

## BAB II

### LANDASAN TEORITIS DAN HIPOTESIS

#### 2.1. Landasan Teoritis

##### 2.1.1 Audit

Audit merupakan suatu proses yang sistematis untuk memperoleh dan menilai bukti-bukti secara objektif, yang berkaitan dengan tindakan-tindakan dan kejadian-kejadian ekonomi untuk menentukan tingkat kesesuaian dengan kriteria yang telah diterapkan dan mengkomunikasikan hasilnya kepada pihak-pihak yang berkepentingan.

Menurut Amin (2013:2) “Auditing merupakan suatu proses yang sistematis, auditing merupakan pendekatan yang logis, mempunyai maksud, dan terstruktur untuk pengambilan keputusan”.

Auditing bukanlah proses yang tidak terencana. Auditing mencakup pengumpulan bukti-bukti. Bukti-bukti merupakan informasi yang akan mempengaruhi proses keputusan auditor. Bukti-bukti mencakup berbagai bentuk, seperti observasi oleh auditor, konfirmasi dari pihak ketiga. Meskipun bukti sifatnya tidak konklusif, proses pengumpulan dan penilaian bukti harus seobjektif mungkin”

Menurut Herry (2017:10) Pengauditan (*auditing*) didefinisikan sebagai suatu proses yang sistematis untuk memperoleh dan mengevaluasi (secara obyektif) bukti yang berhubungan dengan asersi tentang tindakan-tindakan dan kejadian ekonomi, dalam rangka menentukan tingkat kepatuhan antara asersi dengan kriteria yang telah ditetapkan, serta mengkomunikasikan hasilnya kepada pihak-pihak yang berkepentingan.

Berdasarkan definisi di atas ada lima komponen utama pengauditan yaitu:

1. Proses yang sistematis

Perencanaan audit dan perumusan strategi audit merupakan bagian penting dalam proses audit. Secara sistematis, pemilihan dan penilaian bukti audit harus berhubungan langsung dengan perencanaan, strategi dan tujuan audit. Keterkaitan antara bukti audit dengan tujuan audit mengharuskan auditor untuk membuat banyak keputusan di dalam perencanaan dan pelaksanaan audit.

2. Memperoleh dan mengevaluasi bukti secara obyektif

Kegiatan mendapatkan dan mengevaluasi bukti merupakan hasil yang paling utama dalam pengauditan. Dengan kata lain, semua audit akan berpusat pada proses memperoleh dan mengevaluasi bukti. Sebagai contoh, dalam melakukan audit atas persediaan, auditor biasanya akan memeriksa kontrak-kontrak pembelian beserta fakturnya (tagihan pembayaran dari pemasok) untuk memastikan bahwa klien benar-benar memiliki persediaan tersebut. Lalu menghitung fisik persediaan untuk menentukan bahwa persediaan benar-benar ada dan cocok dengan nilai persediaan yang dilaporkan dalam posisi keuangan. Bukti yang diperoleh juga harus dievaluasi untuk menentukan apakah suatu asersi (pernyataan manajemen klien) telah sesuai dengan kriteria atau standar yang berlaku. Sebagai contoh, asersi bahwa persediaan telah dinilai secara tepat berdasarkan harga terendah antara biaya dengan harga pasar (*lower of cost or market*) menuntut auditor untuk memahami dan mengevaluasi metode tersebut apakah benar-benar telah sesuai dengan kriteria atau standar yang ada. Didalam akuntansi, metode harga terendah antara biaya

dengan harga pasar merupakan metode penilaian persediaan selain harga perolehan (*other than cost*).

3. Asersi tentang tindakan-tindakan dan kejadian ekonomi

Yang menjadi subyek dari dilakukannya audit atas laporan keuangan historis adalah asersi atau pernyataan-pernyataan yang dibuat manajemen klien terkait laporan keuangan. Pada saat seorang auditor melakukan audit atas laporan keuangan historis klien, maka ia harus memahami asersi-aspersi yang melekat pada setiap hal atau pos yang dilaporkan keuangan tersebut.

4. Tingkat kepatuhan antara asersi dengan kriteria yang telah ditetapkan

Audit dilakukan auditor untuk menilai seberapa jauh asersi manajemen telah sesuai dengan standar atau kriteria yang telah ditetapkan. Penilaian selanjutnya akan digunakan auditor dalam merumuskan suatu pendapat (opini). Dalam audit atas laporan keuangan klien kriteria yang digunakan untuk mengukur tingkat kepatuhan adalah kerangka pelaporan keuangan (standar akuntansi) yang berlaku.

