

JURNAL TELAAH & RISET AKUNTANSI

Vol. 4. No. 1 Juli 2011

Hal. 155 – 175

**PENGARUH AKUNTABILITAS, PENGETAHUAN AUDIT DAN *GENDER*
TERHADAP KUALITAS HASIL KERJA AUDITOR INTERNAL
(Studi Empiris Pada Inspektorat Wilayah Provinsi DKI Jakarta)**

Ainia Salsabila

Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta

Hepi Prayudiawan

Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta

ABSTRACT

This research examines the influence of accountability, audit knowledge, and gender to quality of work of internal auditors. The respondents in this study were auditors who worked for The Inspectorate of DKI Jakarta Province. The number of auditor who observed in this study was 68 auditors. They came from some auditors who worked in The Inspectorate of DKI Jakarta Province. The method of determining the sample was purposive sampling method, the data processing methods. That used by researcher were the multiple regression analysis.

The result shows that the accountability, audit knowledge and gender simultaneously and significantly to quality of work of internal auditors.

Keyword: accountability, audit knowledge, gender, quality of work of internal auditor.

1. PENDAHULUAN

Latar Belakang

Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan 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, serta sesuai dengan rencana, kebijakan yang telah ditetapkan, dan ketentuan. Selain itu, pengawasan intern atas penyelenggaraan pemerintahan diperlukan untuk mendorong terwujudnya *good governance* dan *clean government* dan mendukung penyelenggaraan pemerintahan yang efektif, efisien, transparan, akuntabel serta bersih dan bebas dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme.

Pengawasan intern di lingkungan Departemen, Kementerian dan Lembaga Pemerintah Non Departemen (LPND) dilaksanakan oleh Inspektorat Jenderal dan Inspektorat Utama/Inspektorat untuk kepentingan Menteri/Pimpinan LPND dalam upaya pemantauan terhadap kinerja unit organisasi yang ada dalam kendalinya. Pelaksanaan fungsi Inspektorat Jenderal dan Inspektorat Utama/Inspektorat tidak terbatas pada fungsi audit tapi juga fungsi pembinaan terhadap pengelolaan keuangan negara. Pengawasan intern di lingkungan 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 di dalam kepemimpinannya. Sedangkan Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) yang berada di bawah Presiden melaksanakan tugas pemerintahan di bidang pengawasan keuangan dan pembangunan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Keberadaan beberapa unsur Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) seperti disebutkan di atas perlu didukung dengan pedoman dan peraturan perundang-undangan tentang pengawasan intern pemerintah yang merumuskan ketentuan-ketentuan pokok dalam bidang pengawasan intern pemerintah dalam rangka menjamin terlaksananya pengawasan intern pemerintah yang efektif dan efisien. Mengingat sampai saat ini belum seluruh APIP mempunyai standar yang seragam, untuk itu perlu disusun standar audit yang berlaku bagi seluruh APIP.

Audit internal adalah salah satu bentuk upaya dalam mencegah terjadinya penyelewengan dan penyalahgunaan asset-aset negara. Oleh karena itu, diperlukanlah orang-orang yang memiliki kemampuan yang memiliki keahlian khusus dalam mencegah terjadinya hal-hal yang mengakibatkan kerugian yang dapat terjadi di lingkungan pemerintahan.

Berbeda dengan akuntan publik yang bisa bersikap etis dengan menolak memberikan opini atas laporan keuangan yang mengandung salah saji dan meminta klien mencari akuntan lain, tetapi hal ini tidak akan menyebabkan mereka kehilangan pekerjaan atau kehilangan keanggotaan dari organisasinya. Sebagai pekerja, auditor internal mendapatkan penghasilan dari organisasi dimana dia bekerja, berarti auditor internal sangat bergantung kepada organisasinya sebagai pemberi kerja. Disini konflik audit muncul ketika auditor internal menjalankan aktivitas audit internal. Auditor internal sebagai pekerja didalam organisasi yang diauditnya akan menjumpai masalah ketika harus melaporkan temuan-temuan yang mungkin tidak menguntungkan dalam penilaian kinerja manajemen atau objek audit yang dilakukannya. Jika auditor internal diminta untuk melanggar kode etik mereka atau standar praktik professional, pilihan yang tersedia bisa tidak menyenangkan. Menolak permintaan klien bisa menyebabkan auditor internal kehilangan pekerjaan mereka, apalagi bila mereka tidak memiliki independensi (Sawyer, 2009:35).

Dalam fungsinya sebagai pengawas dan konsultan intern pemerintah, tentu kualitas hasil kerja auditor ini secara tidak langsung juga akan mempengaruhi tepat atau tidaknya keputusan yang akan diambil serta mempengaruhi kualitas hasil auditnya. Menurut Tan dan Alison (1999), kualitas hasil kerja audit tersebut 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.

Mardisar dan Sari (2007:2) kualitas dari hasil pekerjaan auditor dapat dipengaruhi oleh rasa kebertanggungjawaban (akuntabilitas) yang dimiliki auditor dalam menyelesaikan pekerjaan audit. Akuntabilitas merupakan dorongan psikologi sosial yang dimiliki seseorang untuk menyelesaikan kewajibannya yang akan dipertanggungjawabkan kepada lingkungannya. Menurut Messier dan Quilliam (1992) dalam Mardisar dan Sari (2007:3) mengungkapkan bahwa akuntabilitas yang dimiliki auditor dapat meningkatkan proses kognitif auditor dalam mengambil keputusan.

Dalam Pusat Pendidikan dan Pelatihan Pengawasan (Pusdiklatwas) BPKP (2007) dijelaskan bahwa akuntabilitas juga dapat berarti sebagai perwujudan pertanggungjawaban seseorang atau unit organisasi, dalam mengelola sumber daya yang telah diberikan dan dikuasai, dalam rangka pencapaian tujuan, melalui suatu media berupa laporan akuntabilitas kinerja secara periodik. Sumber daya dalam hal ini merupakan sarana pendukung yang diberikan kepada seseorang atau unit organisasi dalam rangka memperlancar pelaksanaan tugas yang telah dibebankan kepadanya. Wujud dari sumber daya tersebut pada umumnya berupa sumber daya manusia, dana, sarana prasarana, dan metode kerja. Sedangkan pengertian sumber daya dalam konteks negara dapat berupa aparatur pemerintah, sumber daya alam, peralatan, uang, dan kekuasaan hukum dan politik.

Selain itu, akuntabilitas juga dapat diuraikan sebagai kewajiban untuk menjawab dan menjelaskan kinerja dari tindakan seseorang atau badan kepada pihak-pihak yang memiliki hak untuk meminta jawaban atau keterangan dari orang atau badan yang telah diberikan wewenang untuk mengelola sumber daya tertentu. Dalam konteks ini, pengertian akuntabilitas dilihat dari sudut pandang pengendalian dan tolok ukur pengukuran kinerja.

Dalam penelitian Mardisar dan Sari (2007:11), akuntabilitas diukur dengan seberapa besar motivasi auditor dalam menyelesaikan pekerjaan, dan keyakinan bahwa pekerjaan mereka akan diperiksa oleh atasan serta mengukur seberapa besar usaha (daya pikir) auditor untuk menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan tersebut. Dari penelitian tersebut, ditemukan bahwa akuntabilitas memiliki hubungan positif dengan kualitas hasil kerja auditor.

