

**PENGARUH PENGETAHUAN AUDIT, AKUNTABILITAS,
GENDER DAN INTEGRITAS TERHADAP KUALITAS
HASIL KERJA AUDITOR INTERNAL**

(Studi empiris pada Inspektorat Wilayah Provinsi Sumatera Barat)

SKRIPSI

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat dalam Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi di Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang*



Oleh :

VIVI SOFVIANTI
2010/56306

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2015**

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

PENGARUH PENGETAHUAN AUDIT, AKUNTABILITAS, INTEGRITAS
DAN *GENDER* TERHADAP KUALITAS HASIL KERJA AUDITOR
INTERNAL
(studi empiris pada inspektorat wilayah sumatera barat)

NAMA : VIVI SOFVIANI
BP/NIM : 2010/56306
PROGRAM STUDI : AKUNTANSI
KEAHLIAN : SEKTOR PUBLIK
FAKULTAS : EKONOMI
UNIVERSITAS : NEGERI PADANG

Padang, Januari 2015

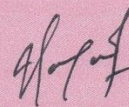
Disetujui oleh:

Pembimbing I



Herlina Helmy, SE, Akt. M.S. Ak
NIP. 19800327 200501 2 002

Pembimbing II



Nayang Helmayunita, SE, M.Sc
NIP. 19860127 200812 2 001

Mengetahui,
Ketua Program Studi Akuntansi

Fefri Indra Arza, SE, M.Sc, Ak
NIP : 19730213 199003 1 003

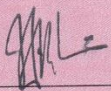
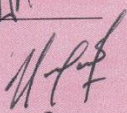
HALAMAN PENGESAHAN LULUS UJIAN SKRIPSI

*Dinyatakan Lulus Setelah Dipertahankan di depan Tim Penguji Skripsi
Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi
Universitas Negeri Padang*

Judul : Pengaruh Pengetahuan Audit, Akuntabilitas, Integritas Dan
Gender Terhadap Kualitas Hasil Kerja Auditor Internal (Studi
Empiris Pada Inspektorat Wilayah Provinsi Sumatera Barat)

NAMA : VIVI SOFVIANTI
BP/NIM : 2010/56306
PROGRAM STUDI : AKUNTANSI
KEAHLIAN : SEKTOR PUBLIK
FAKULTAS : EKONOMI

Padang, Januari 2015

Tim Penguji	Nama	Tanda Tangan
1. Ketua	: Herlina Helmy, SE. Akt, M.S. Ak	
2. Sekretaris	: Nayang Helmayunita, SE, M.Sc	
3. Anggota	: Dr. Efrizal Sofyan, SE, Ak, M.Si	
4. Anggota	: Salma Taqwa, SE, M.Si	

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Vivi Sofvianti
NIM/Th.Masuk : 56306/2010
Tempat/Tgl.Lahir : Limau Purut/19 Februari 1992
Program Studi : Akuntansi
Keahlian : Sektor Publik
Fakultas : Ekonomi
Alamat : Jl. Elang 2 No 17 A. Air Tawar Barat, Padang
No.Hp/Telp. : 082170072662
Judul Skripsi : Pengaruh Pengetahuan Audit, Akuntabilitas, Gender Dan Integritas Terhadap Kualitas Hasil Kerja Auditor Internal

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Karya tulis/skripsi saya ini, adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (sarjana), baik di Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang maupun di Perguruan Tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini merupakan gagasan, rumusan dan penilaian saya sendiri, tanpa bantuan lain kecuali arahan dari tim pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya/pendapat yang telah ditulis/dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan menyebutkan nama pengarang, dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Karya tulis/skripsi ini sah, apabila telah ditandatangani Asli oleh tim pembimbing, Tim penguji dan ketua program studi.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima Sanksi Akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.

Padang, Januari 2015

Yang menyatakan,



Vivi Sofvianti
56306/ 2010

ABSTRAK

Vivi Sofvianti, 2010/56306 : Pengaruh Pengetahuan Audit, Akuntabilitas, Integritas dan Gender Terhadap Kualitas Hasil Kerja Auditor Internal (Studi Empiris Pada Auditor Inspektorat Wilayah Provinsi Sumatera Barat). Skripsi. Universitas Negeri Padang.

Pembimbing I : Herlina Helmy, SE, Akt, M.S Ak

Pembimbing II : Nayang Helamayunita, SE, M.Sc

Penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan bukti empiris mengenai 1) Pengaruh Pengetahuan Auditor terhadap kualitas hasil kerja auditor Internal, 2) Pengaruh Akuntabilitas auditor terhadap kualitas hasil kerja auditor Internal, 3) Pengaruh Integritas auditor terhadap kualitas hasil kerja auditor Internal. 4) Pengaruh Gender (auditor laki-laki) terhadap kualitas hasil kerja auditor Internal. Untuk itu dilakukan penelitian pada Inspektorat Wilayah Provinsi Sumatera Barat.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh auditor yang bekerja pada Inspektorat Wilayah Provinsi Sumatera Barat sebanyak 39 auditor. Penelitian ini menggunakan *total sampling*. Data dikumpulkan melalui kuesioner, yang disebarkan kepada sampel. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda dan dilakukan uji t untuk melihat pengaruh secara parsial.

Hasil penelitian menunjukkan: 1) Pengetahuan audit berpengaruh signifikan positif terhadap kualitas hasil kerja auditor Internal. Hal ini dapat terlihat dari signifikan variabel pengetahuan audit auditor sebesar $0,021 < 0,05$, dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu sebesar $2,437 > 2,0261$, sehingga hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini dapat diterima, 2) akuntabilitas auditor berpengaruh signifikan positif terhadap kualitas hasil kerja auditor internal. Hal ini dapat terlihat dari signifikan variabel akuntabilitas auditor sebesar $0,012 < 0,05$, dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu sebesar $2,668 > 2,0261$, sehingga hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini dapat diterima, 3) Integritas berpengaruh signifikan positif terhadap kualitas hasil kerja auditor Internal. Hal ini dapat terlihat dari signifikan variabel integritas auditor sebesar $0,031 < 0,05$, dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu sebesar $2,259 > 2,0261$, sehingga hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini dapat diterima 4) Gender (auditor laki-laki) tidak berpengaruh signifikan positif terhadap kualitas hasil kerja auditor internal. Hal ini dapat terlihat dari signifikan variabel gender auditor sebesar $0,124 > 0,05$, dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu sebesar $1,581 > 2,0261$, sehingga hipotesis ketiga yang diajukan dalam penelitian ini tidak diterima.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, maka disarankan kepada auditor untuk memiliki pengetahuan audit, akuntabilitas dan integritas yang memadai dalam melaksanakan pemeriksaan sehingga dihasilkan hasil kerja yang lebih berkualitas.

KATA PENGANTAR



Puji dan syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT atas segala rahmat dan karunia-Nya yang telah memberikan kemudahan pada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh pengetahuan audit, akuntabilitas, integritas dan *gender* terhadap kualitas hasil kerja auditor internal. (studi empiris pada inspektorat wilayah provinsi Sumatera Barat). Skripsi ini merupakan salah satu syarat guna menyelesaikan pendidikan program S-1 dan untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.

Dalam proses menyelesaikan skripsi ini banyak sekali hambatan-hambatan yang dialami penulis. Namun hambatan itu dapat diatasi berkat bantuan berbagai pihak yang telah memberikan dukungan dan motivasi dalam penyelesaian skripsi ini. Oleh karena itu, perkenankan penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Ibu Herlina Helmy, SE, M.S, Ak selaku pembimbing I dan Ibu Nayang Helmayunita, SE, M.Sc selaku pembimbing II yang telah banyak memberikan bimbingan dan transfer ilmu kepada penulis dalam penyelesaian skripsi ini.
2. Ibu Salma Taqwa, SE, M.Si selaku penguji I dan Bapak Dr. Efrizal Syofyan, SE, Ak, M.Si yang telah memberikan masukan dalam penyelesaian skripsi ini .
3. Bapak Prof. Dr. Yunia Wardi, Drs, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.

4. Bapak Fefri Indra Arza, S.E, M.Sc, Ak dan Bapak Henri Agustin S.E, M.Sc, Ak selaku ketua dan sekretaris Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.
5. Bapak Dr. Efrizal Syofyan, SE, Ak, M.Si selaku dosen Penasehat Akademik (PA).
6. Pegawai perpustakaan Fakultas Ekonomi Universitas Ekonomi Universitas Negeri Padang.
7. Staf dosen serta karyawan / karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.
8. Kepada Ibunda kutercinta Ibu Neldawati dan Ayahanda ku tercinta Syafriadi serta Adik-adikku tersayang Iswarnedi dan Arjoni beserta keluarga besar yang telah memberikan motivasi, semangat dan do'a dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. Para sahabat terbaikku Nofia Friska S.Pd, Lusi Novita Sari SE, Rezi Merza Nella, Betti Arvita, Fauziah Fitri, Rella Permata Sari dan Atika Mutia Wahyu yang sama-sama berjuang dari awal menimba ilmu di bangku perkuliahan hingga saat ini saling memberikan dukungan serta do'a.
10. Teman-teman Prodi Akuntansi angkatan 2010 Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang serta rekan-rekan Prodi Ekonomi Pembangunan, Manajemen, dan Pendidikan Ekonomi yang sama-sama berjuang atas motivasi, saran, serta dukungan yang sangat berguna dalam penulisan ini.
11. Serta semua pihak yang telah membantu dalam proses perkuliahan yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Semoga bantuan, bimbingan dan petunjuk yang bapak/ibu dan rekan - rekan berikan menjadi amal ibadah dan mendapatkan balasan yang berlipat ganda dari Allah SWT.

Penulis menyadari bahwa masih terdapat kekurangan dan ketidaksempurnaan dalam skripsi ini sehingga kritik dan saran sangat diharapkan untuk perbaikan tulisan ini. Semoga karya ini dapat memberikan manfaat bagi kita semua.

