

**PENGARUH PROFESIONALISME, GENDER DAN KOMPLEKSITAS  
TUGAS TERHADAP AUDIT JUDGMENT AUDITOR INTERNAL  
PADA SATUAN PENGAWAS INTERNAL PERGURUAN  
TINGGI DI SUMATERA : KONFLIK PERAN  
SEBAGAI VARIABEL MODERASI**

**Oleh :**

**Atika Faizah**

**Pembimbing : Vince dan Susilatri**

*Faculty of Economics Riau University, Pekanbaru, Indonesia*

*Email : [atikafaizah@yahoo.com](mailto:atikafaizah@yahoo.com)*

*Effect Of Professionalism, Gender And Complexity Task Of Audit Judgment Of  
Internal Audit In Internal Control Unit Of Higher Education In Sumatra  
With Role Conflict As A Moderating Variable*

**ABSTRACT**

*This study aims to look effect of professionalism, gender and complexity task of auditors judgment of internal audit in internal control unit of higher education in sumatra with role conflict as a moderating variable. The research was conducted on the Internal Audit Unit of the few universities in Sumatra This study time for 3 months commencing at the time of execution of this thesis. The population in this study is an internal auditor at the College in Sumatra. The sample in this study were all located on the Internal Auditor College in Sumatra. This study used a questionnaire as a primary data. Methods of data analysis used in this research is to use a simple linear regression based on the functional relationship or causal one independent variable with the dependent variable. The results of the study explained that the professionalism variables affect the judgment while the gender audit and the complexity of the task has no effect on audit judgment. And conflicting roles only able to moderate the influence of professionalism to the audit judgment, while gender and the complexity of the task is not able to moderate influence on audit judgment. In this study, there are still many limitatios and short comings the effect of independent variables on the dependent variable can only explain by 86,3%, hence more independent variable are needed.*

*Keywords: Professionalism, Gender, Complexity And Audit Judgment*

**PENDAHULUAN**

Kinerja auditor mengenai kualitas audit yang dihasilkan masih banyak dipertanyakan di masyarakat. Seperti yang terjadi saat ini banyak auditor yang belum bisa bersikap independen dan kompeten dalam

melaksanakan tugasnya. Selain itu, belum efektifnya pengendalian internal yang dilakukan dapat merusak kualitas audit itu sendiri. Oleh karena itu, untuk mendapatkan kualitas audit yang memadai maka

dibutuhkan pertimbangan audit sebelum disampaikannya hasil audit. Dimana pertimbangan audit ini dipengaruhi oleh berbagai faktor baik bersifat teknis maupun non teknis. Dengan terjadinya kasus kegagalan audit dalam beberapa dekade belakangan ini, telah menimbulkan krisis kepercayaan masyarakat mengenai ketidakmampuan profesi akuntan dalam mengaudit laporan keuangan.

Sebagai suatu profesi, ciri utama auditor internal adalah kesediaan menerima tanggung jawab terhadap kepentingan masyarakat dan pihak-pihak yang dilayani. Agar dapat mengemban tanggung jawab ini secara efektif, auditor internal perlu memelihara standar perilaku dan memiliki standar praktik pelaksanaan pekerjaan yang handal. Standar Profesi Audit Internal (SPAI) merupakan awal dari serangkaian Pedoman Praktik Audit Internal (PPAI), yang diharapkan menjadi sumber rujukan bagi internal auditor yang ingin menjalankan fungsinya secara professional.

Seperti halnya instansi pemerintahan atau perusahaan pada umumnya, perguruan tinggi memiliki sistem pengendalian internal guna menjamin mutu proses dan hasil pendidikan kepada stakeholder baik internal maupun eksternal perguruan tinggi. Beberapa perguruan tinggi selain memiliki bagian Satuan Penjaminan Mutu juga memiliki bagian Satuan Pengendalian Internal (SPI) atau auditor internal yang memiliki tugas untuk melakukan audit dalam bidang manajemen keuangan, akademik, dan sumber daya. SPI merupakan suatu lembaga/badan/satuan yang dibentuk untuk membantu anggota manajemen melaksanakan tugasnya sebagai

upaya pencapaian sasaran yang ditetapkan secara efektif dan bertanggung jawab melalui pemeriksaan kepatuhan berdasarkan obyektivitas profesional, atas aktualisasi kebijakan akademik dan non akademik berupa standard akademik, manual mutu akademik, manual prosedur serta sumber daya keuangan yang ditetapkan. Penetapan SPI telah diatur dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No. 47 tahun 2011 mengenai Satuan Pengawasan Intern di Lingkungan Kementerian Pendidikan Nasional. Beberapa Perguruan Tinggi Negeri (PTN) di Indonesia diberi fleksibilitas dalam pengelolaan keuangan. PTN yang diberi kewenangan untuk mengelola dana masyarakat diberikan status sebagai Badan Layanan Umum (BLU). Unit kerja berstatus BLU diatur dalam Peraturan Pemerintah RI nomor 23 tahun 2005 yang telah diubah melalui Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 74 tahun 2012 tentang Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum. Oleh karenanya, PTN yang telah berstatus sebagai BLU dituntut untuk transparan dan akuntabel dalam menyampaikan laporan keuangannya. Status BLU akan memberikan cakupan wilayah pengawasan yang lebih banyak dibanding dengan jumlah auditor yang ada.