Banyak penelitian psikologi sosial yang membuktikan adanya hubungan serta pengaruh akuntabilitas seseorang terhadap kualitas pekerjaannya. Messier dan Quilliam (1992) dalam Mardisar dan Sari (2007:3) mengungkapkan bahwa akuntabilitas yang dimiliki auditor dapat meningkatkan proses kognitif auditor dalam mengambil keputusan. Tetlock dan Kim (1987), juga mengkaji tentang permasalahan akuntabilitas auditor dalam menyelesaikan sebuah pekerjaan. Penelitian ini dilakukan dengan membagi subjek penelitian menjadi tiga kelompok: pertama, kelompok yang diberikan intruksi bahwa pekerjaan mereka tidak akan diperiksa oleh atasan (*no accountability*); kedua, kelompok yang diberikan intruksi awal (sebelum melaksanakan pekerjaan) bahwa pekerjaan mereka akan diperiksa oleh atasan

(*preexposure accountability*); ketiga, kelompok yang diberikan intruksi bahwa pekerjaan mereka akan diperiksa oleh atasan, tetapi intruksi ini baru disampaikan setelah mereka menyelesaikan pekerjaan (*postexposure accountability*). Dari hasil penelitian ini terbukti bahwa subjek penelitian dalam kelompok *preexposure accountability* menghasilkan pekerjaan yang lebih berkualitas dibanding kelompok lainnya. Mereka melakukan proses kognitif yang lebih lengkap, respon yang lebih tepat dan melaporkan keputusan yang dapat dipercaya dan realistis.

Berdasarkan penelitian di atas dapat disimpulkan bahwa tingkat akuntabilitas individu dalam melakukan suatu pekerjaan menentukan bagaimana sebuah informasi diproses. Hasil dari informasi yang diproses tersebut, akan mempengaruhi respon, keputusan ataupun tindakan yang akan diambil.

Selain akuntabilitas yang harus ada dalam seorang auditor, Pengetahuan seorang auditor dalam bidang audit juga dapat mempengaruhi kualitas hasil audit yang dilakukan. Menurut Mardisar dan Sari (2007:20), akuntabilitas memiliki interaksi dengan pengetahuan untuk menghasilkan kualitas hasil kerja auditor yang baik sehingga pengujian yang dilakukan menghasilkan pengaruh yang signifikan terhadap kualitas hasil kerja auditor tersebut.

Pengetahuan sangat penting untuk dimiliki oleh semua auditor, terlebih pengetahuan di bidang akuntansi dan auditing. Kedua pengetahuan tersebut merupakan dasar yang penting yang menjadi modal selama mereka bekerja sebagai seorang akuntan, terlebih pada saat melakukan pengauditan atas laporan keuangan. Pengetahuan audit bisa diperoleh dari berbagai pelatihan formal maupun dari pengalaman khusus, berupa kegiatan seminar, loka karya, serta pengarahan dari auditor senior kepada auditor juniornya. Pengetahuan juga bisa di peroleh dari frekuensi seorang akuntan public dalam melakukan pekerjaan dalam proses audit laporan keuangan. 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.

Menurut Menurut Brown dan Stanner (1983) dalam Mardisar dan Sari (2007:8), perbedaan pengetahuan di antara auditor akan berpengaruh terhadap cara auditor menyelesaikan sebuah pekerjaan. Dalam mendeteksi sebuah kesalahan, seorang auditor harus didukung dengan pengetahuan tentang apa dan bagaimana kesalahan tersebut terjadi.

Penelitian yang dilakukan Tan dan Alison (1999), membuktikan bahwa pengetahuan dapat mempengaruhi hubungan akuntabilitas dengan kualitas hasil kerja auditor jika kompleksitas pekerjaan yang dihadapi sedang/menengah. Adapun Standar Profesional Akuntan Publik (SPAP) 2001 tentang standar umum, menjelaskan bahwa dalam melakukan audit, auditor harus memiliki keahlian dan struktur pengetahuan yang cukup.

Berdasarkan penelitian di atas dapat disimpulkan bahwa pengetahuan audit dalam melakukan sebuah pekerjaan akan mempengaruhi auditor dalam menyeleksi kesalahan dan mendeteksi risiko-risiko yang akan terjadi selama proses audit. Hasil yang diperoleh auditor akan mempengaruhi keputusan yang akan diambil.

Kualitas hasil kerja auditor juga sangat dipengaruhi oleh karakteristik individu masing-masing akuntan. Karakteristik individu tersebut salah satunya adalah jenis kelamin yang telah membedakan individu sebagai sifat dasar pada kodrat manusia. Perjuangan kesetaraan *gender* adalah terkait dengan kesetaraan sosial antara pria dan wanita, dilandaskan kepada pengakuan bahwa, ketidaksetaraan *gender* yang disebabkan oleh diskriminasi struktural dan kelembagaan. Perbedaan hakiki yang menyangkut jenis kelamin tidak dapat diganggu gugat (misalnya secara biologis wanita mengandung), perbedaan peran gender dapat diubah karena bertumpu pada faktor-faktor sosial dan sejarah.

Menjadi laki-laki atau perempuan bukanlah sebuah pilihan, itu sudah menjadi satu paket yang diberikan Tuhan termasuk sifat dan karakteristik seseorang. Se jauh mana sifat dan karakter ini mampu mempengaruhi cara kerja seseorang. Profesi auditor, khususnya internal auditor atau lebih sering dikenal dengan sebutan Satuan Pengawas Intern (SPI) saat ini didominasi oleh kaum adam. Komposisi antara laki-laki dan perempuan yang berprofesi menjadi auditor sangat jauh berbeda. Memang profesi ini sama sekali tidak bersinggungan dengan persoalan gender, karena kompetensi yang dibutuhkan untuk profesi ini pun tidak ada kaitannya dengan gender. Meskipun demikian fakta dan data yang ada, keberadaan perempuan dalam profesi ini sangat minim sekali.

Adapun cara pandang auditor dalam menyelesaikan suatu informasi berhubungan dengan tanggung jawab (akuntabilitas) dan risiko audit yang akan dihadapi oleh auditor sehubungan dengan *judgement* yang dibuatnya akan mempengaruhi kualitas hasil kerja auditor tersebut. Faktor-faktor yang mempengaruhi kualitas hasil kerja auditor dalam menanggapi dan mengevaluasi informasi ini antara lain meliputi faktor akuntabilitas, pengetahuan audit dalam memperoleh dan mengevaluasi informasi, serta kompleksitas tugas dalam melakukan pemeriksaan. Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah faktor *gender* juga akan mempengaruhi kualitas hasil kerja auditor internal. (Jamilah, 2007:2).

Menurut Jamilah (2007:2), *gender* diduga 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 efisien dan efektif dalam memproses informasi saat adanya kompleksitas tugas dalam pengambilan keputusan dibandingkan dengan pria. Ruegger dan King (1992) dalam Jamilah (2007:2) menyatakan wanita umumnya memiliki tingkat pertimbangan moral yang lebih tinggi daripada pria.

