efektif dan efisien.
- 5) Memberi nilai terkait mutu dan kualitas kerja kepada setiap bagian yang ditunjuk manajemen perusahaan. Hal ini disesuaikan dengan standar dari manajemen mutu yang dilaksanakan.
- 6) Memastikan bahwa data yang dimiliki dan diolah di dalam perusahaan dapat dipertanggung jawabkan.

Fungsi Audit Internal

Menurut Farid dalam Kusumawati (2019), Ruang lingkup kegiatan audit internal mencakup wilayah yang sangat luas dan kompleks yang mencakup seluruh tingkatan manajemen, baik manajerial maupun operasional. Hal ini sesuai dengan komitmen bahwa fungsi audit internal adalah membantu manajemen dalam memantau jalannya kegiatan perusahaan. Namun, audit internal tidak bertindak sebagai mata-mata, melainkan sebagai rekan kerja yang siap membantu menyelesaikan setiap permasalahan yang Anda hadapi. Anda telah mengatakan bahwa audit internal memiliki fungsi yang berbeda-beda termasuk:

- 1) Pengawasan pada seluruh aktivitas yang sulit ditangani oleh pimpinan puncak
- 2) Pengidentifikasian dan minimalisasi risiko.
- 3) *Report validation* kepada manajer.
- 4) Mendukung dan membantu manajemen pada bidangbidang teknis.
- 5) Membantu proses *decision making*.

- 6) Menganalisis masa mendatang (bukan untuk hal yang telah terjadi)
- 7) Membantu manajer dalam mengelola perusahaan.

c. Siklus Kerja Audit

Kerja Audit Secara komprehensif siklus aktivitas utama internal audit dapat dibagi menjadi 4 tahapan besar, yang peneliti sebut sebagai “audit P-E-D-E” yaitu:

1) Rencana Audit

Merupakan upaya untuk menerjemahkan strategi perusahaan/bisnis dan masukan dari berbagai pihak ke dalam perspektif audit internal, khususnya dalam bentuk pemetaan risiko dan pengendalian, penetapan strategi audit, dan penyusunan program audit.

2) Pelaksanaan Audit

Merupakan pelaksanaan rencana audit baik secara berkala (reguler audit) maupun berdasarkan penyelidikan khusus atau permintaan pihak tertentu (special audit). Keduanya dilaksanakan secara sinergis antara pengawasan tidak langsung (audit kantor) dan pengawasan langsung (audit lapangan). Karena aktivitas ini merupakan audit berkelanjutan, pengembangan database audit juga merupakan bagian penting dalam fase ini.

3) Penyajian Hasil Audit

Merupakan penyampaian konfirmasi temuan (finding konfirmasi) kepada klien/subyek audit (auditor) untuk menyajikan laporan audit (audit report) kepada audit dan pihak-pihak yang berkepentingan. Baik konfirmasi temuan

maupun laporan hasil audit harus ditanggapi oleh pihak audit sebagai fungsi pemeriksaan ulang.

4) Peninjauan Kembali Hasil Audit

Merupakan kegiatan evaluasi (review) yang terdiri dari dua aspek: Pertama, evaluasi tindak lanjut atas hasil audit yang harus dilakukan oleh auditor. Kedua, melakukan penilaian terpadu terhadap kecukupan manajemen risiko dan pengendalian internal di seluruh grup perusahaan selain melakukan tinjauan internal terhadap kinerja audit sepanjang tahun. Hasil audit secara lengkap akan digunakan dalam tahap perencanaan audit selanjutnya.

5) Indikator kualitas audit internal

Adapun menurut Standar Pemeriksaan Keuangan Negara (SPKN) dalam (Anwar & Agustina, 2014) indikator kualitas audit adalah sebagai berikut:

- 1) Tepat waktu
- 2) Lengkap
- 3) Akurat
- 4) Objektif
- 5) Meyakinkan
- 6) Jelas
- 7) Ringkas.