Padang, Januari 2015

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
JUDUL	i
DAFTAR ISI	ii
DAFTAR TABEL.....	v
DAFTAR GAMBAR.....	vii
DAFTAR LAMPIRAN.....	viii
BAB I. PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	8
C. Pembatasan Masalah	8
D. Perumusan Masalah	9
E. Tujuan Penelitian	9
F. Manfaat Penelitian	9
BAB II. KAJIAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL	
DAN HIPOTESIS	11
A. Kajian Teori	11
1. Kualitas Hasil Kerja Auditor Internal	11
a. Pengertian Kualitas Hasil Kerja.....	11
b. Pengertian Auditor Internal.....	13
c. Faktor- Faktor yang Mempengaruhi Kualitas Hasil Kerja Auditor Internal	15
d. Indikator Kualitas Hasil Kerja Auditor Internal.....	16

2. Pengetahuan Audit	17
a. Pengertian Audit	17
b. Pengertian Pengetahuan Audit.....	18
c. Indikator Pengetahuan Audit	20
3. Akuntabilitas Auditor.....	25
a. Pengertian Akuntabilitas Auditor	25
b. Indikator Akuntabilitas Auditor.....	25
c. prinsip Akuntabilitas Auditor	28
d. Bentuk-Bentuk Akuntabilitas Auditor.....	29
e. Kendala Akuntabilitas.....	31
4. Integritas Auditor	33
a. Pengertian Integritas Auditor.....	33
b. Indikator Integritas Auditor	35
5. <i>Gender</i>	36
B. Penelitian Terdahulu	38
C. Hubungan Antar Variabel	39
D. Kerangka Konseptual	42
E. Hipotesis Penelitian	45
BAB III. METODE PENELITIAN	46
A. Jenis Penelitian	46
B. Populasi dan Sampel	46
C. Jenis dan Sumber Data	46
D. Teknik Pengumpulan Data	47

E. Variabel Penelitian	47
F. Pengukuran Variabel Penelitian	48
G. Instrument Penelitian	48
H. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas	50
I. Uji Asumsi Klasik	51
J. Metode Analisis Data	53
K. Definisi Operasional	55
BAB IV. TEMUAN DAN PEMBAHASAN.....	56
A. Gambaran Umum Objek Penelitian.....	56
B. Demografi Responden.....	.57
C. Deskripsi Variabel Penelitian.....	.59
D. Statistik Deskriptif	.64
E. Uji Validitas dan Realibilitas.....	65
F. Uji Asumsi klasik	67
G. Pengujian Model.....	70
H. Uji Hipotesis	73
I. Pembahasan.....	75
BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN.....	82
A. Kesimpulan	82
B. Keterbatasan.....	82
C. Saran	82

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Skala Pengukuran	48
2. Instrumen Penelitian	49
3. Penyebaran dan Pengembalian Kuesioner	56
4. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	57
5. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan Formal	58
6. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Pengalaman Kerja di Bidang Audit	58
7. Karakteristik Responden Berdasarkan Penugasan Audit yang Pernah Ditangani	59
8. Distribusi Frekuensi Variabel Kualitas Hasil Kerja Auditor Internal	60
9. Distribusi Frekuensi Variabel Pengetahuan Audit	61
10. Distribusi Frekuensi Variabel Akuntabilitas	62
11. Distribusi Frekuensi Variabel Integritas	63
12. Statistik Deskriptif	65
13. Nilai <i>Corrected Item Total Correlation</i> Terkecil Penelitian	66
14. Nilai <i>Cronbach's Alpha</i> Penelitian	67
15. Uji Normalitas	68
16. Uji Multikolinearitas	69
17. Uji Heterokedastisitas	69
18. Uji F Statistik.	71
19. Model Summary	71
20. Koefisien regresi berganda	72

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Kerangka Konseptual	45

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Kuesioner Penelitian	87
2. Uji Validitas dan Realibilitas	92
3. Hasil Analisis Data.....	108
4. Surat Penelitian	114

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Semakin meningkatnya tuntutan masyarakat atas penyelenggaraan pemerintahan yang bersih, adil, transparan, dan akuntabel harus disikapi dengan serius. Segenap jajaran penyelenggara negara, baik dalam tataran eksekutif, legislatif, dan yudikatif harus memiliki komitmen bersama untuk menegakkan *good governance* dalam pengelolaan keuangan. Menurut Mardiasmo (2002), terdapat tiga aspek utama yang mendukung terciptanya pemerintahan yang baik (*good governance*), yaitu pengawasan, pengendalian dan pemeriksaan. Pengawasan merupakan kegiatan yang dilakukan oleh pihak diluar eksekutif, yaitu masyarakat dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) untuk mengawasi kinerja pemerintahan. Pengendalian (*control*) adalah mekanisme yang dilakukan oleh eksekutif untuk menjamin bahwa sistem dan kebijakan manajemen dilaksanakan dengan baik sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Sedangkan pemeriksaan (*audit*) merupakan kegiatan yang dilakukan oleh pihak yang memiliki pengetahuan audit, akuntabilitas dan integritas untuk memeriksa apakah hasil kinerja pemerintah telah sesuai dengan standar yang ditetapkan.

Peraturan Menteri Negara Pemberdayaan Aparatur Negara No. PER/05/M.PAN/03/2008 menyatakan bahwa pengawasan intern pemerintah merupakan fungsi manajemen yang penting dalam penyelenggaraan pemerintahan. Melalui pengawasan intern dapat diketahui apakah suatu instansi pemerintah telah melaksanakan kegiatan sesuai dengan tugas dan fungsinya secara

efektif dan efisien, sesuai dengan rencana, kebijakan yang telah ditetapkan dan ketentuan. Selain itu pengawasan intern atas penyelenggaraan pemerintah diperlukan untuk mendorong terwujudnya *good goverment* dan *clean goverment* dan mendukung penyelenggaraan pemerintah yang efektif, efisien, transparan, akuntabel serta bersih dan bebas dari praktek korupsi, kolusi dan nepotisme.

Pengawasan intern dilingkungan pemerintah provinsi/kabupaten/kota dilaksanakan oleh inspektorat pemerintah provinsi/kabupaten/kota untuk kepentingan gubernur/bupati/walikota dalam melaksanakan pemantauan terhadap kinerja unit organisasi yang ada didalam kepemimpinannya. Salah satu bentuk pengawasan yang dilakukan oleh inspektorat baik provinsi maupun kabupaten atau kota saat ini adalah mereview laporan keuangan pemerintah daerah (LKPD), berdasarkan ketentuan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2009 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah, pasal 33 ayat (3) menyatakan bahwa: Aparat pengawasan intern pemerintah pada Kementerian Negara/Lembaga/Pemerintah Daerah melakukan review atas Laporan Keuangan dan Kinerja dalam rangka meyakinkan keandalan informasi yang disajikan sebelum disampaikan oleh Menteri/ Pimpinan Lembaga /Gubernur/ Bupati/ Walikota kepada pihak-pihak sebagaimana diatur dalam pasal 8 dan pasal 11, Dengan adanya pengawasan dari inspektorat akan menghasilkan laporan keuangan yang baik, efektif, dan efisien.

Audit internal mendorong terciptanya sistem pemerintahan yang bersih dan baik, terutama dalam pengelolaan keuangannya dan salah satu bentuk upaya dalam mencegah penyelewengan dan penyalahgunaan aset-aset negara. Dalam

melaksanakan tugas dan wewenangnya, auditor internal tersebut dituntut bekerja dengan baik, teliti dan professional agar didapatkan hasil kerja yang memuaskan dari auditor. Serta diperlukan orang-orang yang memiliki kemampuan dan keahlian khusus dalam mencegah hal-hal yang mengakibatkan kerugian yang dapat terjadi dilingkungan pemerintahan.

Dalam fungsinya sebagai pengawas dan konsultan intern pemerintah, tentu kualitas hasil kerja auditor ini secara tidak langsung akan mempengaruhi tepat atau tidaknya keputusan yang diambil serta mempengaruhi kualitas hasil auditnya. Menurut Tugiman (1997) dalam Indri (2007), kualitas hasil kerja atau kinerja adalah sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan dan kemampuan menjalankan tugas dengan baik dan tepat. Kemudian kinerja ini akan dinilai dengan membandingkan hasil yang telah dicapai dengan standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Penilaian kinerja ini sesungguhnya merupakan penilaian terhadap perilaku manusia dalam melaksanakan peran mereka dalam suatu organisasi.

Bagi auditor kualitas hasil kerja atau kinerja dapat dinilai dari kualitas audit yang dihasilkan. Faktor yang dapat mempengaruhi kualitas hasil pekerjaan auditor menurut Arens (2011) adalah pengetahuan audit, akuntabilitas, dan integritas yang dimiliki auditor dalam menyelesaikan pekerjaan audit. Oleh karena itu auditor yang memiliki pengetahuan audit, akuntabilitas dan integritas akan menghasilkan kinerja yang baik sebagai wujud dari kepatuhan terhadap etika profesi, yaitu dalam melaksanakan tanggung jawab profesionalnya.

Kualitas hasil kerja auditor dapat dipengaruhi oleh pengetahuan audit yang dimiliki oleh auditor. Pengetahuan audit menurut Mardisar dan Sari (2007) menjelaskan bahwa pengetahuan audit diartikan dengan tingkat pemahaman auditor terhadap sebuah pekerjaan, secara konseptual dan teoritis dan kemampuan penugasan auditor terhadap medan audit. Pentingnya pengetahuan audit untuk meningkatkan kualitas hasil kerja atau kinerja auditor diatur dalam standar auditing. Dalam Arens (2008), pernyataan standar umum pertama menyatakan bahwa audit harus dilaksanakan oleh seorang yang memiliki keahlian teknis yang memadai sebagai auditor. Pengetahuan sangat penting untuk dimiliki oleh semua auditor, terlebih pengetahuan dibidang akuntansi dan auditing. Dari penjelasan diatas dapat dipahami bahwa pengetahuan audit merupakan tingkat pemahaman auditor terhadap pekerjaan auditnya. Dengan semakin tingginya pengetahuan audit maka semakin baik pula kualitas hasil kerja auditor internal.

Selain pengetahuan audit, kualitas hasil kerja auditor internal juga dipengaruhi oleh rasa akuntabilitas yang dimiliki. Menurut Mulyadi (2002) akuntabilitas merupakan tanggungjawab profesi auditor yaitu selama menjalankan tugas auditor harus senantiasa melakukan dengan penuh rasa tanggungjawab serta wajib menjalankan kemahiran jabatannya dengan seksama, sehingga akan diperoleh hasil kerja yang memuaskan. Dengan berpegang dari definisi diatas dapat dipahami bahwa akuntabilitas merupakan suatu bentuk kewajiban mempertanggungjawabkan keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan misi organisasi dalam mencapai tujuan melalui suatu media pertanggungjawaban yang

dilaksanakan secara periodik. Sehingga dengan semakin tinggi rasa akuntabilitas seorang auditor maka akan semakin bagus kualitas hasil kerja auditor internal.

Faktor berikutnya yang mempengaruhi kualitas hasil kerja auditor internal adalah integritas. Menurut Mulyadi (2002) integritas adalah suatu karakter yang menunjukkan kemampuan seseorang untuk mewujudkan apa yang telah disanggupinya dan diyakini kebenarannya ke dalam kenyataan dan merupakan prinsip moral yang tidak memihak, jujur, seseorang yang berintegritas tinggi memandang fakta seperti apa adanya dan mengemukakan fakta tersebut seperti apa adanya. Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa dalam menjalankan pekerjaannya auditor harus mempertahankan integritas dan harus bebas dari benturan kepentingan. Dengan kuatnya integritas yang dimiliki seorang auditor dalam menyelesaikan proses audit maka kualitas hasil kerja auditor internal juga meningkat.

Kualitas hasil kerja auditor juga sangat dipengaruhi oleh karakteristik individu masing – masing akuntan. Karakteristik individu tersebut salah satunya adalah *gender* yang telah membedakan individu sebagai sifat dasar pada kodrat manusia. Menurut Salsabila dan Hepi (2011) menjelaskan *gender* merupakan suatu sifat yang melekat pada kaum laki-laki dan perempuan yang dikonstruksikan secara sosial maupun kultural. Menurut Siti (2006) *gender* adalah suatu konsep analisis yang digunakan untuk mengidentifikasi perbedaan laki-laki dan perempuan dilihat dari sudut pandang non biologis, yaitu dari aspek sosial, budaya, maupun psikologis.