Sedangkan menurut hasil penelitian Trisnaningsih (2003:1045), menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan atau kesetaraan komitmen organisasional, komitmen profesional, motivasi dan kesempatan kerja antara auditor pria dan wanita, tetapi untuk kepuasan 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.

Berdasarkan hal tersebut, maka peneliti melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Akuntabilitas, Pengetahuan Audit, dan Gender Terhadap Kualitas Hasil Kerja Auditor Internal”**.

Penelitian ini merupakan replikasi dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Mardisar dan Sari (2007). Dimana perbedaan antara penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah:

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka rumusan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah akuntabilitas berpengaruh terhadap kualitas hasil kerja auditor internal?
2. Apakah pengetahuan audit berpengaruh terhadap kualitas hasil kerja auditor internal?
3. Apakah *gender* berpengaruh terhadap kualitas hasil kerja auditor internal?
4. Apakah akuntabilitas, pengetahuan audit, dan *gender* bersama-sama berpengaruh terhadap kualitas hasil kerja auditor internal?

2. KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

Tetclock (1984) mendefinisikan akuntabilitas sebagai bentuk dorongan psikologi yang membuat seseorang berusaha mempertanggungjawabkan semua tindakan dan keputusan yang diambil kepada lingkungannya. Manakala Libby dan Luft (1993), Cloyd (1997) dan Tan dan Alison (1999) melihat ada tiga indikator yang dapat digunakan untuk mengukur akuntabilitas individu. Pertama, 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. Menurut Libby dan Luft (1993), dalam kaitannya dengan akuntabilitas seseorang, orang dengan akuntabilitas tinggi juga memiliki motivasi tinggi dalam mengerjakan sesuatu.

Kedua, seberapa besar usaha (daya pikir) yang diberikan untuk menyelesaikan sebuah pekerjaan. Orang dengan akuntabilitas tinggi mencurahkan usaha (daya pikir) yang lebih besar dibanding orang dengan akuntabilitas rendah ketika menyelesaikan pekerjaan (Cloyd, 1997) dan ketiga, seberapa yakin mereka bahwa pekerjaan mereka akan diperiksa oleh atasan. Keyakinan bahwa sebuah pekerjaan akan diperiksa atau dinilai orang lain dapat meningkatkan keinginan dan usaha seseorang untuk menghasilkan pekerjaan yang lebih berkualitas. Menurut Tan dan Alison (1999), seseorang dengan akuntabilitas tinggi memiliki keyakinan yang lebih tinggi bahwa pekerjaan mereka akan diperiksa oleh supervisor/manajer/pimpinan dibandingkan dengan seseorang yang memiliki akuntabilitas rendah.

Cloyd (1997) meneliti pengaruh akuntabilitas terhadap kualitas hasil kerja auditor. Hasil penelitian Cloyd (1997) membuktikan akuntabilitas dapat meningkatkan kualitas hasil kerja auditor jika pengetahuan audit yang dimiliki tinggi. Asumsi yang digunakan dalam penelitian ini adalah bahwa kompleksitas pekerjaan yang dihadapi tinggi. Penelitian Cloyd (1997) ini dikembangkan oleh Tan dan Alison (1999) dengan menilai kualitas hasil kerja berdasarkan kompleksitas

kerja yang dihadapi. Hasil penelitian Tan dan Alison (1999) ini tidak konsisten dengan Cloyd (1997). Tan dan Alison (1999) membuktikan bahwa akuntabilitas (secara langsung) tidak mempengaruhi kualitas hasil kerja baik untuk pekerjaan dengan kompleksitas kerja rendah, menengah ataupun tinggi.

Dalam Pusat Pendidikan dan Pelatihan Pengawasan (Pusdiklatwas) BPKP (2007) dijelaskan bahwa akuntabilitas juga dapat berarti sebagai perwujudan pertanggungjawaban seseorang atau unit organisasi, dalam mengelola sumber daya yang telah diberikan dan dikuasai, dalam rangka pencapaian tujuan, melalui suatu media berupa laporan akuntabilitas kinerja secara periodik. Sumber daya dalam hal ini merupakan sarana pendukung yang diberikan kepada seseorang atau unit organisasi dalam rangka memperlancar pelaksanaan tugas yang telah dibebankan kepadanya. Wujud dari sumber daya tersebut pada umumnya berupa sumber daya manusia, dana, sarana prasarana, dan metode kerja. Sedangkan pengertian sumber daya dalam konteks negara dapat berupa aparatur pemerintah, sumber daya alam, peralatan, uang, dan kekuasaan hukum dan politik.

Pengetahuan Audit

Menurut Brown dan Stanner (1983) dalam Mardisar dan Sari (2007:8), perbedaan pengetahuan di antara auditor akan berpengaruh terhadap cara auditor menyelesaikan sebuah pekerjaan. Lebih lanjut dijelaskan bahwa seorang auditor akan bisa menyelesaikan sebuah pekerjaan secara efektif jika didukung dengan pengetahuan yang dimilikinya. Kesalahan diartikan dengan seberapa banyak perbedaan (deviasi) antara kebijakan-kebijakan perusahaan tentang pencatatan akuntansi dengan kriteria yang telah distandarkan.

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 dari pada mereka yang tidak memiliki pengetahuan yang cukup memadai akan tugasnya.

Dalam mendeteksi sebuah kesalahan, seorang auditor harus didukung dengan pengetahuan tentang apa dan bagaimana kesalahan tersebut terjadi (Tubbs 1992). Secara umum seorang auditor harus memiliki pengetahuan-pengetahuan mengenai *General auditing, Functional Area, computer auditing, Accounting Issue, Specific Industri, General World knowledge* (pengetahuan umum), dan *Problem solving knowledge* (Bedard & Michelene 1993) dalam Mardisar dan Sari (2007:8).

Pengetahuan auditor digunakan sebagai salah satu kunci keefektifan kerja. Dalam audit, pengetahuan tentang bermacam-macam pola yang berhubungan dengan kemungkinan kekeliruan dalam laporan keuangan penting untuk membuat perencanaan audit yang efektif (Noviyani, 2002) dalam Herawaty dan Susanto (2008:16). Seorang auditor yang memiliki banyak pengetahuan tentang kekeliruan akan lebih ahli dalam melaksanakan tugasnya terutama dengan pengungkapan kekeliruan.

Cloyd (1997) menemukan bahwa besarnya usaha (proksi dari variabel akuntabilitas) yang dicurahkan seseorang untuk menyelesaikan sebuah pekerjaan

berbeda-beda sesuai dengan tingkat pengetahuan yang dimiliki. Cloyd (1997) juga menemukan bahwa tingkat pengetahuan seseorang dapat meningkatkan kualitas hasil kerja.

Spilker (1995) dalam Mardisar dan Sari (2007:8) mengungkapkan bahwa karakteristik sebuah pekerjaan seperti tingkat kerumitan dan jumlah informasi yang disajikan/tersedia mempengaruhi hubungan pengetahuan, akuntabilitas dan kualitas hasil kerja. Pada pekerjaan yang lebih sederhana faktor usaha dapat menggantikan tingkat pengetahuan yang dimiliki seseorang (bersifat substitusi) dan pengetahuan memiliki hubungan yang positif terhadap kualitas hasil kerja. Sedangkan untuk pekerjaan yang lebih rumit, akuntabilitas tidak lagi bersifat substitusi dengan pengetahuan yang dimiliki seseorang.