Peraturan Pemerintah (PP) No 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan (SNP), dalam pasal 4 peraturan tersebut dijelaskan bahwa SNP bertujuan untuk menjamin mutu pendidikan nasional. Keberadaan lembaga penjamin mutu tersebut adalah suatu keharusan sebagai upaya setiap perguruan tinggi memberikan jaminan mutu

proses dan hasil pendidikan kepada stakeholders baik internal maupun eksternal perguruan tinggi. Beberapa Perguruan Tinggi selain memiliki bagian Satuan Penjamin Mutu, Perguruan Tinggi juga memiliki bagian Satuan Pengendalian Internal atau Auditor Internal yang memiliki tugas untuk melakukan audit dalam bidang manajemen keuangan, akademik, dan sumber daya. Profesionalisme auditor internal dilingkungan Perguruan Tinggi belum mencapai tingkat yang memadai, hal ini disebabkan karena tumpang tindihnya jabatan fungsional dan struktural. Rendahnya pengendalian internal juga terjadi di Perusahaan-Perusahaan publik di Indonesia, berdasarkan hasil studi Bapepam tahun 2006, fungsi audit internal di Indonesia masih tergolong dalam kategori yang belum memadai, hasil studi ini masih relevan dan sejalan dengan pernyataan Anwar Nasution dalam sambutannya sebagai Ketua Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) pada penyerahan Ikhtisar Hasil Pemeriksaan Semester 1 tahun anggaran 2009 kepada DPR, Selasa 15 September 2009 menyatakan bahwa fungsi audit internal di Indonesia masih belum efektif.

Menurut Mulyadi (2002) judgment merupakan proses kognitif yang merupakan perilaku pemilihan keputusan. Judgment merupakan suatu proses yang terus menerus dalam perolehan informasi (termasuk umpan balik dari tindakan sebelumnya), pilihan untuk bertindak atau tidak bertindak, penerimaan informasi lebih lanjut. Proses judgment tergantung pada kedatangan informasi sebagai suatu proses unfolds. Kedatangan informasi bukan hanya

mempengaruhi pilihan, tetapi juga mempengaruhi cara pilihan tersebut dibuat. Setiap langkah, dalam proses incremental judgment jika informasi terus menerus datang, akan muncul pertimbangan baru dan keputusan pilihan baru. Demikian pula dengan auditor internal pada Perguruan Tinggi, tentunya harus melakukan audit judgment yang baik untuk menghasilkan laporan audit yang dapat dipercaya.

Menurut Charles dan Eugene (2010), tugas pendeteksian kecurangan memerlukan pertimbangan yang professional karena melibatkan banyak isyarat (multi-cues judgment) yang secara inheren sulit untuk dilakukan tanpa didukung oleh alat bantu (decisionaids). Ketika auditor melakukan audit judgment akan ada informasi yang tidak relevan yang bercampur dengan informasi yang relevan. Bercampurnya informasi ini akan mengakibatkan penilaian risiko kecurangan oleh auditor menjadi kurang ekstrim atau kurang sensitif. Profesionalisme seorang auditor diperlukan untuk menelaah informasi-informasi apa saja yang diperlukan dalam membuat audit judgment yang berkualitas. Auditor akan selalu dituntut untuk profesional dalam melakukan setiap pekerjaan profesinya. Profesionalisme dapat juga tercermin dari ketaatan auditor internal menaati kode etik profesi yang berlaku. Kode etik tersebut menetapkan standar perilaku sebagai pedoman bagi seluruh auditor internal. Prinsip-prinsip perilaku profesional memberikan pedoman bagi anggota dalam kinerja tanggung jawab profesionalnya dan menyatakan tentang prinsip-prinsip dasar etika dan perilaku profesional. Prinsip-

prinsip tersebut menghendaki komitmen teguh kepada perilaku yang terhormat meskipun mengorbankan keuntungan pribadi.

Gender adalah karakteristik laki-laki dan perempuan berdasarkan dimensi sosial-kultural yang tampak dari nilai dan tingkah laku. Gender diduga menjadi salah satu faktor level individu yang turut mempengaruhi audit judgment 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 efisien dan efektif dalam memproses informasi saat adanya kompleksitas tugas dalam pengambilan keputusan dibandingkan dengan pria, selain itu wanita umumnya memiliki tingkat pertimbangan moral yang lebih tinggi dari pada pria. (Santrock 2007: 365).