2.1.4 Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja adalah keseluruhan hasil yang dicapai seseorang selama jangka waktu tertentu dalam melaksanakan tugas, misalnya standar kerja, sasaran atau kriteria

sasaran yang telah ditentukan sebelumnya dan disepakati bersama (Rivai, 2014:97).

Kinerja karyawan bukan sekedar informasi untuk promosi atau penentuan gaji bagi perusahaan. Namun bagaimana perusahaan dapat memotivasi karyawan dan mengembangkan rencana untuk memperbaiki penurunan kinerja yang dapat dihindari? Kinerja pegawai hendaknya dievaluasi dengan tujuan untuk memberikan kesempatan yang baik kepada pegawai dalam merencanakan karirnya ditinjau dari kelebihan dan kekurangannya, sehingga perusahaan dapat menetapkan gaji, menawarkan promosi dan dapat melihat perilaku pegawai. Penilaian kinerja dikenal dengan istilah "*performance rating*". Menurut (Munandar, 2008:287), Penilaian kinerja adalah proses penilaian terhadap sifat-sifat pribadi, tingkah laku kerja, dan hasil kerja seorang pekerja atau karyawan (pekerja dan manajer), yang menunjang prestasi kerjanya, dan dijadikan bahan pertimbangan pengambilan keputusan atas tindakan dalam pekerjaannya. Berdasarkan standar kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan, maka karyawan dapat menaati standar tersebut agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Ada beberapa tujuan kinerja pegawai, yaitu:

- 1) Tercapainya peningkatan yang bisa diperoleh pada kinerja organisasi.
- 2) Berlaku sebagai pendorong terjadinya perubahan pada budaya yang orientasinya adalah kinerja.
- 3) Peningkatan komitmen dan motivasi karyawan.
- 4) Adanya kemungkinan bagi individu untuk mengembangkan kemampuan.

- 5) Pengembangan relasi individu dengan pimpinan yang tidak hanya terbuka, namun juga konstruktif yang berkaitan dengan tugas yang dijalankan sepanjang tahun.
- 6) Menjadikan kinerja menjadi kerangka kerja bagi kesepakatan sasaran yang telah dijelaskan pada standar kerja serta target.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang dalam perusahaan, baik dari segi kuantitas maupun kualitas yang dicapai dalam menyelesaikan pekerjaan dalam menyelesaikan instruksi-instruksi yang telah diberikan sebelumnya. disediakan olehnya, menonjolkan semua kemampuan yang dimiliki karyawan.

b. Faktor-Faktor Kinerja Karyawan

Faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Wijaya & Danar (2014) antara lain:

- 1) Faktor internal
 1. Peraturan tata tertib dari lembaga legislatif yang sering kali penuh dengan pertarungan kepentingan untuk menghambat kinerja masing-masing fraksi yang ada.
 2. Kualitas anggota legislatif yang dapat diukur dari tingkat pendidikan dan kapasitas lainnya yang secara langsung berpengaruh pada kinerja mereka.
 3. Sarana dan anggaran yang diperlukan bagi kelancaran kerja badan legislatif.
- 2) Faktor eksternal
 1. Sistem pemilihan umum yang dilakukan.

2. Latar belakang sejarah dan iklim politik yang berlaku.
3. Ada tidaknya hak pemanggilan kembali anggota oleh partai politik yang ada.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja di lembaga legislatif (Wahyudi, 2008:129) yaitu sebagai berikut:

1) Sikap

Yaitu meliputi keyakinan, perasaan dan perilaku yang cenderung kepada orang lain atau sesuatu.

2) Keterlibatan kerja

Yaitu tingkat dimana seseorang memilih berpartisipasi secara aktif dalam kerja, menjadikan kerja sebagai pusat perhatian hidup dan memandang pekerjaan sebagai sesuatu yang penting kepada penghargaan diri.

3) Perilaku

Yaitu tindakan seseorang dalam keadaan umum dan khusus.

4) Partisipasi

Yaitu tingkat dimana seseorang secara nyata ikut serta dalam kegiatan organisasi, hal ini juga mempengaruhi dalam penambah wawasan serta pengetahuan yang lebih luas.