Penelitian Cloyd (1997) juga membuktikan bahwa akuntabilitas dapat meningkatkan kualitas hasil kerja auditor jika didukung oleh pengetahuan audit yang tinggi. Tan dan Alison (1999) melakukan penelitian yang sama dengan Cloyd (1997) dan membuktikan bahwa pengetahuan dapat memperkuat hubungan akuntabilitas dengan kualitas hasil kerja jika kompleksitas pekerjaan yang dihadapi sedang/menengah. Untuk pekerjaan dengan kompleksitas rendah akuntabilitas dan pengetahuan serta interaksinya tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kualitas hasil kerja. Sedangkan untuk kompleksitas pekerjaan tinggi, akuntabilitas dapat meningkatkan kualitas hasil kerja jika didukung oleh pengetahuan dan kemampuan pemecahan masalah yang tinggi.

Penelitian yang dilakukan Tan dan Alison (1999), membuktikan bahwa pengetahuan dapat mempengaruhi hubungan akuntabilitas dengan kualitas hasil kerja auditor jika kompleksitas pekerjaan yang dihadapi sedang/menengah. Adapun SPAP 2001 tentang standar umum, menjelaskan bahwa dalam melakukan audit, auditor harus memiliki keahlian dan struktur pengetahuan yang cukup.

Pernyataan standar umum pertama SPKN (Standar Pemeriksaan Keuangan Negara) yang tertuang dalam Peraturan Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia Nomor 01 Tahun 2007, adalah: "Pemeriksa secara kolektif harus memiliki kecakapan profesional yang memadai untuk melaksanakan tugas pemeriksaan". Dengan Pernyataan Standar Pemeriksaan ini semua organisasi pemeriksa bertanggung jawab untuk memastikan bahwa setiap pemeriksaan dilaksanakan oleh para pemeriksa yang secara kolektif memiliki pengetahuan, keahlian, dan pengalaman yang dibutuhkan untuk melaksanakan tugas tersebut. Oleh karena itu, organisasi pemeriksa harus memiliki prosedur rekrutmen, pengangkatan, pengembangan berkelanjutan, dan evaluasi atas pemeriksa untuk membantu organisasi pemeriksa dalam mempertahankan pemeriksa yang memiliki kompetensi yang memadai. Audit harus dilaksanakan oleh seseorang atau lebih yang memiliki keahlian dan pelatihan teknis yang cukup sebagai auditor. Auditor harus memiliki dan meningkatkan pengetahuan mengenai metode dan teknik audit serta segala hal yang menyangkut pemerintahan seperti organisasi, fungsi, program, dan kegiatan pemerintahan. Keahlian auditor menurut Tampubolon (2005) dalam Efendy (2010) dapat diperoleh melalui pendidikan dan pelatihan yang berkelanjutan serta pengalaman yang memadai dalam melaksanakan audit.

Pengertian dan Pandangan Gender

Pengertian dari gender yang pertama ditemukan dalam kamus adalah penggolongan secara gramatikal terhadap kata-kata benda dan kata-kata lain yang berkaitan dengannya, yang secara garis besar berhubungan dengan keberadaan dua jenis kelamin serta ketiadaan jenis kelamin atau kenetralan.

Pandangan mengenai gender dapat diklasifikasikan, pertama; kedalam dua model yaitu *equity model* dan *complementary contribution model*, kedua; kedalam dua stereotipe yaitu *Sex Role Stereotypes* dan *Managerial Stereotypes* (Gill Palmer dan Tamilselvi Kandasaami, 1997) dalam Trisnaningsih (2003:1038). 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 antara laki-laki dan wanita mempunyai kemampuan yang berbeda sehingga perlu ada perbedaan dalam mengelola dan cara menilai, mencatat serta mengkombinasikan untuk menghasilkan suatu sinergi. Pengertian klasifikasi *stereotype* merupakan proses pengelompokan individu kedalam suatu kelompok, dan pemberian atribut karakteristik pada individu berdasarkan anggota kelompok. *Sex role stereotypes* dihubungkan dengan pandangan umum bahwa laki-laki itu lebih berorientasi pada pekerjaan, obyektif, independen, agresif, dan pada umumnya mempunyai kemampuan lebih dibandingkan wanita dalam pertanggungjawaban manajerial. Wanita dilain pihak dipandang lebih pasif, lembut, orientasi pada pertimbangan, lebih sensitif dan lebih rendah posisinya pada pertanggung jawaban dalam organisasi dibandingkan laki-laki. *Managerial stereotypes* memberikan pengertian manajer yang sukses sebagai seseorang yang memiliki sikap, perilaku, dan temperamen yang umumnya lebih dimiliki laki-laki dibandingkan wanita.

Menurut Schwartz (1996) dalam Trisnaningsih (2006:1038) bidang akuntan publik merupakan salah satu bidang kerja yang paling sulit bagi wanita karena intensitas pekerjaannya. Meski demikian, bidang ini adalah bidang yang sangat potensial terhadap perubahan, dan perubahan tersebut dapat meningkatkan lapangan pekerjaan bagi wanita. 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 (*patriarkhi*), kemudian adanya *stereotype* tentang wanita, terutama adanya pendapat yang menyatakan bahwa wanita mempunyai keterikatan (komitmen) pada keluarga yang lebih besar daripada keterikatan (komitmen) terhadap karir.