5. Mengkomunikasikan hasilnya kepada pihak-pihak berkepentingan

Produk akhir dari serangkaian aktivitas audit adalah laporan yang berisi informasi bagi para pengguna mengenai tingkat kepatuhan antara asersi yang dibuat manajemen klien dengan kriteria tertentu sebagai dasar penilaian. Dengan laporan tersebut, auditor mengkomunikasikan pendapatnya atau hasil evaluasinya kepada pihak-pihak yang berkepentingan.

### 2.1.1.1. Jenis-jenis Pengauditan

Menurut Herry (2017:13) “Audit pada umumnya dapat dikelompokkan menjadi 5 jenis yaitu:

1. Audit Laporan Keuangan
2. Audit Pengendalian Internal
3. Audit Ketaatan
4. Audit Operasional
5. Audit Forensik.

Berikut adalah penjelasan atas masing-masing dari kelima jenis audit tersebut:

#### 1. Audit Laporan Keuangan

Dilakukan untuk menentukan apakah laporan keuangan klien secara keseluruhan telah sesuai dengan standar akuntansi yang berlaku. Laporan keuangan yang diaudit biasanya meliputi laporan posisi keuangan, laporan laba rugi komprehensif, laporan perubahan ekuitas, dan laporan arus kas, termasuk ringkasan kebijakan akuntansi dan informasi penjelasan lainnya.

#### 2. Audit Pengendalian Internal

Dilakukan untuk memberikan pendapat mengenai efektivitas pengendalian internal yang diterapkan klien. Karena tujuan dan tugas yang ada dalam melaksanakan audit pengendalian internal dan audit laporan keuangan saling terkait, maka standar audit untuk perusahaan publik mengharuskan audit terpadu atas pengendalian internal audit dan laporan keuangan.

#### 3. Audit Ketaatan

Dilakukan untuk menentukan sejauh mana aturan, kebijakan, hukum, perjanjian, atau peraturan pemerintah telah ditaati oleh entitas yang diaudit. Sebagai contoh, auditor memeriksa perjanjian yang dibuat dengan banker atau

pemberi pinjaman lainnya untuk memastikan bahwa perusahaan telah mematuhi seluruh persyaratan yang telah ditetapkan dalam perjanjian utang. Contoh lain adalah pemeriksaan pengembalian pajak dalam rangka mematuhi undang-undang pajak.

#### 4. Audit Operasional

Dilakukan untuk meriview (secara sistematis) sebagian atau seluruh kegiatan operasional dalam rangka mengevaluasi apakah sumber daya yang tersedia telah digunakan secara efektif dan efisien. Hasil akhir dari audit operasional adalah berupa rekomendasi kepada manajemen terkait perbaikan operasi. Jenis audi ini sering juga disebut sebagai audit kinerja atau audit manajemen.

#### 5. Audit Forensik

Dilakukan untuk mendeteksi atau mencegah aktiitas kecurangan. Penggunaan auditor untuk melakukan audit forensik telah meningkat secara signifikan dalam beberapa tahun terakhir. Beberapa contoh dimana audit forensik mungkin dilakukan adalah meliputi pemeriksaan dalam hal terjadinya kecurangan bisnis (atau penipuan oleh karyawan), penyidikan pidana, perselisihan antara pemegang saham dan manajemen, serta lain sebagainya.

##### **2.1.1.2. Tujuan Pengendalian Internal Audit**

Keseluruhan tujuan pemeriksaan intern adalah untuk membantu segenap anggota manajer dalam menyelesaikan tanggungjawab mereka secara efektif, dengan memberi mereka analisis, penilaian, saran dan komentar yang objektif mengenai kegiatan atau hal-hal yang diperiksa.

Menurut Hery (2017:281-282) Auditor internal harus melakukan beberapa aktivitas sebagai berikut:

1. Memeriksa dan menilai baik buruknya pengendalian atas akuntansi keuangan dan operasi lainnya.
2. Memeriksa sampai sejauh mana hubungan para pelaksana terhadap kebijakan, rencana dan prosedur yang telah ditetapkan.
3. Memeriksa sampai sejauh mana asset perusahaan dipertanggung jawabkan dan dijaga dari berbagai macam bentuk kerugian.
4. Memeriksa kecermatan pembukuan dan data lainnya yang dihasilkan oleh perusahaan.
5. Menilai prestasi kerja para pejabat atau pelaksana dalam menyelesaikan tanggung jawab yang telah ditugaskan.