Konflik peran adalah konflik yang terjadi karena ada benturan saat kita sedang menjalankan peran-peran tertentu. Konflik peran merupakan bentuk adanya perselisihan antara harapan-harapan yang berkaitan dengan suatu peran. Konflik peran merupakan hasil dari tidak konsistennya harapan-harapan berbagai pihak atau persepsi seseorang dengan adanya perbedaan antara tuntutan peran dan kebutuhan, serta nilai-nilai individu dan sebagainya. Sebagai akibatnya seseorang yang mengalami konflik peran akan berada dalam suasana terombang-ambing, terjepit, dan serba salah. Oleh karena itu, apabila auditor internal bertindak sesuai dengan kode etik, maka ada kemungkinan ia akan merasa tidak berperan sebagai karyawan yang

baik. Sebaliknya, apabila ia bertindak sesuai dengan prosedur yang ditentukan oleh organisasi, maka ada kemungkinan ia telah bertindak secara tidak profesional.

Berdasarkan uraian diatas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: 1) Apakah profesionalisme berpengaruh terhadap audit judgment auditor internal pada Satuan Pengawas Internal Perguruan Tinggi di Sumatera? 2) Apakah gender berpengaruh terhadap audit judgment auditor internal pada Satuan Pengawas Internal Perguruan Tinggi di Sumatera? 3) Apakah kompleksitas tugas berpengaruh terhadap audit judgment auditor internal pada Satuan Pengawas Internal Perguruan Tinggi di Sumatera? 4) Apakah profesionalisme berpengaruh terhadap audit judgment auditor internal dengan menggunakan konflik peran sebagai variable moderasi pada Satuan Pengawas Internal Perguruan Tinggi di Sumatera? 5) Apakah gender berpengaruh terhadap audit judgment auditor internal dengan menggunakan konflik peran sebagai variable moderasi pada Satuan Pengawas Internal Perguruan Tinggi di Sumatera? 6) Apakah kompleksitas tugas berpengaruh terhadap audit judgment auditor internal dengan menggunakan konflik peran sebagai variable moderasi pada Satuan Pengawas Internal Perguruan Tinggi di Sumatera?

Adapun tujuan penelitian ini adalah: 1) Untuk menguji apakah profesionalisme berpengaruh terhadap audit judgment auditor internal pada Satuan Pengawas Internal Perguruan Tinggi di

Sumatera, 2) Untuk menguji apakah gender berpengaruh terhadap audit judgment auditor internal pada Satuan Pengawas Internal Perguruan Tinggi di Sumatera, 3) Untuk menguji apakah kompleksitas tugas berpengaruh terhadap audit judgment auditor internal pada Satuan Pengawas Internal Perguruan Tinggi di Sumatera, 4) Untuk menguji apakah profesionalisme berpengaruh terhadap audit judgment auditor internal dengan menggunakan konflik peran sebagai variable moderasi pada Satuan Pengawas Internal Perguruan Tinggi di Sumatera, 5) Untuk menguji apakah gender berpengaruh terhadap audit judgment auditor internal dengan menggunakan konflik peran sebagai variable moderasi pada Satuan Pengawas Internal Perguruan Tinggi di Sumatera, 6) Untuk menguji apakah kompleksitas tugas berpengaruh terhadap audit judgment auditor internal dengan menggunakan konflik peran sebagai variable moderasi pada Satuan Pengawas Internal Perguruan Tinggi di Sumatera

## **TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS**

### ***Audit Judgment***

Audit judgment merupakan aktivitas utama dalam melaksanakan pekerjaan audit. Ketepatan judgment auditor secara tidak langsung akan mempengaruhi tepat atau tidaknya keputusan yang akan diambil oleh pihak pemakai informasi (manajer) yang mengandalkan laporan keuangan auditan sebagai acuannya dalam pembuatan keputusan (Theodorus, 2011).

Berikut merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi judgment

auditor dalam menanggapi dan mengevaluasi informasi dini yang dirangkum dari beberapa penelitian mengenai audit judgment, antara lain Jamilah, dkk (2007) Anugerah dan Indira (2012), Ery Wibowo (2010), Seni (2012), meliputi: gender; pengalaman audit; keahlian audit; pemahaman kode etik profesi akuntan; tekanan ketaatan; kompleksitas tugas; lingkungan etika; serta persepsi etis.

### **Profesionalisme**

Menurut Rismawaty (2011), profesionalisme bisa mempunyai beberapa makna. Pertama, profesionalisme berarti suatu keahlian, mempunyai kualifikasi tertentu, berpengalaman sesuai dengan bidang keahliannya, atau memperoleh imbalan karena keahliannya. Seseorang bisa dikatakan profesional apabila telah mengikuti pendidikan tertentu yang menyebabkan mempunyai keahlian atau kualifikasi khusus. Kedua, pengertian profesionalisme merujuk pada suatu standar pekerjaan yaitu prinsip-prinsip moral dan etika profesi.