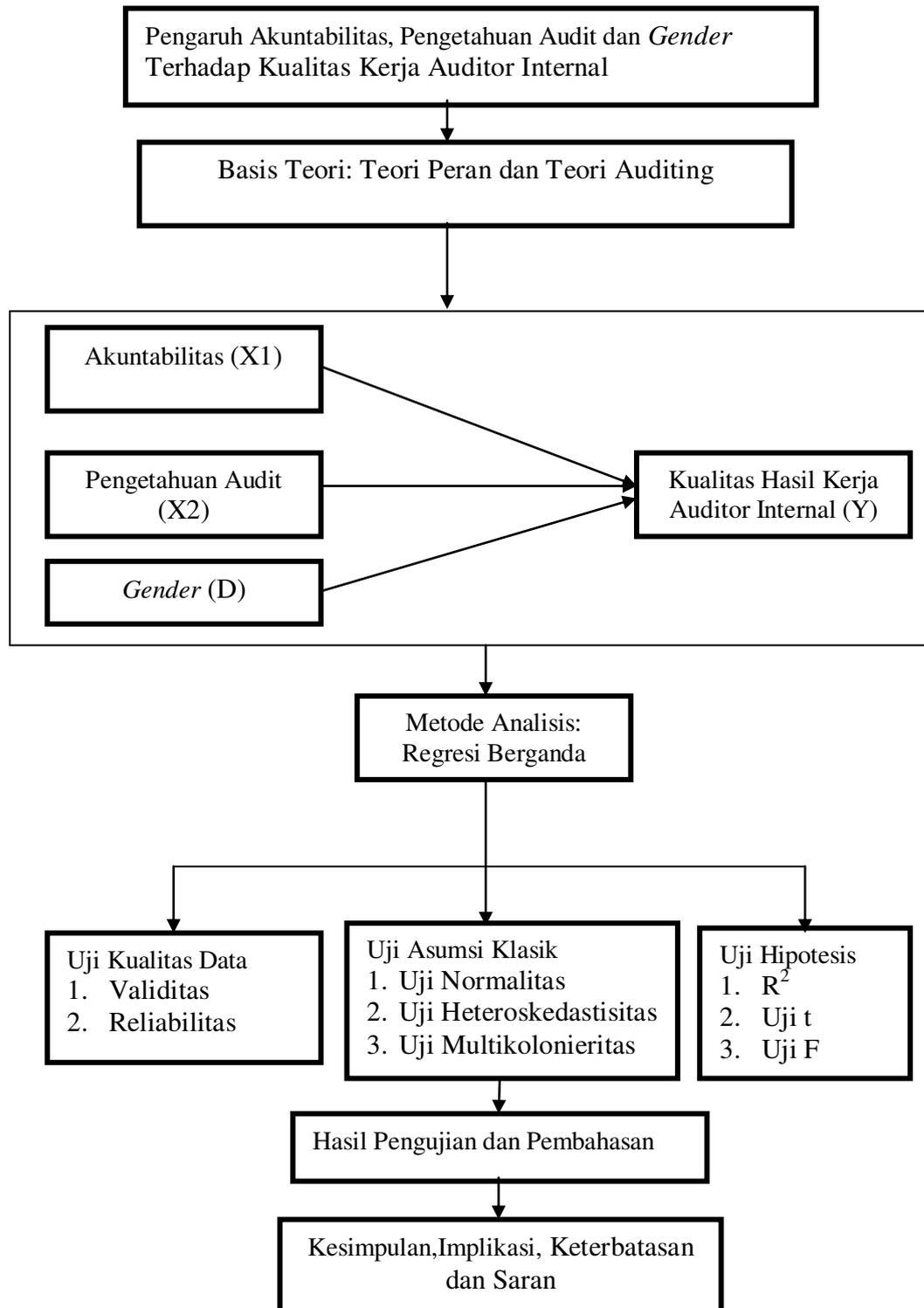
Menurut Jamilah (2007:2), *gender* diduga menjadi salah satu faktor level individu yang turut mempengaruhi kualitas hasil kerja auditor internal seiring dengan terjadinya perubahan pada kompleksitas tugas dan pengaruh tingkat kepatuhan terhadap etika. Temuan riset literatur psikologis kognitif dan pemasaran juga menyebutkan bahwa wanita diduga lebih efisien dan efektif dalam memproses informasi saat adanya kompleksitas tugas dalam pengambilan keputusan dibandingkan dengan pria. Ruegger dan King (1992) dalam Jamilah (2007:2)

menyatakan wanita umumnya memiliki tingkat pertimbangan moral yang lebih tinggi daripada pria

Kerangka Pemikiran

Model hubungan antar variabel untuk penelitian ini digambarkan sebagai berikut:

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, maka dapat dirumuskan penelitian sebagai berikut:

Ha₁: Akuntabilitas berpengaruh terhadap kualitas hasil kerja auditor internal

Ha₂: Pengetahuan audit berpengaruh terhadap kualitas hasil kerja auditor internal

Ha₃: *Gender* berpengaruh terhadap kualitas hasil kerja auditor internal

Ha₄: Akuntabilitas, pengetahuan audit, dan *gender* secara bersama-sama berpengaruh terhadap kualitas hasil kerja auditor internal.

3. METODE PENELITIAN

Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada Inspektorat Wilayah Provinsi DKI Jakarta di Jalan Medan Merdeka Selatan No.8-9 Kompleks Balaikota Blok G Lt. 17-18 Jakarta Pusat, yang akan menjadi objek penelitian oleh penulis ialah auditor pada Inspektorat Wilayah Provinsi DKI Jakarta yaitu meliputi auditor yang bekerja pada kantor Gubernur Provinsi DKI Jakarta, kantor Walikota Jakarta Pusat, kantor Walikota Jakarta Selatan, kantor Walikota Jakarta Timur, dan kantor Walikota Jakarta Utara.

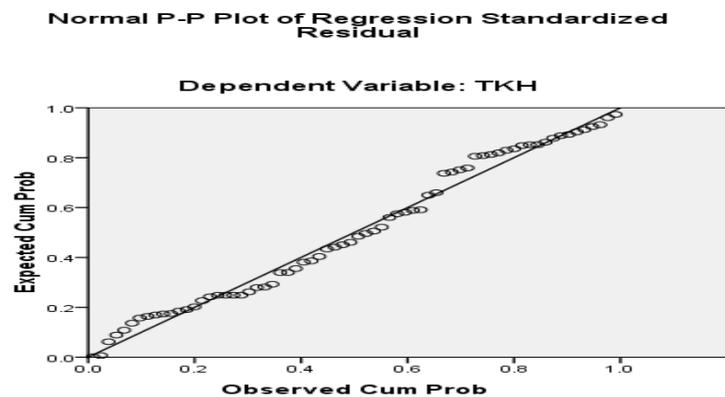
Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh bukti empiris yang dapat diuji hipotesisnya dengan menggunakan metode kausalitas. Penelitian ini juga bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independensi (akuntabilitas, pengetahuan audit, *gender*) terhadap variabel dependen (kualitas hasil kerja auditor internal).

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Normalitas Data

Uji normalitas data bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki kontribusi normal. Hasil pengujian normalitas dapat berupa grafik *normal probability plot*, berikut ini hasil pengujian normalitas:

Gambar 2
Hasil Uji Normalitas Data



Sumber : Data primer yang diolah

Hasil pengujian normalitas data dengan menggunakan normal plot dapat dilihat pada gambar 2. Pada gambar tersebut menunjukkan bahwa titik-titik data berada disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Dengan demikian, maka dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini sudah terdistribusi normal dan model regresi tersebut sudah layak dipakai untuk memprediksi variabel dependen yaitu kualitas hasil kerja auditor internal berdasarkan masukan variabel independen yaitu akuntabilitas, pengetahuan audit dan *gender*.

Hasil Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Uji multikolonieritas dilakukan dengan melihat (1) nilai *tolerance* (TOL) dan lawannya, (2) *Variance Inflation Factor* (VIF). Berikut ini hasil pengujian multikolonieritas:

Tabel 1
Hasil Uji Multikolonieritas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
1	(Constant)	12.917	6.734			
	Akuntabilitas	0.668	0.21	0.356	0.881	1.135
	Pengetahuan	0.463	0.151	0.333	0.924	1.082
	Gender	-1.023	1.027	-0.107	0.948	1.055