Menurut Schwartz (1996) dalam Trianingsih (2007) profesi sebagai auditor merupakan salah satu bidang yang paling sulit bagi perempuan karena intensitas pekerjaannya. Dengan adanya *stereotype* tentang wanita, terutama adanya pendapat yang menyatakan bahwa wanita mempunyai keterikatan (komitmen) pada keluarga yang lebih besar dari pada keterikatan (komitmen) terhadap karir. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa gender yang dimaksud dalam penelitian ini merupakan penggolongan secara gramatikal antara laki-laki dan perempuan yang berfokus kepada auditor laki-laki. Sehingga apabila yang melaksanakan audit adalah auditor laki-laki maka kualitas hasil kerja auditor internal diharapkan akan semakin meningkat.

Berdasarkan hasil penelitian Salsabila dan Hepi (2011) hasil penelitian konsisten dengan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Mardisar dan Sari (2007) yang menunjukkan bahwa pengetahuan berhubungan positif terhadap kualitas hasil kerja auditor. Hasil tersebut juga konsisten dengan penelitian Mabruri dan Jaka (2010). Semakin tinggi pengetahuan audit seorang auditor maka semakin tinggi tingkat kualitas hasil kerja.

Selain itu, berdasarkan hasil penelitian Mardisar dan Sari (2007) bahwa akuntabilitas memiliki hubungan positif dengan kualitas hasil kerja dengan kompleksitas tugas yang rendah sedangkan untuk kompleksitas tugas yang tinggi akuntabilitas tidak memiliki pengaruh positif terhadap kualitas hasil kerja. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Hafifah (2010) yang menunjukkan akuntabilitas berpengaruh positif terhadap kualitas hasil kerja auditor internal, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Istahayu (2010)

menunjukkan akuntabilitas tidak berpengaruh signifikan positif terhadap kualitas hasil kerja auditor internal.

Integritas pemeriksa juga mempengaruhi kualitas hasil kerja. Semakin tinggi integritas pemeriksa semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Seperti penelitian yang dilakukan Mabruri dan Jaka (2010) bahwa integritas berpengaruh secara signifikan positif terhadap kualitas hasil audit. Namun kali ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan Sukriah *et al* (2009) bahwa integritas tidak berpengaruh terhadap kualitas hasil pemeriksaan.

Selanjutnya menurut penelitian Jamilah (2007), *gender* menjadi salah satu faktor level individu yang turut mempengaruhi kualitas hasil kerja auditor internal seiring dengan terjadinya perubahan pada kompleksitas tugas dan pengaruh tingkat kepatuhan terhadap etika. Temuan riset literatur psikologis kognitif dan pemasaran juga menyebutkan bahwa wanita diduga lebih efisiensi dan efektif dalam memproses informasi saat adanya kompleksitas tugas dalam pengambilan keputusan dibandingkan pria. Sedangkan menurut hasil penelitian Trianingsih (2007), menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan atau kesetaraan komitmen organisasional, komitmen profesional, motivasi dan Kesempatan kerja, menunjukkan adanya perbedaan antara auditor pria dan wanita. Artinya antara auditor pria dan wanita memiliki komitmen yang sama dalam melakukan suatu pekerjaan audit tetapi memiliki kepuasan yang berbeda dalam menghasilkan sebuah hasil kerja yang berkualitas. Dan hasil penelitian Salsabila (2011) *gender* tidak berpengaruh signifikan positif terhadap kualitas hasil kerja auditor internal.

Dengan melihat adanya perbedaan hasil penelitian terdahulu, hal ini menggambarkan masih terselip permasalahan dalam meningkatkan kualitas hasil kerja auditor internal sehingga peneliti tertarik untuk melakukan penelitian pada inspektorat wilayah provinsi sumatera barat dengan judul **“Pengaruh Pengetahuan Audit, Akuntabilitas, Integritas dan *Gender* Terhadap Kualitas Hasil Kerja Auditor Internal”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka dapat diidentifikasi permasalahan dalam penelitian ini antara lain:

1. Sejauhmana pengetahuan audit berpengaruh terhadap kualitas hasil kerja auditor internal.
2. Sejauhmana akuntabilitas berpengaruh terhadap kualitas hasil kerja auditor internal.
3. Sejauhmana integritas berpengaruh terhadap kualitas hasil kerja auditor internal.
4. Sejauhmana auditor laki-laki berpengaruh terhadap kualitas hasil kerja auditor internal.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang diungkapkan, agar lebih terarahnya penelitian ini, maka peneliti akan membatasi masalah pada pengaruh pengetahuan audit, akuntabilitas, integritas dan *gender* terhadap kualitas hasil kerja auditor internal pada Inspektorat Wilayah Provinsi Sumatera Barat.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Sejauhmana pengetahuan audit berpengaruh terhadap kualitas hasil kerja auditor internal.
2. Sejauhmana akuntabilitas berpengaruh terhadap kualitas hasil kerja auditor internal.
3. Sejauhmana integritas berpengaruh terhadap kualitas hasil kerja auditor internal.
4. Sejauhmana auditor laki-laki berpengaruh terhadap kualitas hasil kerja auditor internal.

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah di atas, tujuan penelitian ini adalah untuk membuktikan secara empiris tentang:

1. Pengaruh pengetahuan audit terhadap kualitas hasil kerja auditor internal.
2. Pengaruh akuntabilitas terhadap kualitas hasil kerja auditor internal.
3. Pengaruh integritas terhadap kualitas hasil kerja auditor internal.
4. Pengaruh auditor laki-laki terhadap kualitas hasil kerja auditor internal.

F. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian diatas, maka manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

1. Bagi penulis, tentunya penelitian ini akan memberikan wawasan dan tambahan ilmu pengetahuan serta pengalaman yang berharga dalam

meningkatkan pemahaman penulis mengenai pengetahuan audit, akuntabilitas, integritas dan *gender* terhadap kualitas hasil kerja auditor internal.

2. Bagi Akademik, dapat memberikan bukti empiris mengenai bagaimana pengaruh pengetahuan audit, akuntabilitas, *gender* dan integritas terhadap kualitas hasil kerja auditor internal.
3. Bagi praktisi, dapat menjadi bahan masukan untuk memperbaiki kinerja para auditor internalnya.

BAB II

KAJIAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

A. Kajian teoritis

1. Kualitas hasil kerja auditor Internal

a. Pengertian kualitas hasil kerja

Menurut Mardisar dan Sari (2007) Kualitas hasil kerja (*quality of works*) dapat juga diartikan sebagai kinerja auditor. Menurut Tugiman (1997) dalam Indri (2007), kualitas hasil kerja atau kinerja adalah sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan dan kemampuan menjalankan tugas dengan baik dan tepat. Kemudian kinerja ini akan dinilai dengan membandingkan hasil yang telah dicapai dengan standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Penilaian kinerja ini sesungguhnya merupakan penilaian terhadap perilaku manusia dalam melaksanakan peran mereka dalam suatu organisasi.

Menurut Trianingsih (2007), 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. Hasil kerja secara kuantitas adalah banyaknya hasil kerja yang ada, yang perlu diperhatikan bukan hasil rutin tetapi seberapa cepat hasil pekerjaan dapat diselesaikan. Sedang hasil kerja secara kualitas adalah mutu hasil kerja didasarkan pada standar yang ditetapkan. Biasanya diukur melalui ketepatan, ketelitian, keterampilan dan keberhasilan hasil kerja.

Terdapat banyak pengertian yang berkaitan dengan kinerja. Pada dasarnya kinerja dapat diartikan sebagai hasil yang telah dicapai atas segala aktivitas yang telah dilakukan dalam mendayagunakan sumber-sumber yang tersedia. Sedangkan menurut Mulyadi (2002) kinerja auditor adalah akuntan yang melaksanakan penugasan pemeriksaan secara objektif atas laporan keuangan suatu perusahaan atau organisasi lain dengan tujuan menentukan laporan keuangan tersebut menyajikan wajar sesuai dengan prinsip akuntansi yang berlaku umum, dalam semua hal yang material, posisi keuangan dan hasil usaha perusahaan.

Menurut Tan (1999) dalam Mardisar dan Sari (2007), kualitas hasil kerja berhubungan dengan seberapa baik sebuah pekerjaan diselesaikan dibandingkan dengan kriteria yang telah ditetapkan. Untuk auditor, kualitas kerja dilihat dari kualitas audit yang dihasilkan yang dinilai dari seberapa banyak auditor memberikan respon yang benar dari setiap pekerjaan audit yang diselesaikan. Menurut Tjiptono (2004) kualitas kerja adalah tingkat keunggulan yang diharapkan dan pengendalian atas tingkat keunggulan tersebut untuk memenuhi keinginan pelanggan. Dimana kualitas kerja auditor yang diharapkan dan pengendalian atas tingkat keunggulan tersebut untuk melaksanakan penugasan sesuai dengan standar yang berlaku.

Kualitas hasil pekerjaan auditor bisa juga dilihat dari kualitas keputusan-keputusan yang diambil. Menurut Edwards (1984) dalam Mardisar dan Sari (2007), ada dua pendekatan yang digunakan untuk mengevaluasi sebuah keputusan yaitu *outcome oriented* dan *process oriented*. Pendekatan *outcome oriented* digunakan jika solusi dari sebuah permasalahan atau hasil dari sebuah

pekerjaan sudah dapat dipastikan. Untuk menilai kualitas keputusan yang diambil dilakukan dengan cara membandingkan solusi atau hasil yang dicapai dengan standar hasil yang telah ditetapkan sebelumnya. Sedangkan pendekatan *process oriented* digunakan jika solusi sebuah permasalahan atau hasil dari sebuah pekerjaan sangat sulit dipastikan. Maka untuk menilai kualitas keputusan yang diambil auditor dilihat dari kualitas tahapan/proses yang telah ditempuh auditor selama menyelesaikan pekerjaan dari awal hingga menghasilkan sebuah keputusan.

