

FAKTOR – FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KUALITAS HASIL KERJA AUDITOR INTERNAL

Aulia Afridzal, Helminsyah, dan Yusrawati JR Simatupang
STKIP Bina Bangsa Getsempena Banda Aceh
Email: aulia@stkipgetsempena.ac.id

Abstrak

Penelitian ini menguji pengaruh akuntabilitas, pengetahuan audit dan motivasi terhadap kualitas hasil kerja auditor internal. Responden dalam penelitian ini adalah para auditor yang bekerja pada Inspektorat Pemerintah Kabupaten Aceh Besar dan Kota Banda Aceh. Jumlah auditor dalam penelitian ini sebanyak 37 auditor. Metode penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sensus, sedangkan metode pengolahan data dengan cara regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa seluruh variabel (akuntabilitas, pengetahuan audit dan motivasi) secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kualitas hasil kerja auditor. Secara parsial akuntabilitas berpengaruh negatif terhadap kualitas hasil kerja auditor, pengetahuan audit dan motivasi berpengaruh positif terhadap kualitas hasil kerja auditor. Hal ini ditunjukkan oleh nilai R^2 sebesar 0,129 atau 12,9%. Ini menjelaskan bahwa variabel akuntabilitas, pengetahuan audit dan motivasi mempengaruhi variabel kualitas hasil kerja auditor sebesar 12,9%, sedangkan sisanya sebesar 87,1% dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya yang tidak dirumuskan dalam model kajian ini.

Kata Kunci: *Akuntabilitas, Pengetahuan Audit, Motivasi dan Kualitas Hasil Kerja auditor*

abstract

This study tested the influence of accountability audit, knowledge and motivation to the quality of the work of the internal auditor. The respondents in this study is the auditor of the Inspektorat Pemerintah Kabupaten Aceh Besar and Kota Banda Aceh. The number of Auditors in this study as many as 37 Auditors. Method of determination of the sample used in this study was the census, while the method of data processing by means of multiple linear regression. The results of this research show that the whole variable (accountability, audit and motivation knowledge) together positive effect to the quality of the work of Auditors. Partially negative effect accountability to the quality of the work of Auditors, audit knowledge and motivation of the positive effect of the quality of the work of Auditors. This is shown by the value of R^2 of 0.129 or 12.9%. This tells us that the variable accountability audit, knowledge and motivation affects the variable quality of the work the auditor amounted to 12.9%, while the rest of 87.1% are affected by other factors which are not formulated in the model study These.

Keywords: *Accountability, Knowledge Audit, Motivation and Quality Of Results Kerja auditor*

PENDAHULUAN

1. Latar Belakang Penelitian

Pengawasan internal pemerintah merupakan fungsi manajemen yang penting dalam menyelenggarakan pemerintahan. Pengawasan internal untuk menilai instansi

pemerintah dalam melaksanakan program dan kegiatan sesuai dengantugas dan fungsinya secara efektif dan efisien, sertasesuai dengan rencana, kebijakan yangtelah ditetapkan, dan peraturan yang berlaku.Pengawasan internal atas

penyelenggaraan pemerintahan diperlukan untuk mendorong terwujudnya *good governance, clean government* dan mendukung penyelenggaraan pemerintahan yang efektif, efisien, transparan, dan akuntabel serta bersih dan bebas dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme (PER/05/M.PAN/03/2008).

Pengawasan internal pemerintah merupakan suatu upaya untuk mencegah terjadinya penyelewengan dan penyalahgunaan aset-aset negara. Keberadaan unsur Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) perlu didukung dalam rangka terlaksananya pengawasan intern pemerintah yang efektif dan efisien. Oleh karena itu diperlukan Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) yang memiliki kemampuan dan keahlian dalam mencegah terjadinya hal-hal yang mengakibatkan kerugian didalam pemerintahan.

Aparat pengawasan intern pemerintah (auditor internal) 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 terkait sebagaimana dinyatakan dalam pasal 33 ayat 3 Peraturan Pemerintah nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah. Hal

tersebut menunjukkan bahwa proses *review* atas laporan keuangan harus dapat diandalkan.