Dependent Variable: Kualitas Hasil Kerja Auditor Internal

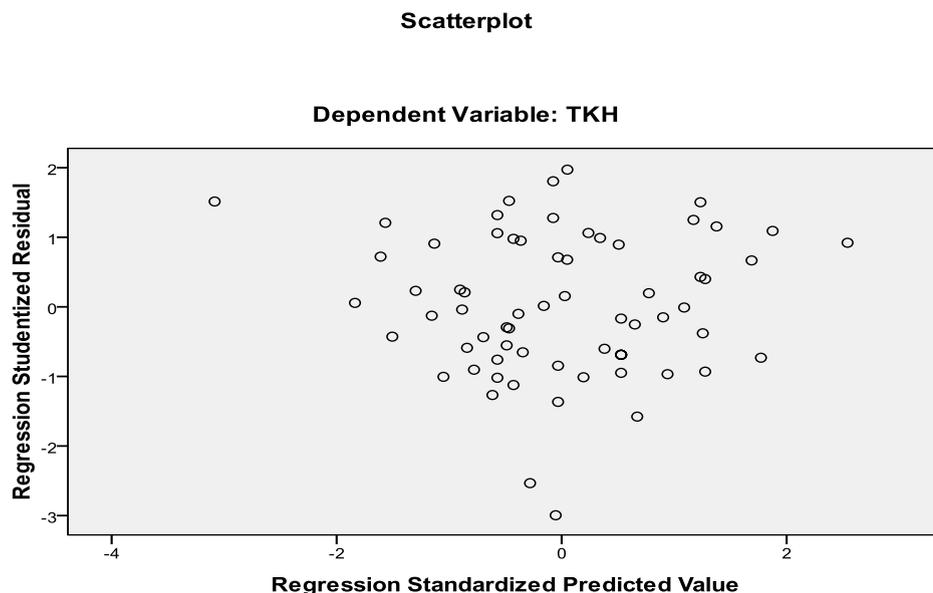
Sumber : Data primer yang diolah

Tabel diatas menggambarkan bahwa tidak ada problem multikolonieritas. Hal ini dapat dilihat dari nilai *variance inflation factor* (VIF) ≤ 10 dan nilai *tolerance* (TOL) $\geq 0,10$. Pada variabel akuntabilitas memiliki nilai *Tolerance* sebesar $0,881 \geq 0,10$, sedangkan nilai VIF $1,135 \leq 10$. Variabel pengetahuan audit memiliki nilai *Tolerance* $0,924 \geq 0,10$, sedangkan nilai VIF $1,082 \leq 10$. Variabel *gender* memiliki nilai *tolerance* $0,948 \geq 0,10$, sedangkan nilai VIF $1,055 \leq 10$.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Hasil pengujian heteroskedastisitas berupa grafik *scatterplot*, berikut hasil pengujiannya.

Gambar 4.3
Hasil Uji Heteroskedastisitas



Dari gambar 4.2 terlihat bahwa titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi berganda.

Hasil Uji Hipotesis

Setelah dilakukan pengujian asumsi-asumsi klasik statistik dan telah terbukti bahwa data terbebas dari asumsi-asumsi klasik tersebut, maka data dalam penelitian ini telah memenuhi syarat untuk melakukan uji statistik untuk membuktikan kebenaran uji hipotesis.

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji ini dilakukan untuk mengukur kemampuan variabel-variabel independen, yaitu akuntabilitas, pengetahuan audit, dan *gender* dalam menjelaskan variasi variabel dependen, yaitu kualitas hasil kerja auditor internal. Hasil koefisien determinasi dapat dilihat pada kolom *adjusted R square*, yang ditampilkan pada tabel berikut:

Tabel 4.11
Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary^a

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.545 ^a	.297	.264	3.901

a. Predictors: (Constant), Akuntabilitas, Pengetahuan Audit, Gender

b. Dependent Variable: Kualitas Hasil Kerja

Sumber : Data primer yang diolah

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa nilai koefisien *adjusted R square* adalah sebesar 0,264 atau jika dijadikan persen adalah 26,4 %. Dapat disimpulkan bahwa variabilitas variabel kualitas hasil kerja auditor internal (Y) yang dapat dijelaskan oleh variabilitas variabel akuntabilitas (X_1), pengetahuan audit (X_2), dan *gender* (D) adalah sebesar 26,4 %. Sedangkan sisanya 73,6% dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak dimasukkan dalam model regresi seperti pengalaman, kompetensi, keahlian, integritas, komitmen organisasi, dan sebagainya.

Angka koefisien korelasi (R) pada tabel 4.11 sebesar 0,545 menunjukkan bahwa hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen adalah kuat karena memiliki nilai koefisien korelasi diatas 0,5. *Standar Error of the Estimate* (SEE) sebesar 3,901, makin kecil nilai SEE akan membuat model regresi semakin tepat dalam memprediksi variabel dependen.

Hasil Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)

Analisis regresi secara multivariate dengan menggunakan metode uji F dengan tarif signifikansi 5% untuk mengetahui pengaruh seluruh variabel independen secara serentak atau simultan terhadap variabel dependen.

Tabel 4.12
Hasil Uji F Statistik

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	411.048	3	137.016	9.002	.000 ^a
	Residual	974.173	64	15.221		
	Total	1385.221	67			

a. Predictors: (Constant), Akuntabilitas, pengetahuan audit, Gender

b. Dependent Variabel: Kualitas Hasil Kerja

Sumber: data primer yang diolah

Pada tabel diatas dapat diketahui hasil ANOVA atau hasil F test menunjukkan bahwa F hitung adalah 9,002 lebih besar dari 4 dengan tingkat signifikansi 0,000. Karena tingkat signifikansi lebih kecil dari α ($0,000 < 0,005$). Hal ini berarti bahwa variabel independen akuntabilitas, pengetahuan audit dan *gender* secara bersama-sama atau secara simultan mempengaruhi kualitas hasil kerja auditor internal.

Hasil Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji Statistik t)

Pengujian regresi secara parsial (uji t) berguna untuk menguji pengaruh dari masing-masing variabel independen secara parsial terhadap dependen. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dapat dilihat dengan membandingkan nilai probabilitas (*p-value*) dari masing-masing variabel dengan tingkat signifikansi yang digunakan sebesar 0,05 jika *p-value* lebih kecil dari 0,05 maka dapat dikatakan bahwa variabel-variabel independen secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Tabel 4.13
Hasil Uji Statistic t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.917	6.734		1.918	.060
	Akuntabilitas	.668	.210	.356	3.184	.002
	Pengetahuan	.463	.151	.333	3.057	.003
	Gender	-1.023	1.027	-.107	-.996	.323

a. Dependent Variable: TKH

Sumber: Data primer yang diolah

Berdasarkan hasil pengujian dari tabel 4.13 dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Variabel akuntabilitas adalah signifikan, hal ini dapat dilihat probabilitas signifikannya sebesar 0,002 jauh lebih kecil dari 0,05 yang berarti H_{a1} diterima.
- 2) Variabel pengetahuan audit adalah signifikan, hal ini dapat dilihat probabilitas signifikan untuk variabel pengetahuan audit sebesar 0,003, hal ini berarti H_{a2} diterima.
- 3) Variabel *gender* adalah tidak signifikan, hal ini dapat dilihat probabilitas signifikan untuk variabel *gender* sebesar 0.323 jauh lebih besar dari 0,05 yang berarti H_{a3} ditolak.