Sedangkan Menurut Amin (2015:31) Tujuan utama pengendalian internal adalah untuk memastikan

1. Keandalan dan integritas informasi
2. Ketatan atau kepatuhan dengan kebijakan, rencana, prosedur hokum, dan peraturan.
3. Perlindungan terhadap asset perusahaan
4. Efisiensi penggunaan sumber daya perusahaan
5. Pencapaian tujuan dan sasaran program yang sudah ditetapkan.

Dari definisi yang dikemukakan diatas, secara umum dapat dikatakan bahwa pengendalian intern meliputi struktur organisasi dan semua cara maupun metode yang digunakan oleh perusahaan untuk menjaga kekayaan perusahaan, memeriksa kecermatan dan kebenaran data-data akuntansi mendorong dipatuhinya kebijakan yang ditetapkan oleh manajemen. Namun sistem pengendalian intern yang ada semua tergantung dari manusia yang melaksanakannya. Jadi jika perusahaan mempunyai karyawan yang jujur, unsur pengendalian intern yang lain dapat dikurangi sampai batas minimum dan perusahaan tetap mampu menghasilkan pertanggungjawaban keuangan yang dapat diandalkan.

### **2.1.1.3. Audit Operasional**

Audit operasional mencakup proses *review* yang sistematis atas seluruh aktivitas organisasi.

Menurut Amin (2015:35) “Audit operasional adalah audit untuk mengevaluasi apakah semua operasi perusahaan sudah berjalan efisien, efektif dan ekonomis sesuai dengan keinginan manajemen”.

Masih Menurut Amin (2015:35-36) adapun tujuan audit operasional adalah sebagai berikut:

1. Menilai Kinerja
2. Mengidentifikasi peluang perbaikan
3. Memberikan rekomendasi untuk perbaikan

Adapun penjelasan dari kutipan ahli di atas mengenai tujuan audit operasional adalah sebagai berikut:

1. Menilai Kinerja

Penilaian terhadap suatu kinerja dapat dilakukan dengan membandingkan apa yang sudah dicapai dengan:

- a. Tujuan yang sudah ditetapkan seperti kebijakan organisasi, standar, sasaran, tujuan, dan rencana detail lainnya.
- b. Kinerja fungsi atau individu lain yang ada didalam organisasi (*Internal Benchmarking*)
- c. Kinerja perusahaan yang jenisnya sama diluar organisasi (*External Benchmarking*)

2. Mengidentifikasi peluang perbaikan

Riteria umum yang sering digunakan untuk menilai adanya perbaikan adalah peningkatan efisiensi, efektifitas dan ekonomis. Untuk mengidentifikasi peluang perbaikan tersebut, auditor harus menganalisis dan menginterview data operasi sekarang dan historis, menganalisis transaksi dan membuat perbandingan internal dan eksternal.

### 3. Memberikan rekomendasi untuk perbaikan

Adit internal harus mampu menghasilkan suatu rekomendasi yang menyelesaikan masalah dan dapat diterapkan, auditor internal harus terus mencari praktik yang terbaik bagi Unit Usaha (Auditee) sehingga upaya perbaikan dapat dilakukan secara berkesinambungan.

Menurut Amin (2015:31-34) kontrol dapat dirancang untuk berbagai macam tujuan atau kebutuhan. Bisa saja diinstal untuk mencegah terjadinya hal-hal yang merugikan (*preventive controls*), atau dirancang untuk mengidentifikasi kerugian perusahaan pada saat kejadian (*detective controls*) atau dirancang untuk memastikan bahwa tindakan koreksi yang dilakukan mampu mencegah berulangnya kejadian yang merugikan perusahaan (*corrective controls*).

Berikut ini penjelasan dari rancangan *control* untuk berbagai macam tujuan perusahaan:

#### 1. *Preventive Controls*

Secara umum *preventive controls* lebih murah dibandingkan jenis control yang lain karena mampu mencegah terjadinya kesalahan sehingga perusahaan terhindar dari biaya koreksi. Contoh *preventive controls* antara lain adalah:

- a. kepercayaan (*trustworthy*),
- b. karyawan yang kompeten,
- c. pemisahan tugas (*segregation of duties*),
- d. sistem otorisasi, sistem dokumentasi yang lengkap dan rapi,
- e. *control fisik* terhadap asset perusahaan.