Kualitas hasil kerja adalah sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan dan kemampuan menjalankan tugas dengan baik dan tepat (Riani 2008:1). Kualitas hasil kerja auditor akan dinilai dengan membandingkan hasil yang telah dicapai dengan standar dan kriteria yang telah ditetapkan. Kualitas hasil kerja auditor dilihat dari kualitas audit yang dihasilkan yang dinilai dari seberapa banyak auditor memberikan respon yang benar dari setiap pekerjaan audit yang diselesaikan (Salsabila dan Prayudiawan 2011:3).

Mardisar dan Sari (2007:2) menyatakan bahwa 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. Penelitian-penelitian terdahulu menyatakan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kualitas kerja seorang auditor internal diantaranya adalah akuntabilitas, pengetahuan audit dan motivasi.

Adabeberapa hal yang harus dimiliki seorang internal auditor dalam

melakukan pengawasan internal seperti: akuntabilitas, pengetahuan audit dan motivasi (Mabruri dan Winarna, 2010; Indrasti, 2011; Hudiwinarsih, 2009; Mardisar dan Sari, 2007 dan Almahadi, 2013).

Rasul (2002:8) menjelaskan bahwa akuntabilitas merupakan kemampuan memberi jawaban kepada otoritas yang lebih tinggi atas tindakan seseorang/sekelompok orang terhadap masyarakat luas dalam suatu organisasi. Newell and Bellour, (2002) menambahkan bahwa akuntabilitas adalah keharusan lembaga-lembaga sektor publik untuk lebih menekan pada pertanggungjawaban horizontal (masyarakat) bukan hanya pertanggungjawaban vertikal (otoritas yang lebih tinggi). Dalam berapa penelitian akuntansi ditemukan adanya hubungan dan pentingnya peranan akuntabilitas seseorang terhadap kualitas audit (Halimah, et al., 2009; Enofeet *al.*, 2013).

Dalam Standar Profesional Akuntan Publik (SPAP) 2001 tentang standar umum, menjelaskan bahwa dalam melakukan audit, auditor harus memiliki keahlian dan struktur pengetahuan yang cukup. Pengetahuan audit dapat diperoleh dari berbagai pelatihan formal maupun informal. Pengetahuan juga dapat diperoleh dari pengalaman kerja seorang akuntan dalam melakukan pekerjaan. Hal ini sesuai dengan pendapat Arens (2008 dalam Riani

2013) yang menyatakan bahwa perpaduan antara pendidikan formal dalam auditing dan akuntansi, dengan pengalaman kerja merupakan standar umum yang biasanya dihubungkan dengan pengetahuan dan profesionalisme auditor. Singgih dan Bawono (2010) menambahkan bahwa, perbedaan pengetahuan di antara auditor akan berpengaruh terhadap cara auditor menyelesaikan sebuah pekerjaan.

Selain variabel-variabel yang telah dijelaskan, penelitian ini juga melibatkan “motivasi” sebagai variabel yang juga berpengaruh terhadap kualitas kerja auditor internal. Menurut Goleman (2001 dalam Efendy 2010), hanya dengan adanya motivasi maka seseorang akan mempunyai semangat juang yang tinggi untuk meraih tujuan dan memenuhi standar yang ada. Ardini (2010) menambahkan bahwa motivasi pada diri seorang auditor dapat mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan, termasuk kualitas hasil kerja auditor internal.

Dari paparan diatas, dapat disimpulkan bahwa kualitas hasil kerja seorang auditor berhubungan erat dengan akuntabilitas, tingkat pengetahuan audit dan motivasi. Oleh karena itu, Penelitian ini dirasa penting untuk dilakukan mengingat besarnya pengaruh pengetahuan audit, akuntabilitas dan motivasi sebagai faktor yang mempengaruhi kualitas audit, ini akan

mempengaruhi kepercayaan masyarakat dan pemakai jasa auditor internal.

2. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini antara lain ingin mengetahui:

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

3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

- 1) Untuk menguji pengaruh akuntabilitas terhadap kualitas hasil kerja auditor internal.
- 2) Untuk menguji pengaruh audit terhadap kualitas hasil kerja auditor internal.
- 3) Untuk menguji pengaruh motivasi terhadap kualitas hasil kerja auditor internal.
- 4) Untuk menguji pengaruh akuntabilitas, pengetahuan audit, dan

motivasi bersama-sama terhadap kualitas hasil kerja auditor internal.