Seseorang yang memiliki jiwa profesionalisme senantiasa mendorong dirinya untuk mewujudkan kerja yang profesional. Kualitas profesionalisme didukung oleh ciri-ciri sebagai berikut (Rismawaty, 2011):

- 1) Keinginan untuk selalu menampilkan perilaku yang mendekati piawai ideal,
- 2) Meningkatkan dan memelihara profesionalnya,
- 3) Keinginan untuk senantiasa mengejar kesempatan pengembangan profesional yang dapat meningkatkan dan memperbaiki kualitas pengetahuan dan keterampilannya,
- 4) Mengejar

kualitas dan cita-cita dalam profesionalnya.

### **Gender**

Menurut Santrock (2007), gender merujuk pada karakteristik dan ciri-ciri sosial yang diasosiasikan pada laki-laki dan perempuan. Karakteristik dan ciri yang diasosiasikan tidak hanya didasarkan pada perbedaan biologis, melainkan juga pada interpretasi sosial dan cultural tentang apa artinya menjadi laki-laki atau perempuan.

Gender merupakan suatu sifat yang melekat pada kaum laki-laki maupun perempuan yang dikonstruksikan secara sosial maupun kultural. Perubahan ciri dan sifat-sifat yang terjadi dari waktu ke waktu dan dari tempat ke tempat lainnya disebut konsep gender.

### **Kompleksitas Tugas**

Kompleksitas audit didasarkan pada persepsi individu tentang kesulitan suatu tugas audit. Persepsi ini menimbulkan kemungkinan bahwa suatu tugas audit sulit bagi seseorang, namun mungkin juga mudah bagi orang lain (Wiraman, 2013).

Kompleksitas tugas dalam pengauditan dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu: 1) Banyaknya informasi yang tidak relevan dalam artian informasi tersebut tidak konsisten dengan kejadian yang akan diprediksikan, 2) Adanya ambiguitas yang tinggi, yaitu beragamnya outcome (hasil) yang diharapkan oleh klien dari kegiatan pengauditan.

### **Konflik Peran**

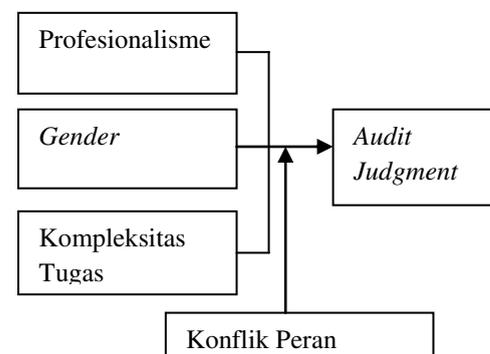
Konflik peran merupakan suatu pikiran, pengalaman, atau persepsi dari pemegang peran (role incumbent) yang diakibatkan oleh

terjadinya dua atau lebih harapan peran (role expectation) secara bersama, sehingga timbul kesulitan untuk melakukan kedua peran tersebut dengan baik dalam waktu yang bersamaan (Wiraman, 2013)

Konflik peran terjadi ketika seorang individu dikonfrontasi dengan dua macam tuntutan (atau lebih) yang tidak kompatibel (tidak sesuai satu sama lainnya). Dapat disimpulkan bahwa, konflik peran merupakan konflik yang timbul karena adanya dua perintah (atau lebih) yang tidak kompatibel dalam waktu yang bersamaan, sehingga akan menimbulkan kesulitan dalam melaksanakan perintah tersebut.

### **Hipotesis**

**Gambar 1**  
**Model Kerangka Pemikiran**



**Sumber :** *Data Olahan, 2016.*

H1 : Diduga Profesionalisme berpengaruh terhadap audit judgment auditor internal.

H2 : Diduga Gender berpengaruh terhadap audit judgment auditor internal.

H3 : Diduga Kompleksitas tugas berpengaruh terhadap audit judgment auditor internal.

H4 : Diduga Profesionalisme berpengaruh terhadap audit judgment yang dimoderasi oleh konflik peran.

H5 : Diduga Gender berpengaruh terhadap audit judgment yang dimoderasi oleh konflik peran.

H6 : Diduga Kompleksitas Tugas berpengaruh terhadap audit judgment yang dimoderasi oleh konflik peran.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan pada Satuan Pengawas Internal dari beberapa Perguruan Tinggi yang terdapat di Sumatera. Waktu penelitian ini selama 3 bulan terhitung pada saat pengerjaan skripsi ini.

Populasi dalam penelitian ini adalah auditor internal pada Perguruan Tinggi di Sumatera. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh Auditor Internal yang berada pada Perguruan Tinggi di Sumatera.

Pengambilan data dilakukan dengan memberikan kuesioner langsung kepada seluruh auditor internal Perguruan Tinggi di Sumatera. Penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai data primer. Kuesioner yang digunakan pada penelitian ini merujuk pada skala model Likert. Skala berisi sejumlah pertanyaan yang menyatakan obyek yang hendak diungkap.

### Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah yang pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independen dengan satu variable dependen (Sugiyono, 2010). Persamaan regresi linear berganda adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + b_5 | X_1 - X_4 | | X_2 - X_4 | | X_3 - X_4 | + e$$

Dimana:

- Y = Audit Judgment
- X1 = Profesionalisme
- X2 = Gender
- X3 = Kompleksitas Tugas
- X4 = Konflik Peran
- a = Konstanta
- b = Koefisien Regresi
- e = error

## Definisi Operasional Variabel

### a. Audit Judgment

Audit judgment yaitu kebijakan auditor dalam menentukan pendapat mengenai hasil auditnya yang mengacu pada pembentukan suatu gagasan, pendapat atau perkiraan tentang suatu objek, peristiwa, status, atau jenis peristiwa lainnya

### b. Profesionalisme

Profesionalisme merupakan kualifikasi tertentu seseorang dalam bidangnya yang mempunyai keahlian, ketelitian dan pengalaman dalam bekerja sesuai dengan prinsip, standar, dan etika profesi.

### c. Gender

Gender merupakan suatu sifat yang melekat pada kaum laki-laki maupun perempuan yang dikonstruksikan secara sosial maupun kultural.

### d. Kompleksitas Tugas

Kompleksitas Tugas merupakan bentuk perhatian atau proses dari suatu tugas yang membutuhkan sejumlah struktur dan kejelasan tugas yang diberikan.

### e. Konflik Peran

Konflik Peran adalah konflik yang timbul karena adanya dua atau lebih "perintah" berbeda yang

diterima secara bersamaan dan pelaksanaan atas salah satu perintah saja akan mengakibatkan diabaikannya perintah yang lain.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas Data

Profesionalisme yang diukur dengan menggunakan 18 pertanyaan seluruhnya dinyatakan valid, Kompleksitas tugas yang diukur dengan menggunakan 6 pertanyaan seluruhnya dinyatakan valid, Konflik peran yang diukur dengan menggunakan 9 pertanyaan seluruhnya dinyatakan valid, *Audit judgment* yang diukur dengan menggunakan 8 pertanyaan seluruhnya dinyatakan valid.

### Uji Reliabilitas Data

Hasil uji reliabilitas instrument penelitian dalam penelitian ini ditunjukkan pada Tabel 1 berikut ini.

**Tabel 1**  
**Uji Reliabilitas**

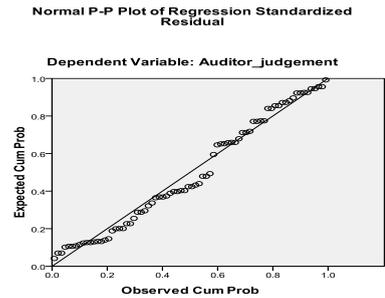
No	Variabel	Nilai Validitas
1	Y	Reliability
2	X1	Reliability
3	X2	Reliability
4	X3	Reliability
5	M	Reliability

Sumber : Data Olahan, 2016.

### Uji Normalitas Data

Dengan menggunakan normal P-P Plot data yang ditunjukkan menyebar di sekitar garis diagonal, maka model regresi dapat dikatakan memenuhi asumsi normalitas.

**Gambar 2**  
**Uji Normalitas**



Sumber : Data Olahan, 2016.

Pada grafik normal P-P Plot terlihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Kedua grafik ini menunjukkan bahwa model regresi layak dipakai karena asumsi normalitas.

### Hasil Uji Multikolonieritas

Ada tidaknya korelasi antar variabel tersebut dapat dideteksi dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF).

**Tabel 2**  
**Uji Multikolonieritas**

Keterangan	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Profesionalisme	.988	1.012
Gender	.963	1.039
Kompleksitas_Tugas	.953	1.050
Kompleksitas_tugas	.538	1.857
Profesionalisme_Konflikprn	.867	1.154
Kompleksitas_Konflikprn	.601	1.664

Sumber: Data Olahan, 2016.

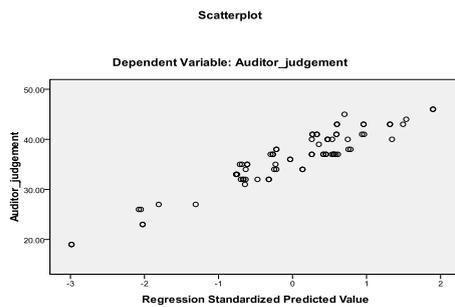
Dari tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai VIF < 10 untuk semua variabel bebas, begitu juga dengan nilai tolerance > 0,10. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak ada terdapat multikolinearitas antara variabel bebas dalam penelitian ini.

### Hasil Uji Heteroskedastisitas

Untuk mendeteksi ada tidaknya Uji Heteroskedastisitas dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada pola

scatterplot antar SPRESID dan ZPRED di mana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual (Y prediksi – Y sesungguhnya) yang telah distudentized.

**Gambar 3**  
**Uji Heteroskedastisitas**



Sumber : Data Olahan, 2016.