Pembahasan

Pengaruh Akuntabilitas Terhadap Kualitas Hasil Kerja Auditor Internal

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa akuntabilitas berpengaruh signifikan terhadap kualitas hasil kerja auditor internal. Hasil penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Mardisar dan Sari (2007:20) yang menunjukkan bahwa akuntabilitas berhubungan positif terhadap kualitas hasil kerja auditor internal. Semakin besar akuntabilitas seorang auditor maka semakin tinggi tingkat kualitas hasil kerja. Hal ini konsisten pula dengan penelitian yang dilakukan oleh Yanti Pia (2009) dan Hafifah (2010), sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Istihayu (2010) akuntabilitas tidak berpengaruh signifikan terhadap kualitas hasil kerja auditor internal.

Kualitas dari hasil pekerjaan auditor dapat dipengaruhi oleh rasa tanggung jawab (akuntabilitas) yang dimiliki auditor dalam menyelesaikan pekerjaan audit. Tetlock (1987) dalam Mardisar dan Sari (2007:6) mendefinisikan akuntabilitas sebagai bentuk dorongan psikologi yang membuat seseorang berusaha mempertanggungjawabkan semua tindakan dan keputusan yang diambil kepada lingkungannya.

Pengaruh Pengetahuan Audit Terhadap Kualitas Hasil Kerja Auditor Internal

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa pengetahuan audit berpengaruh signifikan terhadap kualitas hasil kerja auditor internal. Hasil penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian Mardisar dan Sari (2007:20) yang menunjukkan bahwa pengetahuan berhubungan positif terhadap kualitas hasil kerja auditor. Hasil tersebut juga konsisten dengan penelitian Maburri dan Winarna (2010) dan Hafifah (2010). Semakin besar pengetahuan seorang auditor maka semakin tinggi tingkat kualitas hasil kerja.

Pengetahuan menurut ruang lingkup audit adalah kemampuan penguasaan auditor atau akuntan pemeriksa terhadap medan audit (penganalisisan terhadap laporan keuangan perusahaan). Perbedaan pengetahuan diantara auditor akan berpengaruh terhadap cara auditor menyelesaikan sebuah pekerjaan. Seorang auditor akan bisa menyelesaikan sebuah pekerjaan secara efektif jika didukung dengan pengetahuan yang dimilikinya (Brown dan Stanner, 1983 dalam Mardisar dan Sari, 2007:8).

Pengaruh Gender Terhadap Kualitas Hasil Kerja Auditor Internal

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa *gender* tidak berpengaruh signifikan terhadap kualitas hasil kerja auditor internal. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Jamilah dkk (2007:14) menyatakan bahwa perbedaan gender antara auditor pria dan wanita dengan perbedaan karakter dan sifat yang melekat pada individu masing-masing tidak berpengaruh terhadap judgment yang akan diambilnya. Menurut penelitian yang dilakukan Hartanto (1999) dalam Jamilah dkk (2007:14) menyatakan bahwa gender tidak berpengaruh signifikan terhadap *audit judgment*. Hal ini disebabkan karena tidak ada perbedaan kinerja auditor dilihat dari perbedaan gender antara pria dan wanita jika dilihat dari kesetaraan komitmen organisasional, komitmen profesional, motivasi dan kesempatan kerja, kecuali kepuasan kerja menunjukkan adanya perbedaan antara kinerja pria dan wanita. (Trisnaningsih dan Iswati,2003:1045).

5. KESIMPULAN DAN IMPLIKASI

Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh akuntabilitas, pengetahuan audit dan *gender* terhadap kualitas hasil kerja auditor internal. Responden penelitian ini berjumlah 68 orang pada Inspektorat Wilayah Provinsi DKI Jakarta. Berdasarkan data yang telah dikumpulkan dan pengujian yang telah dilakukan terhadap permasalahan dengan menggunakan model regresi berganda, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengaruh akuntabilitas terhadap kualitas hasil kerja auditor internal menunjukkan hasil yang signifikan, dengan tingkat signifikansi sebesar 0,002.
2. Pengaruh pengetahuan audit terhadap kualitas hasil kerja auditor internal menunjukkan hasil yang signifikan, dengan tingkat signifikansi sebesar 0,003.
3. Pengaruh gender terhadap kualitas hasil kerja auditor internal menunjukkan hasil yang tidak signifikan, dengan tingkat signifikansi sebesar 0,323.
4. Pengaruh akuntabilitas, pengetahuan audit, dan *gender* secara simultan terhadap kualitas hasil kerja auditor internal menunjukkan hasil yang signifikan, dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000.

Implikasi

Berdasarkan kesimpulan menunjukkan bahwa variabel akuntabilitas, pengetahuan audit, dan *gender* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kualitas hasil kerja auditor internal. Dalam menjalankan tugas audit, seorang auditor dituntut untuk selalu mematuhi aturan serta standar profesional agar dapat menghasilkan pekerjaan yang berkualitas.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa akuntabilitas berpengaruh signifikan terhadap kualitas hasil kerja auditor internal. Hal ini menunjukkan bahwa tingginya motivasi auditor untuk mencurahkan segenap kemampuannya untuk menghasilkan pekerjaan yang berkualitas sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan, sehingga

sesuai dengan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Hasil tersebut menunjukkan bahwa auditor pada Inspektorat Wilayah Provinsi DKI Jakarta memiliki akuntabilitas dalam menyelesaikan pekerjaannya auditnya, tanpa harus menunggu perintah atasan. Selain itu, para auditornya juga memiliki motivasi yang tinggi untuk dapat menghasilkan pekerjaan audit yang berkualitas. Dalam hal ini, baik auditor ahli maupun auditor terampil sama-sama memiliki akuntabilitas dalam menghasilkan pekerjaan yang berkualitas. Oleh karena itu, dengan adanya akuntabilitas, tujuan-tujuan yang ingin dicapai dapat tercapai sesuai kriteria yang ditetapkan.

Pengetahuan audit mempunyai kontribusi yang besar terhadap kualitas hasil kerja. Pengetahuan audit diartikan dengan tingkat pemahaman auditor terhadap sebuah pekerjaan, secara konseptual atau teoritis. Sehingga seorang auditor dengan pengetahuan yang tinggi akan lebih mencurahkan pengetahuannya untuk menyelesaikan sebuah pekerjaan audit. Hasil penelitian ini menunjukkan pengetahuan audit yang dimiliki auditor pemerintah khususnya Inspektorat Wilayah Provinsi DKI Jakarta mempunyai pengaruh signifikan dalam menghasilkan hasil kerja yang berkualitas. Hal ini mengindikasikan bahwa pengetahuan audit begitu penting dalam melakukan pekerjaan audit. Karena semakin tinggi pengetahuan seseorang dalam mengaudit akan semakin berkualitas hasil yang dicapai.

Dengan adanya pengetahuan audit, auditor akan lebih hati-hati dalam menyeleksi setiap temuan audit dan dapat mendeteksi risiko-risiko yang akan terjadi dalam proses audit. Menurut data responden yang diolah, para auditor di Inspektorat Wilayah Provinsi DKI Jakarta mayoritas memiliki pengalaman lebih dari 10 (sepuluh) tahun, sehingga menghasilkan pengaruh yang signifikan antara pengetahuan audit terhadap kualitas hasil kerja auditor internal, karena dengan banyaknya pengalaman yang didapat oleh auditor tersebut maka akan semakin banyak pengetahuan audit yang didapat. Oleh karena itu, dapat disimpulkan pengetahuan audit mempengaruhi auditor Inspektorat Wilayah Provinsi DKI Jakarta untuk dapat menghasilkan pekerjaan audit yang berkualitas.