Jadi pentingnya kinerja auditor atau kualitas hasil kerja auditor adalah untuk memperjelas penerapan pengetahuan, kemampuan psikologis, konsep-konsep (ide-ide) terhadap organisasi yang dipimpinnya. Selain itu dengan memperlihatkan kinerja tugas yang baik, seorang auditor akan dapat lebih dipercaya oleh pihak pemakai jasanya.

b. Pengertian Auditor Internal

The Institute of Internal Auditor (1999) telah melakukan redefinisi terhadap internal auditing, disebutkan bahwa *internal auditing* adalah suatu aktivitas independen, keyakinan objektif dan konsultasi yang dirancang untuk memberi nilai tambah dan meningkatkan operasi organisasi. Dengan demikian, *internal auditing* membantu organisasi dalam mencapai tujuannya dengan menerapkan pendekatan yang sistematis dan berdisiplin untuk mengevaluasi dan meningkatkan efektivitas proses pengelolaan resiko kecukupan kontrol dan pengelolaan organisasi. Selanjutnya Sawyer (2005) menggambarkan lingkup audit internal modern sebagai sebuah penilaian yang sistematis dan objektif yang

dilakukan auditor internal terhadap operasi dan kontrol yang berbeda-beda dalam organisasi untuk menentukan apakah:

1. Informasi keuangan dan operasi telah akurat dan dapat diandalkan
2. Resiko yang dihadapi perusahaan telah diidentifikasi dan diminimalisasi
3. Peraturan eksternal serta kebijakan dan prosedur internal yang bisa diterima telah diikuti
4. Kriteria operasi yang memuaskan telah dipenuhi
5. Sumber daya telah digunakan secara efisien dan ekonomis, dan
6. Tujuan organisasi telah dicapai secara efektif semua dilakukan dengan tujuan untuk dikonsultasikan dengan manajemen dan membantu anggota organisasi dalam menjalankan tanggungjawabnya secara efektif.

Menurut *The International Standar for the Professionals Practice of Internal Auditing*, peran yang dimainkan oleh auditor internal dibagi menjadi dua kategori utama: *jasa assurance* dan jasa konsultasi. *Jasa assurance* merupakan penilaian objektif auditor internal atas bukti untuk memberikan pendapat atau kesimpulan independen mengenai proses, sistem atau subyek masalah lain. Jenis dan lingkup penugasan *assurance* ditentukan oleh auditor internal. Jasa konsultasi merupakan pemberian saran, dan umumnya dilakukan atas permintaan khusus dari klien (para audit). Dalam melaksanakan jasa konsultasi, auditor internal harus tetap menjaga obyektivitasnya dan tidak memegang tanggung jawab manajemen.

Internal audit di Pemerintahan Daerah, dalam hal ini adalah Inspektorat daerah memiliki peran sangat penting, yaitu sebagai pengawas intern. Berdasarkan Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 60 Tahun 2010 peran inspektorat adalah melakukan pengawasan intern, yaitu seluruh proses kegiatan audit, review, evaluasi, pemantauan, dan kegiatan pengawasan lain terhadap penyelenggaraan tugas dan fungsi organisasi dalam rangka memberikan keyakinan yang memadai bahwa kegiatan telah dilaksanakan sesuai dengan tolok ukur yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien untuk kepentingan pimpinan dalam mewujudkan pertanggungjawabannya.

c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kualitas Hasil Kerja Auditor Internal

Kinerja merupakan proses dan tindakan seseorang dalam upaya mencapai hasil sesuai dengan tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Menurut Gibson (1987) dalam Subekti (2008), ada tiga faktor yang berpengaruh terhadap kinerja seseorang antara lain:

- 1) Faktor individu; kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman tingkat sosial dan demografi seseorang.
- 2) Faktor psikologis; persepsi, peran sikap, kepribadian motivasi dan kepuasan kerja.
- 3) Faktor organisasi; struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, sistem penghargaan (*reward system*).

d. Indikator Kualitas Hasil Kerja

Menurut Tan & Alison (1999) dalam Mardisar dan Sari (2007) kualitas hasil kerja berhubungan dengan seberapa baik sebuah pekerjaan diselesaikan dibandingkan dengan kriteria yang telah ditetapkan. Untuk auditor, kualitas kerja dilihat dari :

1) Kemampuan

Kemampuan adalah kecakapan atau potensi seseorang individu untuk menguasai keahlian dalam melakukan atau mengerrjakan beragam tugas dalam suatu pekerjaan atau suatu penilaian atas tindakan seseorang.

2) Komitmen

Komitmen adalah langkah atau tindakan yang Anda ambil untuk menopang suatu pilihan tindakan tertentu, sehingga pilihan tindakan itu dapat kita jalankan dengan mantap dan sepenuh hati.

3) Profesional

profesional adalah seseorang yang mempraktekkan suatu keahlian tertentu atau dengan terlibat dalam suatu kegiatan tertentu yang menurut keahlian, walaupun kegiatan tersebut rumit dan kompleks.

4) Kepuasan kerja

Kepuasan kerja adalah sikap emosional, perasaan positive dan perasaan yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya sebagai hasil evaluasi karakter-karakter pekerjaan yang telah memenuhi nilai-nilai pekerjaan yang penting.

2. Pengetahuan Audit

a. Pengertian Audit

Audit adalah suatu pemeriksaan yang dilakukan secara kritis dan sistematis, oleh pihak yang independen, terhadap laporan keuangan yang telah disusun oleh manajemen, beserta catatan-catatan pembukuan dari bukti-bukti pendukungnya, dengan tujuan untuk dapat memberikan pendapat mengenai kewajaran laporan keuangan tersebut. Audit merupakan salah satu bentuk atestasi yaitu suatu komunikasi dari seseorang yang ahli mengenai kesimpulan tentang reabilitas dari pernyataan seseorang (Sukrisno, 2004).

Menurut Mulyadi (2002) secara umum Auditing adalah suatu proses sistematis untuk memperoleh dan mengevaluasi bukti secara obyektif mengenai pernyataan-pernyataan tentang kejadian ekonomi dengan tujuan untuk menetapkan tingkat kesesuaian antara pernyataan-pernyataan tersebut dengan kriteria yang telah ditentukan serta menyampaikan hasilnya kepada pihak yang berkepentingan. Menurut Arens (2008) audit adalah proses pengumpulan dan penilaian bukti atau pengevaluasian bukti mengenai informasi untuk menentukan dan melaporkan tingkat kesesuaian antara informasi tersebut dan kriteria yang ditetapkan. Audit harus dilakukan oleh orang yang kompeten dan independen.

Dari definisi di atas, maka dapat disimpulkan bahwa pengertian audit adalah proses yang sistematis dalam pengumpulan dan penilaian bahan bukti yang dilakukan oleh seorang ahli yang kompeten dan independen tentang informasi yang dinyatakan dengan angka (dapat diukur) dari suatu kegiatan dan kejadian ekonomi dalam suatu usaha ekonomi tertentu dengan tujuan untuk menentukan

dan melaporkan tingkat kesesuaian antara informasi yang dapat diukur dengan kriteria yang ada dan menyampaikan hasilnya kepada pihak-pihak yang berkepentingan.

b. Pengetahuan Audit

Pengetahuan adalah segala maklumat yang berguna bagi tugas yang akan dilakukan. Pengetahuan audit diartikan dengan tingkat pemahaman auditor terhadap sebuah pekerjaan, secara konseptual dan teoritis dan kemampuan penugasan auditor terhadap medan audit, Tan dan Allison (1999) dalam Mardisar dan Sari (2007)

Pengetahuan auditor juga bisa diperoleh dari berbagai pelatihan formal maupun dari pengalaman khusus, berupa kegiatan seminar, lokakarya serta pengarahan dari auditor senior kepada auditor juniornya. Pengetahuan juga bisa diperoleh dari frekuensi seorang akuntan publik melakukan pekerjaan dalam proses audit laporan keuangan (Bonner 1990 dalam Napsiah 2009). Seseorang yang melakukan pekerjaan sesuai dengan pengetahuan yang dimilikinya akan memberikan hasil yang lebih baik dari pada mereka yang tidak memiliki pengetahuan yang cukup memadai akan tugasnya. Pengetahuan auditor digunakan sebagai salah satu kunci keefektifan kerja (Napsiah 2009).

Selain menjadi seorang profesional yang memiliki sikap profesionalisme. Auditor harus memiliki pengetahuan yang memadai dalam profesinya untuk mendukung pekerjaannya dalam melakukan setiap pemeriksaan. Dalam melaksanakan tugasnya, auditor harus memiliki pengetahuan dalam bidang akuntansi dan auditing. Menurut Jusup (2001), Akuntansi adalah proses

pencatatan, penggolongan, peringkasan, pelaporan dan penganalisaan data keuangan suatu organisasi. Sedangkan menurut Arens (2008:7) akuntansi adalah pencatatan, pengklasifikasian dan pengiktisaran peristiwa-peristiwa ekonomi dengan cara yang logis yang bertujuan menyediakan informasi keuangan untuk mengambil keputusan. Untuk menyediakan informasi yang relevan, para akuntan harus memiliki pemahaman yang mendalam atas prinsip-prinsip dan aturan-aturan yang menjadi dasar penyiapan informasi akuntansi.

Menurut Jusup (2001), pada dasarnya akuntansi harus mengidentifikasi data mana yang berkaitan atau relevan dengan keputusan yang akan diambil, maka proses atau menganalisa data yang relevan dan mengubah data menjadi informasi yang dapat digunakan untuk pengambilan keputusan. Dari uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa akuntansi berkaitan dengan proses pengidentifikasian, penganalisaan, kemudian mengubah data dalam bentuk catatan akuntansi yang selanjutnya dapat digunakan untuk pengambilan keputusan.

Menurut Guy, *et al* (2002), tujuan umum akuntansi adalah menyediakan informasi keuangan mengenai entitas ekonomi yang berguna dalam pengambilan keputusan ekonomi. Dari keterangan tersebut dapat disimpulkan bahwa tujuan akuntansi adalah memperoleh informasi keuangan yang relevan dan handal yang berguna dalam pengambilan keputusan ekonomi. Selain harus memiliki pendidikan formal auditing, auditor juga harus peduli dengan perkembangan baru dalam bidang akuntansi, auditing dan bisnis serta harus menetapkan pernyataan otoritatif baru di bidang akuntansi dan auditing begitu dikeluarkan. Dalam SPAP (2001) dalam melaksanakan audit atas laporan keuangan, auditor harus

memperoleh pengetahuan tentang bisnis yang cukup untuk memungkinkan auditor mengidentifikasi dan memahami peristiwa, transaksi, dan praktik yang menurut pertimbangan auditor, kemungkinan berdampak signifikan atas laporan keuangan atau atas pemeriksaan atau laporan audit.

Menurut Brown dan Staner (1983) dalam Mardisar dan Sari (2007), perbedaan pengetahuan diantara auditor akan berpengaruh terhadap cara auditor menyelesaikan sebuah pekerjaan. Lebih lanjut dijelaskan bahwa seorang auditor akan bisa menyelesaikan sebuah pekerjaan secara efektif bila didukung dengan pengetahuan yang dimilikinya. Pengetahuan juga bisa diperoleh dari frekuensi seorang auditor melakukan pekerjaan dalam proses audit laporan keuangan seseorang yang melakukan pekerjaan sesuai dengan pengetahuan yang dimilikinya akan memberikan hasil yang lebih baik daripada mereka yang tidak memiliki pengetahuan yang cukup memadai akan tugasnya. Secara umum seorang auditor harus memiliki pengetahuan – pengetahuan mengenai *general auditing*, *functional area*, *computer auditing*, *accounting issue*, *specific industri*, *general world knowledge and problem solving knowledge* (Bedard & Michelene 1993 dalam Mardisar dan Sari 2007).

c. Indikator Pengetahuan Audit

Pengetahuan akuntansi dan auditing yang dimiliki seorang aparat pengawas intern pemerintah minimal harus mengetahui pemahaman akuntansi dan auditing yang baik, pemahaman dalam bidang auditing, pengetahuan praktik akuntansi serta pengetahuan praktik auditing. Persyaratan kemampuan atau

keahlian auditor dalam standar pemeriksaan keuangan daerah (SPKN) 2007 dalam Riani (2013), menyebutkan 4 indikator

1. Pemahaman tentang akuntansi

Akuntansi adalah pencatatan, pengklasifikasian dan pengiktisaran peristiwa-peristiwa ekonomi dengan cara yang logis yang bertujuan menyediakan informasi keuangan untuk mengambil keputusan.