5) Penampilan

Yaitu tindakan individu yang membantu mencapai tujuan organisasi, termasuk kuantitas.

Ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja di antaranya motivasi, kepemimpinan, lingkungan kerja, disiplin kerja, budaya kerja, komunikasi,

komitmen, jabatan, kualitas kehidupan kerja, pelatihan, kompensasi, serta kepuasan kerja semua faktor tersebut berpengaruh. Namun ada pula yang lebih dominan ada juga yang tidak (Setiyawan et al., 2012).

c. Indikator Kinerja Karyawan

Melakukan evaluasi kinerja memerlukan teknik atau alat pengukuran yang sesuai dengan keadaan dan meminimalkan dampak negatif terhadap karyawan. Untuk mengukur kinerja pegawai dapat digunakan dimensi dan beberapa indikator yang dijelaskan secara rinci oleh Afandi (2018:89) sebagai berikut:

1) Kuantitas hasil kerja

Segala jenis satuan ukuran yang berkaitan dengan besaran usaha yang dapat dinyatakan dalam angka. Apabila seseorang mampu melampaui standar yang telah ditetapkan, maka ia dapat dikatakan sukses.

2) Kualitas kinerja

Suatu hasil yang dapat diukur dari tingkat kompetensi dan efektifitas seseorang dalam menyelesaikan tugasnya sesuai dengan tujuan perusahaan.

3) Efisiensi dalam melaksanakan tugas

Suatu pekerjaan yang menuntut pegawainya untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, cepat, dan memuaskan.

4) Disiplin kerja

Rasa ketaatan dan ketaatan seseorang terhadap nilai-nilai yang diyakininya merupakan tanggung jawabnya.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu adalah penelitian yang dilakukan oleh peneliti terdahulu yang dapat diambil dari berbagai sumber ilmiah seperti disertasi, disertasi, makalah penelitian atau jurnal. Berikut penelitian terdahulu yang dijadikan acuan dalam penelitian ini.

Tabel 2.1 Tabel Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul	Variabel	Alat Analisis	Hasil
1	(Arief & Sunaryo, 2020)	Pengaruh Penerapan Standar Operasional Prosedur (Sop), Gaya Kepemimpinan, Dan Audit Internal Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt. Mega Pesanggrahan Indah)	X1 = penerapan standar operasional prosedur X2= gaya kepemimpinan X3 = audit internal Y = kinerja karyawan	Analisis regresi linier berganda	Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai Fhitung 84,314 > Ftabel 2,72 dan nilai probabilitas 0,000 < 0,05. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut dapat diinterpretasikan bahwa variabel standar operasional prosedur, gaya kepemimpinan dan auditor internal secara simultan atau bersama-sama terhadap mempengaruhi variabel dependen kinerja karyawan.
2	(Bagus, 2020)	Pengaruh Audit Internal Dan Operasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pabrik Gula Modjopanggoong Tulungagung.	X1 = Audit Internal X2 = Operasional Y= Kinerja Karyawan.	Analisis regresi linier berganda	Hasil penelitian dan pembahasan analisis data dapat disimpulkan bahwa, (1) secara persial audit internal tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Pabrik Gula Modjopanggoong

No	Peneliti	Judul	Variabel	Alat Analisis	Hasil
					Tulungagung. (2) Secara parsial audit operasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Pabrik Gula Modjopanggoong Tulungagung. (3) Sedangkan secara simultan ada pengaruh positif dan signifikan antara audit internal dan operasional terhadap kinerja karyawan pada Pabrik Gula
3	(Ruli Wartini, 2021)	Pengaruh Audit Internal Dan Sistem Pengendalian Manajemen Terhadap Kinerja Karyawan	X1= Audit Internal X2= Sistem Pengendalian Manajemen Y= Kinerja Karyawan	Analisis regresi linier berganda	Hasil pengujian hipotesis yang dilakukan dengan rumus regresi linier berganda menunjukkan 1) Audit Internal secara parsial tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan Nimco, terlihat dari nilai signifikan sebesar $0,162 > 0,05$. Dan 2) Sistem Pengendalian Manajemen secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Nimco, hal ini terlihat dari nilai