Dari grafik Scatterplot yang ada pada gambar di atas dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar secara acak, serta tersebar baik di atas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

**Hasil Uji Autokorelasi**

Di dalam penelitian ini, autokorelasi dideteksi dengan nilai *Durbin-Watson*.

**Tabel 3**  
**Uji Autokorelasi**

Durbin-Watson	N
1.889	76

Sumber : Data Olahan, 2016

Berdasarkan hasil diatas diketahui nilai  $d_{hitung}$  (*Durbin Watson*) terletak antara  $-2 < 1,889 < 2$ . Dapat disimpulkan, tidak terdapat autokorelasi dalam model penelitian.

**Hasil Analisis Regresi dan Pengujian Hipotesis**

Berdasarkan hasil perhitungan dengan Program SPSS for Windows versi 18 diperoleh koefisien pada persamaan Regresi Linier Berganda :

**Tabel 4**  
**Analisis Regresi Linier Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		T	Sig.
	B	Std. Error		
1 (Constant)	26.329	3.451	7.630	.000
X1	.734	.074	9.858	.000
X2	.153	.633	.242	.809
X3	.092	.089	2.430	.003
M	.294	.105	2.805	.001

Sumber : Data Olahan, 2016.

Dari hasil olah data SPSS dapat disusun persamaan garis regresi :

$$Y = 26,329 + 0,734X1 + 0,153X2 + 0,092X3 + 0,294 |X1-X4| |X2-X4| |X3-X4|$$

Berdasarkan tabel distribusi t-student dapat dilihat rumus sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \alpha/2 & : n-2 \\ & = 0,05/2 : 76-2 \\ & = 0,025 : 74 \end{aligned}$$

Dan pada t-tabel hasilnya adalah 1,99.

**Profesionalisme (X1) berpengaruh terhadap audit judgment auditor internal**

Nilai t-hitung profesionalisme (X1) yaitu 21,756. Nilai ini lebih besar dari pada t-tabel yaitu 1,99. Hal ini menyebabkan  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima sehingga profesionalisme (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap audit judgment auditor internal pada Satuan Pengawas Internal Perguruan Tinggi di Sumatera.

Profesionalisme auditor internal merupakan tanggung jawab terhadap profesi dan berperilaku. Tanggung jawab tersebut tercermin dari sikap seorang auditor internal dalam menjalankan tugas, mematuhi kode etik auditor internal dan respon dalam tatanan peraturan masyarakat. Profesionalisme menuntut seorang auditor untuk mementingkan kepentingan profesi walaupun dengan mengorbankan kepentingan pribadi.

### **Gender (X2) berpengaruh terhadap audit judgment auditor internal**

Nilai t-hitung *gender* (X2) yaitu 0,165. Nilai ini lebih kecil dari pada t-tabel yaitu 1,99. Hal ini menyebabkan  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak sehingga *gender* (X2) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap audit judgment auditor internal pada Satuan Pengawas Internal Perguruan Tinggi di Sumatera.

Gender merujuk pada karakteristik dan ciri-ciri sosial yang diasosiasikan pada laki-laki dan perempuan. Karakteristik dan ciri yang diasosiasikan tidak hanya didasarkan pada perbedaan biologis, melainkan juga pada interpretasi sosial dan cultural tentang apa artinya menjadi laki-laki atau perempuan.

### **Kompleksitas tugas (X3) berpengaruh terhadap audit judgment auditor internal**

Nilai t-hitung kompleksitas tugas (X3) yaitu 2,867. Nilai ini lebih besar dari pada t-tabel yaitu 1,99. Hal ini menyebabkan  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima sehingga kompleksitas tugas (X3) berpengaruh secara signifikan terhadap audit judgment auditor

internal pada Satuan Pengawas Internal Perguruan Tinggi di Sumatera.

Tingkat kesulitan tugas dan struktur tugas merupakan dua aspek penyusun dari kompleksitas tugas. Tingkat sulitnya tugas selalu dikaitkan dengan banyaknya informasi tentang tugas tersebut, sementara struktur adalah terkait dengan kejelasan informasi (information clarity). Proses pengolahan informasi terdiri dari tiga tahapan, yaitu: input, proses, output. Pada tahap input dan proses, kompleksitas tugas meningkat seiring bertambahnya faktor cues. Terdapat perbedaan antara pengertian banyaknya cues yang diadakan (number of cues available) dengan banyaknya cues yang terolah (number of cues processed). Banyaknya cues yang ada, seorang decision maker harus berusaha melakukan pemilahan terhadap cues-cues tersebut (meliputi upaya penyeleksian dan pertimbangan-pertimbangan) dan kemudian mengintegrasikannya ke dalam suatu judgment (pendapat). Keputusan bisa diberikan segera bila banyak cues yang diamati tidak meninggalkan batas-batas kemampuan dari seorang decision maker (Wiraman, 2013).