2. Pemahaman dibidang auditing

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

3. pengalaman praktik akuntansi

praktik akuntansi adalah mengerjakan siklus akuntansi, berupa:

- 1). Bukti transaksi, akuntansi dicatat dengan bukti yaitu bukti transaksi yang konkret dan dapat dipertanggungjawabkan kepastiannya.
- 2). Jurnal, ada 2 jurnal yaitu jurnal umum dan jurnal khusus.
- 3). Buku besar yaitu: bertujuan untuk mengelompokkan akun-akun yang ada di jurnal umum agar lebih mudah dalam pengelolaan laporan keuangannya.
- 4). Neraca saldo yaitu neraca percobaan setelah semua transaksi dan akun-akun dikelompokkan dan diiktisarkan dengan neraca saldo atau neraca percobaan tersebut.

- 5). Jurnal penyesuaian adalah jurnal yang dibuat untuk menyesuaikan saldo rekening-rekening ke saldo yang sebenarnya sampai dengan periode akuntansi, atau untuk memisahkan antara pendapatan dan beban dari suatu periode dengan periode yang lain.
- 6). Neraca lajur atau kertas kerja yaitu kelanjutan dari ayat jurnal penyesuaian yang merubah atau mengganti jumlah saldo akun – akun yang disesuaikan, pada kertas kerja akan tampak jelas dan merupakan gambaran dari laporan keuangan.
- 7). Laporan keuangan merupakan inti dari pencatatan akuntansi. Ada 4 laporan keuangan yaitu: neraca, laporan laba/rugi, laporan perubahan modal dan laporan arus kas.
- 8). Jurnal penutup, fungsi dari jurnal penutup adalah untuk menutup akun-akun akun nominal pada akhir periode sesuai kebijakan.
- 9). Neraca saldo setelah penutupan merupakan keadaan aktiva, kewajiban dan modal yang akan menjadi saldo untuk periode berikutnya
- 10) jurnal pembalik yaitu jurnal untuk membalik semua akun penyesuaian yang jika tidak dibalik di periode sebaliknya akan ganda.

4. pengalaman praktik auditing.

Dalam melaksanakan praktik auditing, seorang auditor harus memahami.

1. Teknik audit Sepuluh teknik audit yang membentuk basis bagi desain program audit) :

- a. Pemeriksaan Fisik (*physical examination*)
- b. Konfirmasi (*confirmation*)
- c. Pencocokan dokumen (*vouching*)

- d. Penelusuran dokumen (*tracing*)
- e. Pelaksanaan ulang (*reperformance*)
- f. Pengamatan (*observation*)
- g. Rekonsiliasi
- h. Permintaan keterangan (*inquiry*)
- i. Inspeksi (*inspection*)
- j. Prosedur analitis

2. Prosedur Audit, prosedur audit yang biasa digunakan oleh auditor adalah :

a. Inspeksi

Prosedur ini dilakukan auditor dengan memeriksa secara rinci terhadap dokumen atau kondisi fisik suatu aktiva guna membuktikan ada atau tidaknya aktiva tersebut, memastikan jumlahnya dan menjelaskan kondisinya.

b. Pengamatan (*observation*)

Digunakan oleh auditor untuk memperoleh pengetahuan atau gambaran mengenai kegiatan yang dilaksanakan oleh klien.

c. Permintaan keterangan atau wawancara (*inquiry*)

Digunakan dengan meminta keterangan secara lisan kepada pihak-pihak yang rentan berkaitan dengan pemeriksaan yang sedang dilaksanakan.

d. *Konfirmasi*

Penggunaan oleh auditor dimaksudkan untuk memperoleh informasi berupa jawaban dari pihak ketiga yang independen dalam memverifikasi kebenaran asersi laporan keuangan yang dibuat oleh manajemen.

e. Penelusuran (*tracing*)

Untuk menentukan apakah transaksi yang dicatat sesuai dengan otorisasi dan ketelitian serta kelengkapan catatan akuntansi. Penelusuran terhadap suatu aliran transaksi dimulai dengan mengurutkan bukti asli ke pencatatan akuntansinya.

f. Pemeriksaan dokumen pendukung (*vouching*)

Untuk memeriksa dokumen pendukung dari suatu transaksi guna membuktikan sah atau tidaknya suatu transaksi

g. Perhitungan (*counting*)

Untuk membuktikan kuantitas dari aset perusahaan dengan cara melakukan perhitungan fisik terhadap aset perusahaan yang berwujud.

h. Penelaahan (*scanning*)

Dilakukan dengan mereview secara cepat terhadap dokumen, catatan, dan daftar pendukung untuk mendeteksi unsur-unsur yang tidak biasa yang memerlukan penyelidikan yang lebih mendalam..

i. Pelaksanaan ulang (*reperforming*)

Dengan melakukan perhitungan ulang, rekonsiliasi ulang dan pemindahan informasi dari satu catatan ke catatan lain.

j. Prosedur analitik

Dengan membuat perbandingan-perbandingan antara laporan keuangan tahun yang bersangkutan dengan data keuangan lain atau data keuangan tahun sebelumnya atau dengan data non keuangan lain.

3. Akuntabilitas

a. Pengertian Akuntabilitas

Akuntabilitas dapat diartikan sebagai bentuk kewajiban mempertanggungjawabkan keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan misi organisasi dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya, melalui suatu media pertanggungjawaban yang dilaksanakan secara periodik. Mardiasmo, (2002). Menurut Mardisar (2007) akuntabilitas merupakan bentuk dorongan psikologi yang membuat seseorang berusaha mempertanggungjawabkan semua tindakan dan keputusan yang diambil kepada lingkungannya.

Dalam pernyataan standar audit (PSA) No. 02 SA seksi 110 dijelaskan bahwa auditor bertanggungjawab untuk merencanakan audit dan memperoleh keyakinan yang memadai tentang apakah laporan keuangan bebas dari salah saji yang material, baik yang disebabkan oleh kekeliruan atau kecurangan. Menurut mulyadi (2002) akuntabilitas merupakan bagian dari tanggungjawab profesi auditor yaitu selama menjalankan tugas auditor harus senantiasa melakukan dengan penuh rasa tanggungjawab serta wajib menjalankan kemahiran jabatannya dengan seksama, sehingga akan diperoleh hasil kerja yang memuaskan.

b. Indikator Akuntabilitas

Cloyd (1997) serta Tan dan Alison (1999) dalam Mardisar dan Sari (2007) melihat ada 3 indikator yang dapat digunakan untuk mengukur akuntabilitas individu.

1. Seberapa besar motivasi mereka untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut.

Motivasi secara umum adalah keadaan dalam diri seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai tujuan atau merupakan dorongan kehendak yang menyebabkan seseorang melakukan suatu perbuatan untuk mencapai tujuan tertentu.

2. Seberapa besar usaha (daya pikir) yang diberikan untuk menyelesaikan sebuah pekerjaan.

Daya pikir atau akal merupakan suatu peralatan rohaniyah [manusia](#) yang berfungsi untuk membedakan yang salah dan yang benar serta menganalisis sesuatu yang kemampuannya sangat tergantung luas pengalaman dan tingkat [pendidikan](#), [formal](#) maupun informal, dari manusia pemiliknya. Jadi, akal bisa didefinisikan sebagai salah satu peralatan rohaniyah manusia yang berfungsi untuk mengingat, menyimpulkan, menganalisis, menilai apakah sesuai benar atau salah. Orang dengan akuntabilitas tinggi mencurahkan usaha (daya pikir) yang lebih besar dibandingkan dengan orang dengan akuntabilitas rendah ketika menyelesaikan pekerjaan

3. Seberapa yakin mereka bahwa sebuah pekerjaan akan diperiksa atau dinilai oleh orang lain dapat meningkatkan keinginan atau usaha seseorang untuk menghasilkan pekerjaan yang lebih berkualitas.

Keyakinan adalah suatu sikap yang ditunjukkan oleh manusia saat ia merasa cukup tahu dan menyimpulkan bahwa dirinya telah mencapai [kebenaran](#). Karena keyakinan merupakan suatu sikap, maka keyakinan seseorang tidak selalu benar -- atau, keyakinan semata bukanlah jaminan

kebenaran. Keyakinan bahwa sebuah pekerjaan akan diperiksa atau dinilai orang lain dapat meningkatkan keinginan atau daya usaha seseorang untuk menghasilkan pekerjaan yang berkualitas.

Menurut Mahsun (2006), akuntabilitas publik terdiri atas dua macam yaitu: (1) akuntabilitas vertikal dan (2) akuntabilitas horizontal. Akuntabilitas vertikal adalah pertanggungjawaban atas kinerja kepada otoritas yang lebih tinggi. Akuntabilitas horizontal adalah pertanggungjawaban kepada masyarakat luas. Terwujudnya akuntabilitas merupakan tujuan utama dari reformasi sektor publik. Tuntutan akuntabilitas publik mengharuskan lembaga-lembaga sektor publik untuk lebih menekankan pada pertanggungjawabab vertikal. Menurut Mahsun (2006:90), lingkungan akuntabilitas mengacu pada kondisi dimana didalamnya akuntabilitas dapat berjalan dengan baik. Secara khusus, suatu lingkungan yang memiliki akuntabilitas adalah kondisi dimana didalamnya individu, tim, dan organisasi merasa:

- 1) Termotivasi untuk melaksanakan wewenang mereka dan memenuhi tanggungjawab
- 2) Terdorong untuk melakukan kerja mereka dan mencapai hasil yang diinginkan
- 3) Terinspirasi untuk membagi (melaporkan) hasil mereka
- 4) Mau dan menerima kewajiban atas hasil tersebut

Lingkungan akuntabilitas yang optimal merupakan salah satu akuntabilitas yang proaktif dimana di dalam individu, tim, dan organisasi memiliki fokus pada pencapaian hasil yang besar dari pada sekedar menggambarkan cara-cara untuk

menjelaskan yang buruk yang diperoleh. Untuk banyak bagian, lingkungan yang memiliki akuntabilitas dibangun dari atas kebawah seperti institusi kepemimpinan organisasional dan promosi lingkungan dan menurunkan ke dalam berbagai jenjang pekerja. Dengan demikian, kesulitan atau masalah yang terkait dengan lingkungan akuntabilitas pada individu pekerja biasanya dapat dilacak hingga ke lingkungan yang terpengaruh di dalam jenjang manajemen.