KAJIAN PUSTAKA

1. Kualitas Hasil Kerja Auditor Internal

Kualitas audit adalah kemampuan profesional individu auditor dalam melakukan pekerjaannya. De Angelo (1981) dalam Riani (2013) mendefinisikan kualitas audit sebagai probabilitas bahwa auditor akan menemukan dan melaporkan pelanggaran pada sistem akuntansi klien.

Kualitas hasil kerja (*quality of works*) berhubungan dengan seberapa baik sebuah pekerjaan diselesaikan dibandingkan dengan kriteria yang telah ditetapkan. Kualitas hasil kerja dari auditor dapat diketahui dari seberapa jauh auditor menjalankan prosedur-prosedur audit yang tercantum dalam program audit. Kualitas hasil kerja dapat juga diartikan sebagai kinerja auditor (*auditor's performance*). Performan atau kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Dengan demikian, kinerja adalah tentang bagaimana melakukan suatu pekerjaan dan hasil yang akan dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja menjadi isu dunia saat ini. Hal tersebut terjadi sebagai konsekuensi

tuntutan masyarakat terhadap kebutuhan akan pelayanan prima/pelayanan yang bermutu tinggi (Madisar dan Sari, 2007).

2. Akuntabilitas

Pemahaman yang umum digunakan dalam dunia akuntansi untuk memahami akuntabilitas adalah teori yang dikemukakan oleh Tetclock (1984 dalam Mardisar dan Sari, 2007) yang mendefinisikan akuntabilitas sebagai bentuk dorongan psikologi yang membuat seseorang berusaha bertanggungjawabkan semua tindakan dan keputusan yang diambil kepada lingkungannya.

Secara lebih detail, Afifuddin dan Nabiha (2010) menerangkan bahwa:

Accountability exists when there is relationship between one party and another. This view assumes that some individuals, small groups, or organizations have certain rights to make demands over the conduct, as well as seek reason for actions taken and the individual, or organization is answerable to higher authority for action taken and for handling resources received.

Ada tiga indikator yang digunakan untuk mengukur akuntabilitas individu, yaitu: (1) seberapa besar motivasi untuk menyelesaikan pekerjaan. (2) seberapa besar usaha (daya pikir) dalam menyelesaikan pekerjaan, dan (3) seberapa yakin mereka bahwa pekerjaan akan

diperiksa oleh atasan mereka (Woodbine and Liu, 2010; Salsabila dan Prayudiawan, 2011).

3. Pengetahuan Audit

Menurut Bedard & Chi (1992) pengetahuan audit diartikan dengan tingkat pemahaman auditor terhadap sebuah pekerjaan, secara konseptual atau teoritis. Secara umum seorang auditor harus memiliki pengetahuan-pengetahuan mengenai audit secara umum, area-area fungsional, audit komputer, permasalahan akuntansi, permasalahan dunia industri tertentu, pengetahuan tentang perkembangan dunia secara umum, dan pengetahuan pemecahan masalah (*problem solving knowledge*).

Menurut Salsabila dan Prayudiawan (2011), perbedaan pengetahuan di antara auditor akan berpengaruh terhadap cara auditor menyelesaikan sebuah pekerjaan. 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. Riani (2013), menambahkan bahwa pengetahuan mengenai spesifikasi tugas akan membantu kinerja auditor. Walaupun demikian, perbedaan

pengetahuan yang dimiliki auditor pada berbagai tingkat pengalaman, tidak selalu berhubungan dengan lamanya pengalaman yang dimilikinya.

4. Motivasi

Motivasi merupakan salah satu faktor yang mendorong karyawan dalam sebuah organisasi terlibat dalam *goal congruence*. Motivasi yang membuat karyawan melakukan pekerjaannya sebaik mungkin. Motivasi juga membuat karyawan meraih kepuasan (*satisfaction*) dalam pekerjaan mereka. Kebanggaan atas apa yang telah dicapai, sehingga menimbulkan rasa puas (*satisfy*), dapat pula disebut sebagai motivasi (Wijayanti, 2008).