#### 2. *Detective Controls*

*Detective controls* pada umumnya lebih mahal dibandingkan *preventive controls*. Meskipun demikian *detective control* memiliki peranan yang penting



karena:

1. *Detective controls* adalah alat untuk mengukur efektivitas preventive controls yang diinstal
2. Adanya beberapa jenis kesalahan yang baru dapat dideteksi pada saat atau setelah terjadi sehingga sistem control pencegahan yang diinstal tidak efektif.

Contoh *detective controls* antara lain adalah:

- a. Rekonsiliasi Bank
  - b. Konfirmasi saldo bank dan saldo piutang dagang atau hutang dagang
  - c. Perhitungan fisik uang tunai
  - d. Rekonsiliasi piutang dagang
  - e. Perhitungan fisik barang dagangan dan analisis varian
  - f. Teknik terkomputerisasi seperti limit transaksi dan *password*.
3. *Corrective Controls*

*Corrective controls* baru diinstal jika kejadian yang merugikan terjadi dan dapat di deteksi.

Audit internal perlu memahami bahwa sistem control tidak dapat menghapus kemungkinan terjadinya kecurangan. Internal control terdiri atas manusia dan sistem prosedur. Karyawan diharapkan untuk bertindak sesuai dengan sistem dan prosedur, tetapi pengaruh lingkungan, tekanan dan sebagainya mungkin dapat mempengaruhi mental seseorang sehingga ia melakukan hal-hal yang dilarang. Jika ini terjadi, maka sistem *control* yang dipasang akan menjadi tidak berguna (*break down*).

#### 2.1.1.4. Unsur Pengendalian Internal

Menurut Mulyadi (2016:130) Unsur-unsur sistem pengendalian intern adalah sebagai berikut:

1. Struktur organisasi yang memisahkan tanggung jawab fungsional secara tegas.
2. Sistem wewenang dan prosedur pencatat 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 tanggung jawabnya.

Adapun penjelasan dari unsur-unsur pengendalian intern menurut ahli diatas adalah sebagai berikut:

1. Struktur organisasi yang memisahkan tanggung jawab fungsional secara tegas.

Struktur organisasi merupakan rerangka (*framework*) pembagian tanggung jawab fungsional kepada unit-unit organisasi yang dibentuk untuk melaksanakan kegiatan-kegiatan pokok perusahaan. Pembagian tanggung jawab fungsional dalam organisasi ini didasarkan fungsi operasi yang memilih wewenang untuk melaksanakan suatu kegiatan harus terpisah dari fungsi akuntansi yang memiliki wewenang untuk mencatat peristiwa keuangan perusahaan.

2. Sistem wewenang dan prosedur pencatat yang memberikan perlindungan yang cukup terhadap kekayaan, utang, pendapatan dan biaya.

Dalam organisasi, setiap transaksi hanya terjadi atas dasar otorisasi dari pejabat yang memiliki wewenang untuk menyetujui terjadinya sistem yang mengatur pembagian wewenang untuk otorisasi atas terlaksananya setiap transaksi.

3. Praktik yang sehat dalam melaksanakan tugas dan fungsi setiap unit organisasi.

Adapun cara-cara yang umumnya ditempuh oleh fungsi setiap perusahaan dalam menciptakan praktek yang sehat adalah:

- a. Penggunaan formulir bernomor urut tercetak yang pemakaiannya harus dipertanggung jawabkan oleh yang berwenang.
- b. Pemeriksaan mendadak (*surprised audit*). Hal ini akan mendorong karyawan melaksanakan tugasnya sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan.
- c. Setiap transaksi tidak boleh dilaksanakan dari awal sampai akhir oleh satu orang atau satu unit organisasi, tanpa ada campur tangan dari orang atau satu unit organisasi lain.
- d. Perputaran jabatan (*job rotation*). Perputaran jabatan yang diadakan secara rutin akan dapat menjaga independensi pejabat dalam melaksanakan tugasnya, sehingga persekongkolan diantara mereka dapat dihindari.
- e. Keharusan pengambilan cuti bagi karyawan yang berhak. Selama cuti, jabatan karyawan yang bersangkutan digantikan untuk sementara oleh pejabat ini, sehingga seandainya terjadi kecurangan dalam departemen yang bersangkutan, diharapkan dapat diungkapkan oleh pejabat yang menggantikan untuk sementara tersebut.
- f. Secara periodik diadakan pencocokan fisik kekayaan dengan catatannya. Untuk menjaga kekayaan organisasi dan mengecek ketelitian dan keandalan catatan akuntansinya, secara periodik harus diadakan pencocokan atau rekonsiliasi antara kekayaan secara fisik dengan catatan akuntansi yang bersangkutan dengan kekayaan tersebut.