### **Konflik peran akan mempengaruhi hubungan antara profesionalisme dengan audit judgment auditor internal pada Satuan Pengawas Internal Perguruan Tinggi di Sumatera**

Hasil pengolahan data diperoleh t hitung sebesar 9,858 dengan nilai t tabel 1,99. Nilai t hitung > t tabel sehingga dapat disimpulkan bahwa profesionalisme yang dimoderasi oleh konflik peran akan mempengaruhi audit judgment

auditor internal pada Satuan Pengawas Internal Perguruan Tinggi di Sumatera.

Konflik peran adalah konflik yang timbul karena adanya dua “perintah” berbeda yang diterima secara bersamaan dan pelaksanaan atas salah satu perintah saja akan mengakibatkan diabaikannya perintah yang lain. Konflik peran merupakan suatu pikiran, pengalaman, atau persepsi dari pemegang peran (role incumbent) yang diakibatkan oleh terjadinya dua atau lebih harapan peran (role expectation) secara bersama, sehingga timbul kesulitan untuk melakukan kedua peran tersebut dengan baik dalam waktu yang bersamaan.

**Konflik peran akan mempengaruhi hubungan antara gender (X2) dengan audit judgment auditor internal pada Satuan Pengawas Internal Perguruan Tinggi di Sumatera**

Hasil pengolahan data diperoleh hasil bahwa gender (X2) dihilangkan/dikeluarkan dari pengolahan data, karena tidak mempengaruhi mempengaruhi audit judgment auditor internal pada Satuan Pengawas Internal Perguruan Tinggi di Sumatera.

Hasil pengolahan data memperoleh hasil bahwa gender (X2) dihilangkan/dikeluarkan dari pengolahan data, karena tidak mempengaruhi mempengaruhi audit judgment auditor internal pada Satuan Pengawas Internal Perguruan Tinggi di Sumatera.

**Konflik peran akan mempengaruhi hubungan antara kompleksitas tugas (X3) dengan audit judgment auditor internal**

**pada Satuan Pengawas Internal Perguruan Tinggi di Sumatera**

Hasil pengolahan data diperoleh t hitung sebesar 17,755 dengan nilai t tabel 1,99. Nilai t hitung > t tabel sehingga dapat disimpulkan bahwa kompleksitas tugas (X3) yang dimoderasi oleh konflik peran akan mempengaruhi audit judgment auditor internal pada Satuan Pengawas Internal Perguruan Tinggi di Sumatera.

Dari hasil Uji statistik tersebut diketahui bahwa hanya profesionalisme dan kompleksitas secara parsial berpengaruh terhadap audit judgment auditor internal pada Satuan Pengawas Internal Perguruan Tinggi di Sumatera karena dapat dibuktikan dengan analisa secara statistic sementara gender tidak mempengaruhi. Variabel yang paling besar pengaruhnya terhadap audit judgment auditor internal pada Satuan Pengawas Internal Perguruan Tinggi di Sumatera adalah profesionalisme (X1) karena memiliki nilai t hitung paling besar. Namun konflik peran tidak akan mempengaruhi hubungan antara gender dengan audit judgment auditor internal pada Satuan Pengawas Internal Perguruan Tinggi di Sumatera.

**Uji-F ( Uji Simultan)**

Uji-F digunakan untuk menguji apakah dimensi pengukuran profesionalisme, gender dan kompleksitas tugas dengan konflik peran sebagai variabel moderasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap audit judgment auditor internal pada Satuan Pengawas Internal Perguruan Tinggi di Sumatera (Y).

**Tabel 5**  
**Uji F**

Model	Sum of Squares	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2189.911	547.478	131.638	.000 <sup>a</sup>
Residual	295.286	4.159		
Total	2485.197			

**Sumber :** *Data Olahan, 2016.*

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa F-hitung yaitu sebesar 131,638 sedangkan F-tabel pada tingkat keyakinan ( $\alpha$ ) 5 % dengan derajat bebas pembilang

$$\begin{aligned}
 &= (k-1) : (n-k) \\
 &= (5-1) : (76-5) \\
 &= 4 : 71 \\
 &= 6,34
 \end{aligned}$$

Dari F-tabel dapat dilihat hasilnya adalah 6,34. Hal ini menunjukkan bahwa nilai F-hitung lebih besar dari F-tabel, nilai F-hitung sebesar 131,638 dengan signifikansi sebesar 0,000. F-tabel < F-hitung, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Artinya hipotesis ( $H_0$ ) ditolak memberi arti bahwa variabel bebas secara simultan berpengaruh terhadap audit judgment auditor internal pada Satuan Pengawas Internal Perguruan Tinggi di Sumatera. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa profesionalisme, gender dan kompleksitas tugas dengan konflik peran dengan konflik peran sebagai variabel moderasi secara serentak/simultan mempunyai pengaruh terhadap audit judgment auditor internal pada Satuan Pengawas Internal Perguruan Tinggi di Sumatera (Y).