No	Peneliti	Judul	Variabel	Alat Analisis	Hasil
					<p>signifikan Sistem Pengendalian Manajemen sebesar $0,024 < 0,05$. 3) Audit internal dan Sistem Pengendalian Manajemen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Nimco. Dengan hasil Audit internal yang tidak signifikan perlu adanya pengendalian untuk melakukan peningkatan secara efektif dalam menjalankan Audit Internal agar Nimco dapat memperoleh hasil atau manfaat sesuai dengan kriteria yang ditetapkan dengan lebih baik.</p>
4	(Hura, 2017)	Pengaruh Audit Operasional Dan Efektivitas Audit Internal Terhadap Dampak Kinerja Karyawan Pada Pt. Dhanar Mas Concren	X1= Audit Operasional X2= Efektivitas Audit Internal Y= Dampak Kinerja Karyawan	Analisis regresi linier berganda	<p>hasil perhitungan menunjukkan bahwa Variabel X rata-rata pada kategori cukup tinggi, karena kemampuan auditor atau keahlian dan pelatihan teknis yang memadai, audit internal bekerja sesuai dengan prinsip korporasi yang</p>

No	Peneliti	Judul	Variabel	Alat Analisis	Hasil
					sehat dan tidak terpengaruh terhadap luar dan auditor internal dapat dijamin independensinya
5	(Ai Apriyani, 2019)	Pengaruh Audit Internal Dan Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Di Departement Laboratory Pada Pt X	X1= Audit Internal X2= Kualitas Sumber Daya Manusia Y= Kinerja Karyawan	Analisis regresi linier berganda	hasil data kuesioner yang terkumpul kemudian diolah dengan menggunakan software SPSS 24 yang terdiri dari uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji regresi linier sederhana, uji t dan uji koefisien determinasi.
6	(Wulandari et al., 2015)	Pengaruh Audit Internal Dan Penerapan Good Corporate Governance Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pdam Kota Surakarta	X1= Audit Internal X2= Penerapan Good Corporate Governance Y= Kinerja Pegawai Z= Motivasi Kerja	Analisis jalur	Pengaruh langsung variabel audit internal terhadap kinerja sebesar (0,330) sedangkan pengaruh tidak langsung terhadap kinerja audit internal melalui motivasi kerja sebesar (0,106) sehingga audit internal berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui motivasi. Pengaruh langsung GCG terhadap variabel kinerja adalah (0,511) sedangkan pengaruh tidak langsung terhadap

No	Peneliti	Judul	Variabel	Alat Analisis	Hasil
					kinerja melalui penerapan motivasi kerja GCG adalah (0,164) sehingga variabel GCG berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening.
7	(Vicky Noviasari Putri, 2019)	Pengaruh Audit Internal Dan Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan Instalasi Farmasi (Studi Kasus Pada RSUD Sekarwangi Kabupaten Sukabumi)	X1= Internal X2= Pengendalian Internal Y= Kinerja Karyawan	Audit Analisis regresi linier berganda	Dengan hasil audit internal terhadap kinerja pegawai berpengaruh signifikan, dengan signifikansi 0,002 < 0,05 dan menurut perhitungan t hitung, t hitung > t tabel yaitu 3,328 > 2,500 maka pengendalian intern berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan signifikansi 0,000 > 0,05 dan berdasarkan perhitungan t hitung, t hitung < t tabel yaitu 5,670 < 2,500, serta audit internal dan pengendalian internal berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan dengan signifikansi 0,000 < 0,05 dan