c. Prinsip – prinsip akuntabilitas

Menurut LAN dalam akuntabilitas dan *good governance* (2001), dalam pelaksanaan akuntabilitas di lingkungan instansi pemerintah perlu memperhatikan prinsip - prinsip sebagai berikut :

1. Harus ada komitmen dari pimpinan dan seluruh staff instansi untuk melakukan pengelolaan pelaksanaan misi agar akuntabel.
2. Harus merupakan suatu sistem yang dapat menjamin penggunaan sumber daya secara konsisten dengan peraturan perundang – undangan yang berlaku.
3. Harus dapat menunjukkan tingkat pencapaian tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan.
4. Harus berorientasi pada pencapaian visi dan misi serta hasil dan manfaat yang diperoleh. Harus jujur, obyektif , transparan, dan inovatif serta katalisator perubahan manajemen instansi pemerintah dalam bentuk pemutakhiran metode dan teknik pengukuran kinerja dan penyusunan laporan akuntabilitas.

d. Bentuk - Bentuk Akuntabilitas

Akuntabilitas publik yang harus dilakukan oleh organisasi sector public terdiri atas beberapa dimensi. Mahsun (2006), menjelaskan terdapat empat dimensi akuntabilitas yang harus dipenuhi oleh organisasi sector publik, yaitu:

1. Akuntabilitas kebijakan (*policy accountability*)

Akuntabilitas kebijakan terkait dengan berbagai kebijakan yang dilakukan pemerintah dalam penyelenggaraan pembangunan dan pemerintah di daerah. Berbagai kebijakan yang ditetapkan oleh pihak eksekutif dan kemudian dipertanggungjawabkan kepada pihak legislative. Akuntabilitas akan mudah dilaksanakan jika sejak awal masyarakat sudah dilibatkan dalam proses perencanaan kebijakan tersebut, sehingga kebijakan yang ditetapkan sejalan dengan kepentingan publik.

2. Akuntabilitas program (*program accountability*)

Akuntabilitas program terkait dengan pertanggungjawaban terhadap program – program yang direncanakan dan dilaksanakan oleh pemerintah. Audit terhadap akuntabilitas program, disamping memeriksa apakah program yang direncanakan pemerintah daerah telah sesuai dengan yang direncanakan, juga terkait dengan apakah program – program tersebut telah dirancang dengan mempertimbangkan konsep *value for money*. Hal ini sangat perlu untuk menghindari pemborosan dan pengalokasian anggaran pada program – program yang tidak strategis bagi masyarakat dan daerah.

3. Akuntabilitas proses (*proses accountability*)

Akuntabilitas proses terkait dengan apakah prosedur yang digunakan dalam melaksanakan tugas sudah cukup baik dalam hal kecukupan sistem informasi akuntansi, sistem informasi manajemen dan prosedur administrasi. Akuntabilitas proses termanifestasi melalui pemberian pelayanan public yang cepat, responsive dan murah biaya. Setiap dana yang dialokasikan harus melalui suatu proses atau prosedur yang jelas dan pasti. Pemerintah daerah tidak bisa begitu saja mengalokasikan dana yang ada dalam APBD tanoa melalui prosedur yang berlaku dan sesuai dengan kebutuhan masyarakat.

4. Akuntabilitas hukum dan peradilan (*accountability for probity and legality*)

Setiap penggunaan dana public harus didasarkan atas hukum dan peraturan yang melandasinya. Pemerintah daerah tidak diperkenankan untuk menarik sumber dana dan mengalokasikannya tanpa didasari landasan hukum dan peraturan yang sering digunakan daerah disamping berupa peraturan daerah juga berupa petunjuk teknis dan petunjuk pelaksanaan yang dikeluarkan pemerintah daerah ditingkat yang lebih tinggi. Pada era otonomi semua benuk pengalokasian dana anggaran daerah harus dinyatakan dalam peraturan daerah berupa pedoman penyusunan APBD, struktur aggaran daerah, dll. Untuk menjamin agar setiap penggunaan dana dilandasi atas pertauran dan hukum yang berlaku, maka diperlukan audit kepatuhan (*compliance audit*).

e. Kendala Akuntabilitas

Menurut Mahsun (2006), dalam mengimplementasikan akuntabilitas pada umumnya menemui kendala yang justru bias menjadi *contra-productive* dalam menciptakan kesehatan dan hubungan akuntabilitas yang efektif. Beberapa hal yang menjadi kendala akuntabilitas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Agenda atau rencana yang tidak transparan

Agenda atau rencana yang tidak disusun secara transparan akan mengarahkan organisasi dalam suatu kondisi yang hanya menguntungkan perseorangan. Taktik yang demikian hanya akan membuat karyawan akan meninggalkan tanggungjawab dan tidak termotivasi untuk melaksanakan tanggungjawab tersebut. Taktik ini juga akan merusak kepercayaan yang sudah dibangun, dimana kepercayaan merupakan elemen kunci akuntabilitas. Jadi akuntabilitas mensyaratkan transparansi yang berarti keterbukaan.

2. *Favoritism*

Favoritism merupakan isu yang licik. Manajemen dapat saja melakukan kinerja secara lebih unggul dan meninggalkan karyawan yang mengarah pada kinerja yang kurang baik, juga membebani karyawan secara berlebih. *Favoritism* tidak mendukung inklusivitas dan kerja tim, padahal terwujudnya akuntabilitas memerlukan kedua hal tersebut.

3. Kepemimpinan yang lemah

Komitmen kepemimpinan untuk membangun suatu lingkungan yang memiliki akuntabilitas merupakan hal yang krusial. Tanpa kepemimpinan yang kuat, hasil kinerja akan kurang dari yang diharapkan.

4. Kekurangan sumber daya

Hal ini akan menjadi kurang berguna jika individu atau tim tidak didukung sumber daya untuk melaksanakan pekerjaannya. Untuk memperoleh hasil yang baik atas kinerjanya, organisasi harus melakukan investasi pada karyawan mereka.

5. *Lack of follow-through*

Ketika manajemen mengatakan bahwa mereka akan mengerjakan sesuatu dan mereka tidak akan mengerjakan sesuatu, hal ini berarti manajemen tidak dapat dipercaya untuk menindaklanjuti.

6. Garis kewenangan dan tanggungjawab kurang jelas

Jika garis wewenang dan tanggungjawab anggota organisasi ditetapkan dengan tidak jelas maka akan sulit untuk menentukan letak akuntabilitasnya. Masalah ini akan menimbulkan pelaksanaan atas kewajiban kinerja menjadi tidak terarah. Kejelasan wewenang dan tanggung jawab merupakan inti dari suatu bentuk hubungan akuntabilitas.

7. Kasalahan penggunaan data

Informasi kinerja harus lengkap dan memiliki kredibilitas serta harus dilaporkan secara tepat waktu. Dengan menggunakan data yang relevan maka akan menunjukkan kelemahan transparansi dan ketidakpercayaan. Tanpa menggunakan data secara menyeluruh akan mendatangkan kelemahan yang kurang bermakna atas kinerja akan menjadi tidak berarti bagi organisasi.

Akuntabilitas menjelaskan peran dan tanggungjawab pemeriksa dalam melaksanakan pemeriksaan dan kedisiplinan dalam melengkapi pekerjaan dan pelaporan. Kualitas dari hasil pekerjaan pemeriksa dapat dipengaruhi oleh rasa kebertanggungjawaban (akuntabilitas) yang dimiliki pemeriksa dalam menyelesaikan pekerjaan audit. Akuntabilitas merupakan dorongan psikologi sosial yang dimiliki seseorang untuk menyelesaikan kewajibannya yang akan dipertanggungjawaban kepada lingkungannya.

Tuntutan pelaksanaan akuntabilitas pada entitas publik terhadap terwujudnya pemerintahan yang baik (*good governance*) di Indonesia semakin meningkat karena beberapa penelitian menunjukkan bahwa terjadinya krisis ekonomi di Indonesia ternyata disebabkan oleh buruknya pengelolaan pemerintah dan buruknya birokrasi. Akuntabilitas publik merupakan bagian penting dari sistem politik dan demokrasi, sesuai dengan penjelasan undang - undang No 1 tahun 2004 tentang pembendaharaan negara, dalam rangka pengelolaan keuangan lembaga – lembaga publik, seperti pemerintah pusat dan daerah harus memberikan penjelasan kepada DPR/DPRD dan masyarakat luas atas aktivitas yang dilakukan sebagai konsekuensi dari amanat yang diembannya.

4. Integritas

a. Pengertian Integritas

Menurut Mulyadi (2002) integritas adalah suatu karakter yang menunjukkan kemampuan seseorang untuk mewujudkan apa yang telah disanggupinya dan diyakini kebenarannya ke dalam kenyataan dan merupakan prinsip moral yang tidak memihak, jujur, seseorang yang berintegritas tinggi memandang fakta

seperti apa adanya dan mengemukakan fakta tersebut seperti apa adanya. Auditor harus terus terang dan jujur serta melakukan praktik secara adil dan sebenarnya dalam hubungan profesional, Arens (2008).

Auditor yang berintegritas adalah auditor yang memiliki kemampuan untuk mewujudkan apa yang telah diyakini kebenarannya tersebut ke dalam kenyataan. Menurut Sukrisno (2004), integritas adalah unsur karakter yang mendasar bagi pengakuan profesional. Integritas merupakan kualitas dalam menguji semua keputusannya. Integritas mengharuskan auditor dalam berbagai hal harus jujur dan terus terang dalam batasan kerahasiaan objek pemeriksaan menjadikan timbulnya kepercayaan masyarakat dan tatanan nilai tertinggi bagi anggota profesi. Pelayanan dan kepercayaan masyarakat tidak dapat dikalahkan demi keuntungan pribadi.

Menurut Arens (2008) dalam melaksanakan tugasnya seorang auditor harus memelihara integritas, terbebas dari konflik antar kepentingan, dan secara tidak sadar melakukan kesalahan penyajian data atau menyerahkan pertimbangannya kepada pihak lain. Menurut Indriantoro (1998) Setiap auditor harus mempertahankan integritas dalam menjalankan tugasnya dengan bertindak jujur, tegas, tanpa pretensi sehingga dia dapat bertindak adil, tanpa dipengaruhi tekanan atau permintaan pihak tertentu untuk memenuhi kepentingan pribadinya.

Menurut Prinsip Etika Profesi Akuntan Indonesia dalam Mulyadi (2002:56), untuk memelihara dan meningkatkan kepercayaan publik, setiap auditor harus memenuhi tanggung jawab profesionalnya dengan integritas setinggi mungkin. Integritas adalah suatu elemen karakter yang mendasari timbulnya

pengakuan profesional. Integritas merupakan kualitas yang mendasari kepercayaan publik dan merupakan patokan (*benchmark*) bagi auditor dalam menguji semua keputusan yang diambilnya.