g. Pembentukan unit organisasi yang bertugas untuk mengecek efektifitas unsur-unsur sistem pengendalian yang lain. Unit organisasi ini disebut satuan pengawas intern atau staf pemeriksaan intern. Adanya satuan pengawas intern dalam perusahaan akan menjamin efektifitas unsurunsur sistem pengendalian intern, sehingga kekayaan perusahaan akan terjamin keamanannya dan data akuntansi akan terjamin ketelitian dan keandalannya.

4. Karyawan yang mutunya sesuai dengan tanggung jawabnya.

Bagaimanapun baiknya struktur organisasi, sistem otoritas dan prosedur pencatatan serta berbagai cara yang diciptakan untuk mendorong praktik yang sehat, semuanya sangat tergantung kepada manusia yang melaksanakannya.

Unsur-unsur sistem pengendalian intern sangat penting di dalam suatu perusahaan, oleh karna itu unsur-unsur diatas harus ada tempat tercipta dan terwujud sesuai dengan apa yang hendak dicapai oleh perusahaan.

### **2.1.2. Kualitas Kerja**

Kualitas kerja merupakan tingkat terhadap mana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan. Kualitas kerja atau kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama.

Menurut Bahua (2016:54) “Kinerja adalah suatu pengukuran periodik atas hasil kerja seorang karyawan pada suatu organisasi, dilakukan oleh atasannya atau seseorang yang ditunjuk untuk mengamati atau menilai prestasi karyawan”.

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategi organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi.

Menurut Rudianto (2010:311) “Tujuan pokok penilaian kinerja adalah untuk motivasi kerja karyawan dalam mematuhi standar perilaku yang telah diterapkan sebelumnya agar membuahkan hasil yang diinginkan”.

Menurut Abas (2017:23) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Berdasarkan pengertian kinerja dari beberapa pendapat para ahli tersebut, dapat ditafsirkan bahwa kinerja karyawan erat kaitannya dengan hasil pekerjaan seseorang dalam suatu organisasi, hasil pekerjaan tersebut dapat menyangkut kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu.

Menurut Sucipto (2017:71) Kontribusi hasil-hasil penilaian merupakan suatu yang sangat bermanfaat bagi perencanaan kebijakan organisasi adapun secara terperinci penilaian kinerja bagi organisasi adalah:

1. Penyesuaian-penyesuaian kompensasi.
2. Perbaikan kinerja.
3. Kebutuhan latihan dan pengembangan.
4. Pengambilan keputusan dalam hal penempatan promosi, mutasi, pemecatan, pemberhentian dan perencanaan tenaga kerja.
5. Untuk kepentingan penelitian pegawai.
6. Membantu diagnosis terhadap kesalahan desain pegawai.

Dengan dilakukan penilaian kinerja, berbagai pihak yang terkait dengan perusahaan baik secara langsung maupun tidak langsung akan memperoleh manfaat nyata dari aktivitas tersebut.

Indikator kinerja merupakan suatu variabel yang digunakan untuk mengekspresikan secara kuantitatif efektivitas dan efisiensi proses atau operasi dengan berpedoman pada target-target dan tujuan organisasi.

Menurut Hamid (2014:112) mendefinisikan indikator kinerja sebagai berikut:

1. Tingkat produktivitas karyawan.
2. Kemampuan teknis dan kemampuan mengatur seorang karyawan terhadap pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya.
3. Kemampuan seorang karyawan untuk berkomunikasi.
4. Bekerja sama.
5. Memanfaatkan waktu yang tersisa.
6. Selalu hadir dalam rapat pertemuan dan menyampaikan pesan.
7. Kemampuan seorang karyawan untuk membuat perencanaan.
8. Mengetahui standar mutu yang diisyaratkan.
9. Punya minat memperbaiki diri.
10. Kemampuan karyawan untuk mengantisipasi perubahan sistem.
11. Mengetahui kualitas dan keandalan pekerjaannya.
12. Kepemimpinan.
13. Kejujuran.
14. Kebijakan manusiawi.
15. Tidak tergantung pada orang lain.