## SIMPULAN DAN SARAN

### Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu berikut ini dapat

dirangkum hasil penelitian dari bab sebelumnya :

- 1) Profesionalisme berpengaruh terhadap audit judgment auditor internal pada Satuan Pengawas Internal Perguruan Tinggi di Sumatera.
- 2) Gender tidak berpengaruh terhadap audit judgment auditor internal pada Satuan Pengawas Internal Perguruan Tinggi di Sumatera.
- 3) Kompleksitas tugas berpengaruh terhadap audit judgment auditor internal pada Satuan Pengawas Internal Perguruan Tinggi di Sumatera.
- 4) Profesionalisme berpengaruh terhadap audit judgment auditor internal dengan menggunakan konflik peran sebagai variabel moderasi pada Satuan Pengawas Internal Perguruan Tinggi di Sumatera.
- 5) Gender tidak berpengaruh terhadap audit judgment auditor internal dengan menggunakan konflik peran sebagai variabel moderasi pada Satuan Pengawas Internal Perguruan Tinggi di Sumatera.
- 6) Kompleksitas tugas berpengaruh terhadap audit judgment auditor internal dengan menggunakan konflik peran sebagai variable moderasi pada Satuan Pengawas Internal Perguruan Tinggi di Sumatera.

### Saran

Adapun saran yang dapat peneliti ajukan adalah sebagai berikut:

- 1) Penelitian ini masih membutuhkan beberapa perbaikan untuk dilakukan pada penelitian selanjutnya terkait dengan objek kajian yang sejenis

- dengan penelitian ini di masa mendatang, diantaranya dengan menambah beberapa variabel lain yang dapat digunakan untuk menganalisis faktor-faktor yang penyebab adanya variasi jawaban sebagian kecil responden yang penulis peroleh jawaban kuisisionernya.
- 2) Dalam melakukan penelitian ini, penulis menghadapi beberapa keterbatasan penelitian. Pengetahuan teknis yang terbatas merupakan faktor yang paling dominan dalam keterbatasan penelitian ini yang menyebabkan beberapa kekurangan mendasar dalam penelitian ini. Kekurangan-kekurangan itu antara lain alat analisis yang terbatas, penggunaan bahasa yang tidak ilmiah dan beberapa kekurangan lainnya.
  - 3) Penelitian ini juga kurang memperhitungkan karakteristik individu yang menjadi responden penelitian penulis. Hal ini kemudian menyebabkan ketidakmampuan penulis dalam menganalisis penyebab jawaban yang bervariasi dari responden untuk pertanyaan-pertanyaan tertentu. Setelah melalui beberapa proses dan membandingkan beberapa literatur, karakteristik individu ternyata memegang peranan penting dalam membangun kinerja auditor.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Anugerah, dan Indira Januarti (2012). “*Analisis Faktor-faktor yang Berpengaruh terhadap Audit Judgment.*” Diponegoro Journal of Accounting Vol.2 No.2 Hal 1-11. Universitas Diponegoro. Semarang
- Charles W. Mulford dan Eugene E. Comiskey (2010). “*The Financial Number Game*”. Penterjemah Prasajo, Jakarta: Penerbit PPM Manajemen,
- Ery Wibowo (2010). “*Pengaruh Gender, Pemahaman Kode Etik Profesi Akuntan terhadap Auditor Judgment.*” Media Akuntansi UNIMUS Vol. 1 No.1. Universitas Muhammadiyah Semarang.
- Jamilah, Zaenal Fanani, dan Grahitia Chandrarin. (2007) “*Pengaruh Gender, Tekanan Ketaatan, dan Kompleksitas Tugas terhadap Audit Judgment*”. Simposium Nasional Akuntansi X. Makassar
- Mulyadi (2002). *Auditing*, Jilid 1, Jakarta: Penerbit Salemba Empat,
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No. 47 tahun 2011 mengenai Satuan Pengawasan Intern di Lingkungan Kementerian Pendidikan Nasional.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 74 tahun 2012 tentang Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum
- Peraturan Pemerintah (PP) No 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan (SNP)

- Rismawaty (2011). *Kepribadian dan Etika Profesi*. Jakarta: Penerbit Graha Ilmu.
- Santrock (2007). *“Applied Psychology Module”*. Penerjemah Ngalim, Bandung: Penerbit PT. Remaja Rosdakarya,
- Seni. 2012. *“Pengaruh Tekanan Ketaatan, Kompleksitas Tugas, Pengetahuan dan Persepsi Etis terhadap Audit Judgment.”* Diponegoro
- Journal of Accounting Vol. 2 No. 2 Hal. 1-11. Universitas Diponegoro. Semarang.
- Sugiyono, 2010 . *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Theodorus (2011). *Berfikir Kritis Dalam Auditing*, Jakarta : Penerbit Salemba Empat,
- Wiraman (2013). *Konflik dan Manajemen Konflik*, Jakarta: Penerbit Salemba Empat.