- 1) Integritas mengharuskan seorang auditor untuk bersikap jujur dan berterusterang tanpa harus mengorbankan rahasia penerima jasa. Pelayanan dan kepercayaan publik tidak boleh dikalahkan oleh keuntungan pribadi. Integritas dapat menerima kesalahan yang tidak disengaja dan perbedaan pendapat yang jujur, tetapi tidak dapat menerima kecurangan atau peniadaan prinsip.
- 2) Integritas diukur dalam bentuk apa yang benar dan adil. Dalam hal tidak terdapat aturan, standar, panduan khusus atau dalam menghadapi pendapat yang bertentangan, auditor harus menguji keputusan atau perbuatannya dengan bertanya apakah anggota telah melakukan apa yang seorang berintegritas akan lakukan dan apakah auditor telah menjaga integritas dirinya. Integritas mengharuskan anggota untuk mentaati baik bentuk maupun jiwa standar teknis dan etika.
- 3) Integritas juga mengharuskan anggota untuk mengikuti prinsip objektivitas dan kehati-hatian profesional.

b. Indikator Integritas

Menurut Sukrisno (2004), indikator perilaku integritas adalah sebagai berikut:

- 1) Memahami dan mengenali perilaku sesuai kode etik.
 - a) Mengikuti kode etik profesi.

- b) Jujur dalam menggunakan dan mengelola sumber daya di dalam lingkup atau otoritasnya.
 - c) Meluangkan waktu untuk memastikan bahwa apa yang dilakukan itu tidak melanggar kode etik.
- 2) Melakukan tindakan yang konsisten dengan nilai (*value*) dan keyakinannya.
 - a) Melakukan tindakan yang konsisten dengan nilai dan keyakinan.
 - b) Berbicara tentang ketidaketisan meskipun hal itu akan menyakiti kolega atau teman dekat.
- 3) Bertindak berdasarkan nilai (*value*) meskipun sulit untuk melakukan itu.
 - a) Secara terbuka mengakui telah melakukan kesalahan.
 - b) Berterus terang walaupun dapat merusak hubungan baik.
- 4) Bertindak berdasarkan nilai (*value*) walaupun ada resiko atau biaya yang cukup besar.
 - a) Mengambil tindakan atas perilaku orang lain yang tidak etis, meskipun ada resiko yang signifikan untuk diri sendiri dan pekerjaan.
 - b) Bersedia untuk mundur atau menarik produk/jasa karena praktek bisnis yang tidak etis.
 - c) Menentang orang-orang yang mempunyai kekuasaan demi menegakkan nilai (*value*).

5. *Gender*

Menurut Salsabila dan Hepi (2011) menjelaskan *gender* merupakan suatu sifat yang melekat pada kaum laki-laki dan perempuan yang dikonstruksikan secara sosial maupun kultural. Menurut Siti (2006) *gender* adalah suatu konsep analisis

yang digunakan untuk mengidentifikasi perbedaan laki-laki dan perempuan dilihat dari sudut pandang non biologis, yaitu dari aspek sosial, budaya, maupun psikologis. Gender adalah suatu sifat yang melekat pada kaum laki-laki dan perempuan yang dikonstruksikan secara sosial maupun kultural, Trianingsih (2007).

Pandangan mengenai gender dapat diklasifikasi, pertama: kedalam dua model yaitu *equity model and complementary contribution model*, kedua: kedalam dua stereotipe yaitu *sex role stereotypes and managerial stereotypes* (gill palmer dan tamilselvi kandasami, 1997) dalam Trianingsih (2007). Model pertama mengasumsikan bahwa antara laki – laki dan wanita sebagai profesional adalah identik sehingga perlu ada satu cara yang sama dalam mengelola dan wanita harus diuraikan akses yang sama. Model kedua berasumsi bahwa antar laki – laki dan wanita mempunyai kemampuan yang berbeda sehingga perlu ada perbedaan dalam mengelola dan cara menilai, mencatat serta mengkombinasikan untuk menghasilkan suatu sinergi.

Menurut Schwartz (1996) dalam Trianingsih (2007) profesi sebagai auditor merupakan salah satu bidang yang paling sulit bagi perempuan karena intensitas pekerjaannya. Schwartz juga mengungkapkan bahwa sangat mudah untuk mengetahui mengapa jumlah wanita yang menjadi partner lebih sedikit dibandingkan dengan laki-laki. Salah satu alasan yang dikemukakannya adalah adanya kebudayaan yang diciptakan untuk laki-laki, kemudian adanya *stereotype* tentang wanita, terutama adanya pendapat yang menyatakan bahwa wanita mempunyai keterikatan (komitmen) pada keluarga yang lebih besar dari pada

keterikatan (komitmen) terhadap karir. *Sex role stereotype* dihubungkan dengan pandangan umum bahwa laki-laki itu lebih berorientasi pada pekerjaan, obyektif, indenpenden, agresif, dan pada umumnya mempunyai kemampuan lebih dibandingkan wanita dalam pertanggungjawaban manajerial.

B. Penelitian terdahulu yang relevan

Penelitian mengenai akuntabilitas auditor telah dilakukan oleh Mardisar dan Sari (2007), yaitu tentang pengaruh akuntabilitas dan pengetahuan terhadap kualitas hasil kerja auditor. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengetahuan berpengaruh positif terhadap kualitas hasil kerja auditor, sedangkan akuntabilitas memiliki hubungan positif dengan kualitas hasil kerja dengan kompleksitas tugas yang rendah. Auditor yang memiliki akuntabilitas yang tinggi akan menghasilkan pekerjaan yang lebih berkualitas dari pada auditor yang memiliki akuntabilitas rendah.

Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Salsabila dan Hepi (2011), yaitu tentang pengaruh akuntabilitas, pengetahuan audit, dan *gender* terhadap kualitas hasil kerja auditor internal. Hasil penelitian ini menunjukkan Akuntabilitas dan pengetahuan audit berpengaruh signifikan positif terhadap kualitas hasil kerja auditor internal sedangkan *gender* tidak berpengaruh signifikan positif terhadap kualitas hasil kerja auditor internal. Populasi penelitian ini adalah akuntan-akuntan publik yang bekerja di inspektorat wilayah provinsi DKI Jakarta.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Riani (2013), yaitu tentang Pengaruh pengetahuan audit, Akuntabilitas, dan idependensi terhadap kualitas hasil kerja auditor. Hasil penelitian ini menunjukkan Akuntabilitas dan

pengetahuan audit berpengaruh signifikan positif terhadap kualitas hasil kerja auditor. Populasi dalam penelitian ini adalah akuntan-akuntan publik yang bekerja BPK-RI wilayah Sumatera Barat.

Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Amaliah (2009), yaitu tentang pengaruh akuntabilitas, independensi, integritas dan kompetensi auditor terhadap kualitas hasil audit. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh auditor yang bekerja pada BPK Perwakilan Wilayah Pekanbaru. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan memakai skala likert. Hasil penelitian Ria menunjukkan bahwa akuntabilitas, independensi, integritas dan kompetensi berpengaruh signifikan positif terhadap kualitas hasil audit.

C. Hubungan Antar Variabel

1. Pengaruh Pengetahuan Audit Terhadap Kualitas Hasil Kerja Auditor Internal

Menurut hasil penelitian Riani (2013) auditor sebagai pelaksana tugas audit harus senantiasa meningkatkan pengetahuan yang telah dimiliki agar pekerjaannya dapat diselesaikan dengan lebih baik sehingga menghasilkan laporan audit yang dapat dipercaya. Dalam melakukan sebuah pemeriksaan dibutuhkan pengetahuan yang memadai dari seorang auditor. Jika auditor melakukan suatu pemeriksaan tanpa pengetahuan yang memadai, maka kualitas hasil kerja akan rendah. Semakin tinggi tingkat pendidikan auditor maka akan semakin luas pengetahuan audit yang dimiliki auditor sehingga akan meningkatkan kualitas hasil kerja auditor. Dengan demikian, seorang pelaksana yang unggul adalah mereka yang melaksanakan pekerjaan sesuai dengan pengetahuan yang dimiliki untuk

mendapatkan hasil yang lebih baik dari pada mereka yang tidak memiliki pengetahuan.

Dalam melaksanakan tugas auditnya, auditor harus memiliki pengetahuan yang memadai dalam profesinya untuk mendukung pekerjaannya dalam melakukan setiap pemeriksaan. Terutama auditor harus memiliki pengetahuan dalam bidang akuntansi dan auditing. Seorang auditor akan bisa menyelesaikan sebuah pekerjaan secara efektif jika didukung dengan pengetahuan yang dimilikinya. Sehingga dengan pengetahuan audit yang dimiliki auditor dapat meningkatkan kualitas hasil kerjanya, semakin tinggi pengetahuan audit semakin berkualitas hasil kerja seorang auditor.

2. Pengaruh Akuntabilitas Terhadap Kualitas Hasil Kerja Auditor Internal

Menurut Arens (2011) Kualitas dari hasil pekerjaan auditor juga dapat dipengaruhi oleh akuntabilitas yang dimiliki auditor dalam menyelesaikan kewajiban yang akan dipertanggungjawabkan kepada lingkungannya. Akuntabilitas merupakan suatu bentuk kewajiban mempertanggungjawabkan keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan misi organisasi dalam mencapai tujuan melalui suatu media pertanggungjawaban yang dilaksanakan secara periodik. Akuntabilitas (rasa kebertanggungjawaban) merupakan bagian dari tanggung jawab profesi auditor yaitu selama menjalankan kemahiran jabatannya dengan seksama. Sehingga Auditor yang memiliki akuntabilitas yang tinggi akan menghasilkan pekerjaan yang lebih berkualitas dari pada auditor yang memiliki akuntabilitas rendah.

3. Pengaruh Integritas Terhadap Kualitas Hasil Kerja Auditor Internal

Integritas terhadap profesi menjaga kepercayaan publik merupakan hal yang paling penting untuk dipertahankan oleh auditor di dalam upaya menghindari kasus-kasus penyuapan yang menggunakan beragam modus, tetapi hal ini bukanlah hal yang mudah bagi seorang auditor untuk mempertahankan integritas apalagi dalam melaksanakan pekerjaan auditnya.

Menurut Arens (2008:108) dalam Kode Prilaku Profesional AICPA terdapat prinsip-prinsip etika profesi yang menjadi beberapa syarat karakteristik tertentu yang harus dimiliki akuntan publik salah satunya adalah integritas. Menurut Mulyadi (2002:58), integritas mengharuskan auditor untuk bersikap jujur dan berterus terang tanpa harus mengorbankan rahasia penerima jasa, pelayanan dan kepercayaan publik tidak boleh dikalahkan oleh keuntungan pribadi. Integritas dapat menerima kesalahan yang tidak disengaja dan perbedaan pendapat yang jujur, tetapi tidak dapat menerima kecurangan atau peniadaan prinsip.

Untuk memelihara dan meningkatkan kepercayaan publik, setiap auditor harus memenuhi tanggung jawab profesionalnya dengan integritas setinggi mungkin. Seorang auditor yang mempertahankan integritas akan bertindak jujur dan tegas dalam mempertimbangkan fakta, terlepas dari kepentingan pribadi. Integritas juga menunjukkan tingkat kualitas yang menjadi dasar kepercayaan publik. Dalam menjalankan pekerjaannya auditor harus mempertahankan integritas dan harus bebas dari benturan kepentingan. Dengan kuatnya integritas yang dimiliki seorang auditor dalam menyelesaikan proses audit akan

menghasilkan kinerja yang baik. Oleh karena itu integritas sangatlah penting dalam upaya meningkatkan kualitas hasil kerja auditor.