No	Peneliti	Judul	Variabel	Alat Analisis	Hasil
					menurut perhitungan f -hitung, f -hitung > f -tabel adalah $47,525 > 3,150$.
8	(Akob et al., 2019)	Pengaruh Kompetensi Dan Profesionalisme Auditor Internal Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Internar Kontrol Sebagai Variabel Intervening	X1= Kompetensi X2= Profesionalisme Auditor Internal Y= Kinerja Karyawan Z= Internar Kontrol	Analisis regresi linier berganda	Hasil penelitian menunjukkan (1) Terdapat pengaruh positif yang signifikan kompetensi auditor internal terhadap kinerja pegawai; (2) Terdapat pengaruh positif signifikan profesionalisme auditor internal terhadap kinerja; (3) Terdapat pengaruh positif signifikan pengendalian internal terhadap kinerja pegawai (4) Terdapat pengaruh positif signifikan kompetensi auditor internal terhadap pengendalian internal; (5) Terdapat pengaruh positif signifikan profesionalisme auditor internal terhadap pengendalian internal; (6) Terdapat pengaruh positif signifikan kompetensi auditor internal terhadap kinerja

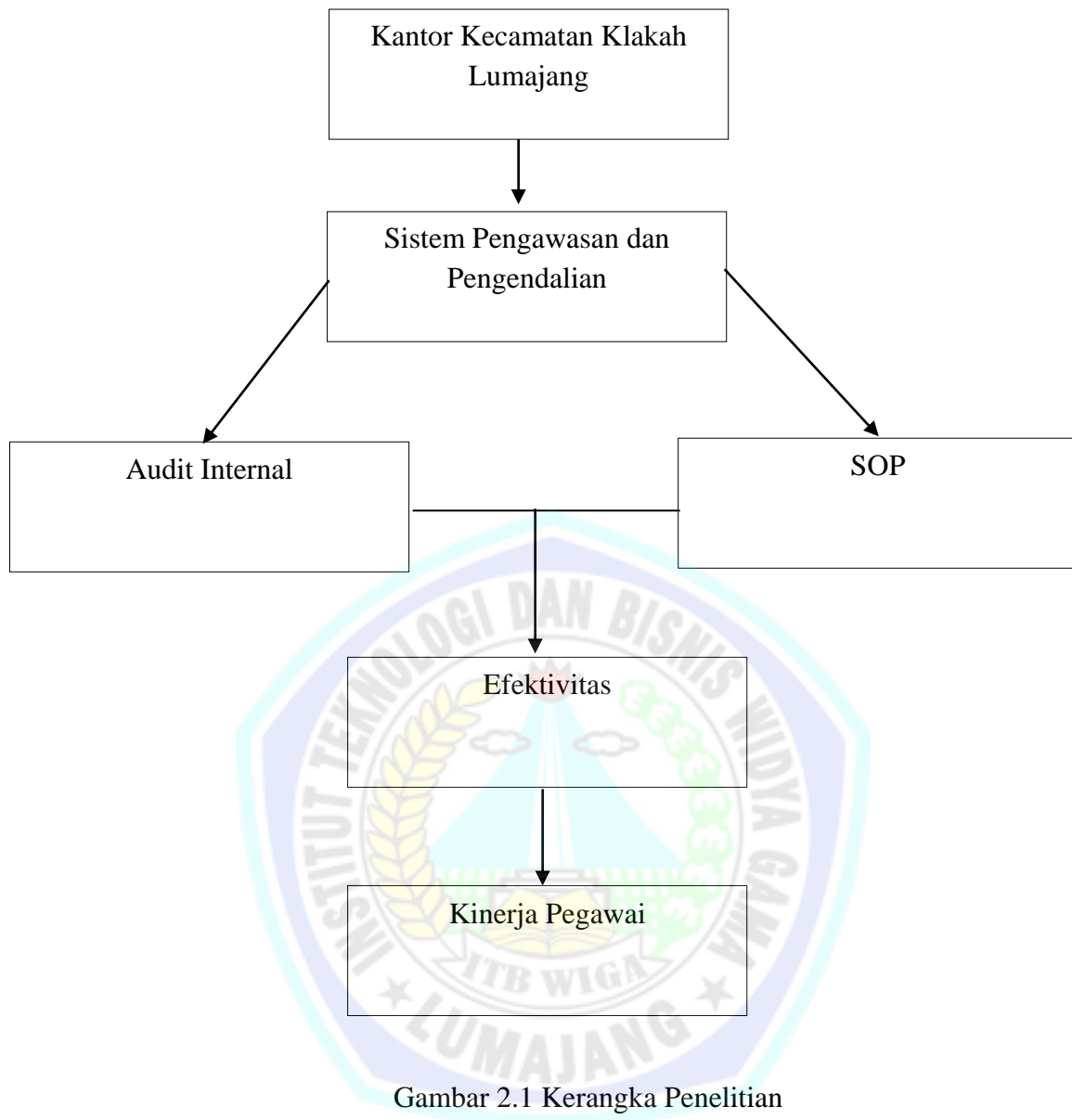
No	Peneliti	Judul	Variabel	Alat Analisis	Hasil
					pegawai melalui pengendalian internal sebagai variabel intervening; (7) Terdapat pengaruh positif signifikan profesionalisme auditor internal terhadap kinerja pegawai melalui Pengendalian Internal sebagai variabel Intervening.
9	(Ludiar Rahman, 2017)	Pengaruh Audit Internal Dan Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Surabraja Mandiri Cabang Cirebon (Studi Kasus Pada Pt Surabraja Mandiri Cabang Cirebon)	X1= Audit Internal X2= Pengendalian Internal Y= Kinerja Karyawan	Analisis regresi linier berganda	Hasil penelitian yang diperoleh yakni Peranan auditor internal sudah berjalan dengan baik, hal tersebut terlihat dengan telah tercapainya peranan auditor internal pada PT Surabraja Mandiri cabang Cirebon, peranan Sistem Pengendalian Internal dalam kinerja karyawan sudah berjalan dengan baik, Auditor internal dan Sistem pengendalian intern berperan dalam kinerja karyawan
10	(Marlina, 2016)	Pengaruh Audit Internal Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada	X1= Audit Internal X2= Lingkungan Kerja Y= Kinerja	Analisis regresi linier berganda	Hasil dari penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa (1) audit Internal tidak