Gender tidak berpengaruh signifikan terhadap kualitas hasil kerja auditor internal. Hal tersebut terlihat dari tingkat signifikansi sebesar 0,323 yang lebih besar dari 0,05 dan besarnya $B = -1,023$ yang berarti *gender* tidak mempengaruhi kualitas hasil kerja auditor internal karena nilainya yang sangat lemah dibawah angka 0. Hal ini mengindikasikan bahwa pria atau wanita sama-sama mencurahkan kemampuan dan tanggungjawabnya sebagai auditor pemerintah, sehingga pria atau wanita dapat menghasilkan hasil kerja yang berkualitas tanpa memandang status *gender* auditor. Oleh karena itu, *gender* bukanlah penghalang untuk dapat menghasilkan pekerjaan audit yang berkualitas.

Untuk penelitian berikutnya, dapat memperluas sampel penelitian dengan memasukkan atau menambah sampel dari seluruh pemerintahan pada Inspektorat Wilayah Provinsi DKI Jakarta.

Untuk penelitian berikutnya, sebaiknya menambah variabel independen atau variabel moderating guna mengetahui variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi dan memperkuat/memprlemah variabel dependen, seperti pengalaman, keahlian, kompetensi, integritas, komitmen organisasi dan sebagainya.

Untuk penelitian berikutnya, disarankan menggunakan metode lain, misalnya dengan wawancara secara langsung atau mengamati secara langsung kinerja auditor pemerintah DKI Jakarta agar lebih mengetahui kinerja auditor pemerintah yang sebenarnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Hamid, *“Buku Panduan Penulisan Skripsi”* Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta, 2010.
- Alvin A. Arens, Randal J. Elder, dan Mark S. Beasley, *“Auditing dan Jasa Assurance”*, Jilid I, Erlangga, Jakarta, 2008.
- Andin Prasita, dan Priyo Hari Adi, *“Pengaruh Kompleksitas Audit dan Tekanan Anggaran Waktu Terhadap Kualitas Audit dengan Moderasi Pemahaman Terhadap Sistem Informasi”*, Jurnal Ekonomi dan Bisnis, Vol XIII No. 13, Maret 2007.
- Arleon Herawaty, dan Yulius Kurnia Susanto, *“Pengaruh Profesionalisme, Pengetahuan Mendeteksi Kekeliruan, dan Etika Profesi Terhadap Pertimbangan Tingkat Materialitas Akuntan Publik”*, Jurnal Akuntansi dan Bisnis, Vol. 11, No. 1, Mei, 2009:19-20.
- Basuki, dan Krisna Yunika Mahardani, *“Pengaruh Tekanan Anggaran Waktu Terhadap Perilaku Disfungsional Auditor dan Kualitas Audit Pada Kantor Akuntan Publik di Surabaya”* Jurnal Maksi, Vol. 6 No. 2, Agustus, 2006.
- Cloyd, and C. Bryan, *“Performance in Reseach Task: The Joint Effect of Knowledge and Accountability”*. Journal of Accounting Review 72, 1997: 111-131.
- Diani Mardisar, dan Ria Nelly Sari, *“Pengaruh Akuntabilitas dan Pengetahuan Terhadap Kualitas Hasil Kerja Audit”*, Simposium Nasional Akuntansi X, Makassar, 2007.
-
- “Kualitas Hasil Kerja Auditor: Penilaian Pengaruh Akuntabilitas, Usaha dan Kompleksitas Tugas”*, The 1st Accounting Conference Faculty of Economics Universitas Indonesia, Depok, 2007.
- Hafifah Nasution, *“Pengaruh Akuntabilitas, Independensi, Pengetahuan dan Pengalaman Audit Terhadap Kualitas Hasil Audit Auditor”*, Skripsi Akuntansi, Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah, Jakarta, 2010.
- Havidz Maburri, dan Jaka Winarna, *“Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kualitas Hasil Audit di Lingkungan Pemerintah Daerah”*, Simposium Nasional Akuntansi XIII, Purwokerto, 2010.
- Hun Tong Tan, dan Alison Kao, *“Accountability Effect on Auditor’s Performance: The Influence of Knowledge, Problem Solving Ability and Task Complexity”*, Journal of Accounting Reseach 2, 1999:209-223.
- Imam Ghozali, *“Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS”*, Cetakan IV, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang, 2009

- Istihayu Putri Buansari “*Pengaruh Akuntabilitas, Kompetensi, Independensi, Kecerdasan emosional terhadap kualitas hasil kerja auditor internal*”, Skripsi Akuntansi, Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah, Jakarta, 2010.
- Lawrence B. Sawyer, Mortimer A. Dittenhofer, and James H. Scheiner, “*Audit Internal Sawyer*”, Edisi Kelima, Salemba Empat, Jakarta, 2009.
- Muh. Taufik Effendy, “*Pengaruh Kompetensi, Independensi, dan Motivasi Terhadap Kualitas Audit Aparat Inspektorat Dalam Pengawasan Keuangan Daerah (Studi Empiris pada Pemerintah Kota Gorontalo)*” Tesis Sains Akuntansi, Universitas Diponegoro, Semarang, 2010.
- Mulyadi, “*Auditing*”, Edisi Keenam, Buku I, Universitas Gadjah Mada, Salemba Empat, Jakarta, 2008
- Nur Indriantoro, dan Bambang Supomo, “*Metodologi Penelitian Bisnis untuk Akuntansi dan Manajemen*”, Edisi Pertama, BPFE Yogyakarta, Yogyakarta, 2002.
- Peraturan Gubernur Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta, Nomor 102 Tahun 2009. *Organisasi dan Tata Kerja Inspektorat*. Jakarta
- Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara, Nomor: PER/220/M.PAN/7/2008. *Jabatan Fungsional Auditor dan Angka Kreditnya*. Jakarta
- _____, Nomor: PER/05/M.PAN/03/2008. *Standar Audit Aparat Pengawasan Intern Pemerintah*. Jakarta
- Philip E. Tetclock dan J.L. Kim, “*Accountability and judgment processes in a personality prediction task*”. *Journal of Personality and Social psychology* , Vol. 52, No. 4, April: 700-709.
- Badan Pengawas Keuangan dan Pembangunan (BPKP), *Pusat Pelatihan dan Pendidikan Pengawasan*, 2007.
- _____, *Pusat Pelatihan dan Pendidikan Pengawasan*, 2009.
- Siti Jamilah, dan Zaenal Fanani, “*Pengaruh Gender, Tekanan Ketaatan dan Kompleksitas Tugas Terhadap Auditor Judgement*”, Simposium Nasional Akuntansi X, Makassar, 2007.
- Soekrisno Agoes, “*Pemeriksaan oleh KAP (Auditing)*” , Edisi Ketiga, Buku I, Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, Jakarta, 2004.
- Sri Trinaningsih, dan Sri Iswati, “*Perbedaan Kinerja Auditor Dilihat dari Segi Gender*”, Simposium Nasional Akuntansi VI, Surabaya, 2003.
- Tim Penyusun, “*Pedoman Akademik Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta*”, Biro Administrasi Akademik dan Kemahasiswaan Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta, 2008.