4. Pengaruh *Gender* Terhadap Kualitas Hasil Kerja Auditor Internal

Menurut Schwartz (1996) dalam Trianingsih (2007) profesi sebagai auditor merupakan salah satu profesi yang paling sulit bagi perempuan karena intensitas pekerjaannya. Dan adanya pendapat yang menyatakan bahwa wanita mempunyai keterikatan (komitmen) pada keluarga yang lebih besar dari pada keterikatan (komitmen) terhadap karir. Sedangkan laki-laki itu lebih berorientasi pada pekerjaan, obyektif, indenpenden, agresif, dan pada umumnya mempunyai kemampuan lebih dibandingkan wanita dalam pertanggungjawaban manajerial. Wanita dilain pihak dipandang lebih dipandang lebih pasif, lembut, orientasi pada pertimbangan, lebih sensitif dan lebih rendah posisinya dibandingkan laki-laki. Sehingga apabila yang melaksanakan audit adalah auditor laki-laki maka kualitas hasil kerja auditor internal diharapkan akan semakin meningkat.

D. Kerangka konseptual

Kerangka konseptual dimaksudkan sebagai konsep untuk menjelaskan dan mengungkapkan keterkaitan antara variabel yang akan diteliti berdasarkan batasan dan rumusan masalah. Berdasarkan latar belakang dan kajian teori yang telah dikemukakan diatas dapat dijelaskan bahwa untuk meningkatkan kualitas hasil kerja auditor internal , diperlukan pengetahuan audit, akuntabilitas, *gender* dan integritas.

Kepercayaan publik terhadap kualitas pelayanan bidang jabatan dapat diperolehnya dengan mewajibkan standar kerja dan perilaku yang tinggi bagi para

pelaksanaannya. Begitu juga dengan auditor sebagai suatu profesi yang memberikan jasa audit kepada pihak-pihak yang berkepentingan, sangat diharapkan memiliki kualitas kerja yang tinggi agar hasil pekerjaannya dapat dijadikan dasar yang tepat untuk mengambil keputusan. Kualitas hasil kerja auditor berhubungan dengan seberapa baik sebuah pekerjaan diselesaikan dibandingkan dengan kriteria yang telah ditetapkan. Untuk auditor, kualitas kerja dilihat dari kualitas audit yang dihasilkan yang dinilai dari seberapa banyak auditor memberikan respon yang benar dari setiap pekerjaan audit yang diselesaikan.

Dalam melaksanakan tugas auditnya, auditor harus memiliki pengetahuan yang memadai dalam profesinya untuk mendukung pekerjaannya dalam melakukan setiap pemeriksaan. Terutama auditor harus memiliki pengetahuan dalam bidang akuntansi dan auditing. Seorang auditor akan bisa menyelesaikan sebuah pekerjaan secara efektif jika didukung dengan pengetahuan yang dimilikinya. Sehingga dengan pengetahuan audit yang dimiliki auditor dapat meningkatkan kualitas hasil kerjanya, semakin tinggi pengetahuan audit semakin berkualitas hasil kerja seorang auditor.

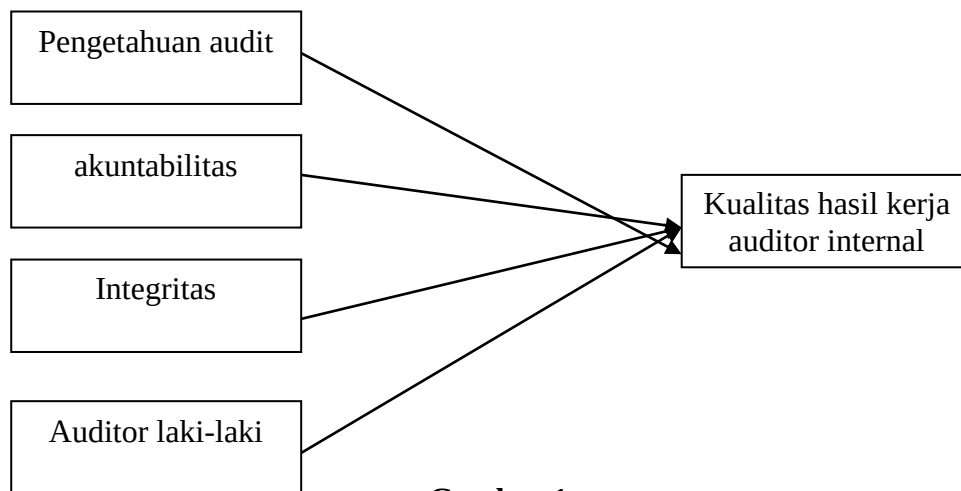
Kualitas dari hasil pekerjaan auditor juga dapat dipengaruhi oleh akuntabilitas yang dimiliki auditor dalam menyelesaikan kewajiban yang akan dipertanggungjawabkan kepada lingkungannya. Akuntabilitas merupakan suatu bentuk kewajiban mempertanggungjawabkan keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan misi organisasi dalam mencapai tujuan melalui suatu media pertanggungjawaban yang dilaksanakan secara periodik. Sehingga Auditor yang

memiliki akuntabilitas yang tinggi akan menghasilkan pekerjaan yang lebih berkualitas dari pada auditor yang memiliki akuntabilitas rendah.

Pekerjaan sebagai auditor merupakan salah satu bidang yang paling sulit bagi perempuan karena intensitas pekerjaannya. Dan adanya pendapat yang menyatakan bahwa wanita mempunyai keterikatan (komitmen) pada keluarga yang lebih besar dari pada keterikatan (komitmen) terhadap karir. Sedangkan laki-laki itu lebih berorientasi pada pekerjaan, obyektif, indenpenden, agresif, dan pada umumnya mempunyai kemampuan lebih dibandingkan wanita dalam pertanggungjawaban manajerial. Wanita dilain pihak dipandang lebih dipandang lebih pasif, lembut, orientasi pada pertimbangan, lebih sensitif dan lebih rendah posisinya dibandingkan laki-laki. Sehingga apabila yang melaksanakan audit adalah auditor laki-laki maka kualitas hasil kerja auditor internal diharapkan akan semakin meningkat.

Untuk memelihara dan meningkatkan kepercayaan publik, setiap auditor harus memenuhi tanggung jawab profesionalnya dengan integritas setinggi mungkin. Seorang auditor yang mempertahankan integritas akan bertindak jujur dan tegas dalam mempertimbangkan fakta, terlepas dari kepentingan pribadi. Integritas juga menunjukan tingkat kualitas yang menjadi dasar kepercayaan publik. Dalam menjalankan pekerjaannya auditor harus mempertahankan integritas dan harus bebas dari benturan kepentingan. Dengan kuatnya integritas yang dimiliki seorang auditor dalam menyelesaikan proses audit akan menghasilkan kinerja yang baik. Oleh karena itu integritas sangatlah penting dalam upaya meningkatkan kualitas hasil kerja auditor.

Untuk melihat keterkaitan antar variabel dapat digambarkan kerangka konseptual sebagai berikut:



Gambar 1
Kerangka Konseptual

E. Hipotesis

Berdasarkan kajian teori dan kerangka konseptual diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1 : Pengetahuan audit berpengaruh signifikan positif terhadap kualitas hasil kerja auditor internal

H2 : Akuntabilitas berpengaruh signifikan positif terhadap kualitas hasil kerja auditor internal

H3 : Integritas berpengaruh signifikan positif terhadap kualitas hasil kerja auditor internal

H4 : Auditor laki-laki berpengaruh signifikan positif terhadap kualitas hasil kerja auditor internal

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Kesimpulan yang dapat diambil dari “Pengaruh pengetahuan audit, akuntabilitas, integritas dan *gender* terhadap kualitas hasil kerja auditor internal” adalah sebagai berikut :

1. Pengetahuan audit berpengaruh signifikan positif terhadap kualitas hasil kerja auditor pada Inspektorat Wilayah Sumatera Barat.
2. Akuntabilitas berpengaruh signifikan positif terhadap kualitas hasil kerja auditor pada Inspektorat Wilayah Sumatera Barat.
3. Integritas berpengaruh signifikan positif terhadap kualitas hasil kerja auditor pada Inspektorat Wilayah Sumatera Barat.
4. Auditor laki-laki tidak berpengaruh signifikan positif terhadap kualitas hasil kerja auditor pada Inspektorat Wilayah Sumatera Barat.

B. Keterbatasan

Meskipun peneliti telah berusaha merancang dan mengembangkan penelitian sedemikian rupa, namun masih terdapat keterbatasan dalam penelitian ini yaitu: Penelitian ini merupakan metode survey menggunakan kuesioner tanpa dilengkapi dengan wawancara atau pertanyaan lisan. Sebaiknya dalam mengumpulkan data yang dilengkapi dengan menggunakan pertanyaan lisan dan tertulis.

C. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, ada beberapa saran yang dapat dipertimbangkan oleh berbagai pihak:

1. Untuk menciptakan hasil kerja yang berkualitas maka auditor harus meningkatkan pengetahuan audit yang mereka miliki, baik melalui pendidikan formal dibidang auditing dan akuntansi. Peningkatan pengalaman kerja dalam profesinya sebagai auditor dan selalu mengikuti pendidikan profesi yang berkelanjutan. Jadi dengan hal ini maka proses audit yang mereka lakukan menghasilkan kualitas laporan hasil audit yang baik karena ditunjang dengan pengetahuan audit yang mereka miliki.
2. Akuntabilitas auditor perlu ditingkatkan dalam melaksanakan tugasnya agar auditor lebih bertanggungjawab dan senantiasa melakukan tugas dengan penuh rasa tanggungjawab serta wajib menjalankan kemahiran jabatannya dengan seksama, Hal ini sangatlah penting diperhatikan mengingat karena auditor melaksanakan pekerjaannya untuk kepentingan umum.
3. Dengan menyadari bahwa integritas yang dimiliki seseorang akan mempengaruhi hasil kerja atau kinerja. Maka auditor diharapkan memiliki integritas tinggi sehingga dapat mendorong auditor untuk melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik lagi.
5. Penelitian ini dapat dilanjutkan untuk dapat mengetahui seberapa jauh pengaruh variabel-variabel lain terhadap kualitas hasil kerja auditor internal . Dalam hal ini, variabel-variabel tersebut diantaranya indepedensi, objektivitas auditor, pengalaman auditor dan kehati-hatian professional yang sangat

diperlukan auditor untuk memberikan opini yang semestinya tanpa kekeliruan dan sebagainya.

6. Diharapkan pada penelitian selanjutnya dalam mengadopsi kuesioner peneliti diharapkan mengembangkan daftar-daftar pernyataan pada penelitian ini. Serta memperhatikan faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi variabel dalam penelitian ini.