No	Peneliti	Judul	Variabel	Alat Analisis	Hasil
	PT Timah (Persero) Tbk.		Karyawan		berpengaruh terhadap kinerja karyawan ditunjukkan dari hasil uji t dimana $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($t_{hitung} 0,598 < t_{tabel} 2,0117$ dan nilai $p = 0,553 > 0,05$.(2) Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT TIMAH (Persero) Tbk, ini ditunjukkan dari hasil analisis uji t yang menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($t_{hitung} 7,497 > t_{tabel} 2,0117$) dan nilai $p = 0,000 < 0,05$. Nilai adjusted R ² sebesar 52,6%, dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa audit internal dan lingkungan kerja mampu menjelaskan variabel kinerja karyawan sebesar 47,4% dan sisanya dijelaskan oleh faktor lain.

2.3 Kerangka Penelitian

Melalui kerangka penelitian ini, peneliti akan menjelaskan skema penelitian yang dilakukan penulis bermula dari survei langsung di lapangan yaitu Kantor

Kecamatan Kalaka Lumajang, sebuah badan daerah yang diberi wewenang oleh bupati untuk mengelola urusan keuangan daerah. Anggaran kecamatan bersumber dari APBD (Provinsi dan Kabupaten atau Kota). Subdaerah menyusun perencanaan dan pengelolaan anggaran yang akan dilaksanakan dalam waktu satu tahun. Tahun anggaran APBD sama dengan tahun anggaran APBN, dimulai pada tanggal 1 Januari dan berakhir pada tanggal 31 Desember tahun yang bersangkutan. Sehingga pengelolaan, pengendalian dan pengawasan keuangan dapat dilaksanakan berdasarkan jangka waktu tersebut. APBD disusun dengan menggunakan pendekatan kinerja, yaitu sistem penganggaran yang mengutamakan upaya pencapaian hasil atau keluaran usaha dibandingkan perencanaan alokasi biaya atau masukan tertentu. Besarnya pendapatan yang dianggarkan dalam APBD merupakan perkiraan yang dapat diukur dan dicapai secara rasional untuk setiap sumber pendapatan. Berikut kerangka penelitiannya:



Gambar 2.1 Kerangka Penelitian