Salah satu langkah di dalam tahapan persiapan penilaian kinerja yaitu menentukan kriteria penilaian yang dibuat untuk para manajer perusahaan.

Menurut Rudianto (2010:313) ukuran yang digunakan untuk mengukur kinerja adalah:

1. Kriteria tunggal.
2. Kriteria beragam.
3. Kriteria gabungan.

1. Kriteria tunggal.

Ukuran penilaian kinerja hanya menggunakan satu patokan saja. Kelemahan

metode ini adalah diabaikannya ukuran kinerja lainnya seperti mutu produksi, biaya produksi dan pemeliharaan peralatan bagi manajer produksi.

## 2. Kriteria beragam.

Ukuran penilaian kinerja dengan menggunakan bermacam ukuran. Tujuan dari penggunaan kriteria beragam adalah supaya manajer divisi mengarahkan kinerjanya pada berbagai ukuran kinerja.

## 3. Kriteria gabungan.

Ukuran penilaian kinerja dengan menggunakan metode penilaian gabungan antara beberapa ukuran.

Adapun kriteria yang akan digunakan perusahaan di dalam menilai kinerja para manajernya, sebaiknya hal tersebut dipahami dan disepakati dengan baik oleh seluruh anggota organisasi yang terlibat.

Peningkatan kinerja bisa merupakan hasil perbaikan dari salah satu atau lebih aspek seperti stabilitas organisasi yang berkaitan apakah layanannya bias secara konsisten dihantarkan dan organisasi bias terus bertahan, stabilitas finansial yang tekerkaitan dengan kemampuan organisasi dalam memenuhi kewajiban jangka pendeknya, semisal, kemampuan untuk membayar tagihan-tagihan. Stabilitas finansial seringkali kurang diartikan sebagai perihal yang penting dalam pembangunan kapasitas, kualitas program (produk dan layanan) yang didasarkan pada indikator dampak, termasuk riset memadai tentang bagaimana program yang efektif serta sistem pengelolaan hasil keluaran dan pertumbuhan organisasi yang didasarkan pada kemampuan mendapatkan sumberdaya dan menyediakan lebih banyak layanan.

## 2.2. Penelitian Terdahulu

1. Khairatun Hasanah (2018), Universitas Dharmawangsa dengan judul penelitian “Peranan Audit Internal Dalam Menunjang Efektivitas Pengendalian Intern Kas Pada Pemerintah Kota Medan” dalam penelitian ini menyimpulkan bahwa peranan internal audit dalam menunjang efektivitas pengendalian intern kas menunjukkan hasil yang sangat kuat. Metode analisis data penelitian ini menggunakan metode secara parsial, yaitu dengan menggunakan analisis regresi linear sederhana. Selain itu, tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh audit internal terhadap efektivitas pengendalian intern kas pada pemerintah kota medan.
2. Nurul Mawaddah (2018), Universitas Dharmawangsa dengan judul penelitian “Peranan Internal Audit Dalam Meningkatkan Efektivitas Prosedur Penagihan Piutang Usaha Pada PT. Karya Indah Utama Medan” yang memiliki kesamaan dalam menggunakan metode penelitian yaitu metode deskriptif dimana data yang dikumpulkan melalui catatan dan dokumen resmi perusahaan.

Persamaannya dengan penelitian ini adalah membahas mengenai audit internal perusahaan.

Perbedaannya dengan penelitian ini adalah mengetahui peranan audit internal terhadap kualitas kerja.

## 2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka Pemikiran merupakan suatu unsur pokok dalam melakukan penelitian untuk kesamaan pendapat terhadap hal-hal yang berhubungan dengan



judul penelitian ini. Untuk memahami maksud dari penelitian ini, maka penulis membuat kerangka konseptual mengenai internal audit dalam menilai kualitas kerja pegawai.

Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada bagan dibawah ini :

**Gambar 2.1**  
**Kerangka Pemikiran**



### 2.3. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2015:134) “Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana suatu rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan”.

Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Berdasarkan uraian diatas dapat diambil hipotesis ialah jawaban sementara sebelum melakukan penelitian. Adapun hipotesis pada rumusan masalah ini adalah :

Ha : Internal audit berpengaruh terhadap kualitas kerja pada PT Perkebunan Nusantara II.

H0 : Internal audit tidak berpengaruh terhadap kualitas kerja pada PT Perkebunan Nusantara II.