Motivasi berpotensi bisa menjelaskan proporsi yang signifikan dari perbedaan kinerja antar akuntan. Menjadi sebuah solusi umum bagi peningkatan kinerja akuntan adalah dengan meningkatkan motivasi melalui insentif ekstrinsik. Namun, bidang psikologi dan perilaku organisasi memberikan perbedaan antara motivasi ekstrinsik dan motivasi intrinsik, dimana dapat terjadi perbedaan atau bahkan pertentangan antara perilaku yang dihasilkan oleh kedua jenis motivasi tersebut (Richardson, 1998).

5. Akuntabilitas dan Hasil Kerja Auditor Internal

Kualitas dari hasil pekerjaan auditor dapat di pengaruhi oleh rasa tanggung jawab (akuntabilitas) yang dimiliki auditor dalam menyelesaikan pekerjaan audit. Khan (2011) menjelaskan akuntabilitas sebagai bentuk dorongan psikologi yang membuat seseorang berusaha mempertanggungjawabkan semua tindakan dan keputusan yang diambil kepada lingkungannya.

6. Pengetahuan Audit dan Hasil Kerja Auditor Internal

Pengetahuan audit adalah kemampuan penguasaan auditor atau akuntan pemeriksa terhadap medan audit (penganalisisan terhadap laporan keuangan). 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 (Salsabila dan Prayudiawan, 2011).

7. Motivasi dan Hasil Kerja Auditor Internal

Motivasi yang diberikan bisa dibagi menjadi dua jenis motivasi yaitu motivasi positif dan motivasi negatif (Ardini, 2010). Motivasi positif adalah proses untuk mencoba mempengaruhi orang lain agar menjalankan sesuatu yang kita inginkan

dengan cara memberikan kemungkinan untuk mendapatkan “hadiah”. Sedangkan motivasi negatif adalah proses untuk mempengaruhi seseorang agar mau melakukan sesuatu yang kita inginkan tetapi teknik dasar yang digunakan adalah lewat kekuatan-kekuatan (Trianingsih, 2001).

8. Kerangka Pemikiran

1) Pengaruh Akuntabilitas terhadap Kualitas hasil Kerja Auditor Internal

Berdasarkan landasan teoritis yang telah dijelaskan, kualitas hasil kerja auditor internal dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti akuntabilitas, pengetahuan audit, dan motivasi (Almahadi, 2013; Ardini, 2010; Efendi, 2010; Riani, 2013; Indrasti, 2011; Mardisar dan Sari, 2007; Salsabila dan Prayudiawan, 2011; dan Widyasari, 2010). Kualitas hasil kerja auditor internal dapat diukur dari standar keputusan yang telah ditetapkan, kebenaran respon dari setiap pekerjaan audit, pelaksanaan proses atau tahapan pekerjaan yang lengkap dan sistematis. Riani (2013) menambahkan bahwa walaupun banyak tahapan dan informasi yang harus diselesaikan atau banyak kaitan (koordinasi) dengan bagian atau bidang yang lain, namun etika profesional tetap harus dipatuhi oleh seorang auditor.

Kualitas dari hasil pekerjaan auditor dapat di pengaruhi oleh rasa tanggung jawab atau akuntabilitas yang dimiliki auditor dalam menyelesaikan pekerjaan audit. Akuntabilitas merupakan bentuk dorongan psikologi yang membuat seseorang berusaha bertanggungjawabkan semua tindakan dan keputusan yang diambil kepada lingkungannya (Khan, 2011).

2) Pengaruh Pengetahuan Audit terhadap Kualitas Hasil Kerja Auditor Internal

Pengetahuan audit seorang auditor internal dapat diukur dari pengetahuan dan pengalaman yang memadai dalam bidang audit, pengetahuan tentang standar yang berlaku bagi objek pemeriksaan yang bersangkutan, pengetahuan tentang lingkungan entitas, dan pengetahuan tentang program dan kegiatan entitas yang diperiksa (Riani, 2013). Pengetahuan audit adalah kemampuan penguasaan auditor atau akuntan pemeriksa terhadap medan audit (penganalisisan terhadap laporan keuangan). 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 (Salsabila dan Prayudiawan, 2011).

Pengetahuan audit mempunyai kontribusi besar terhadap kualitas hasil kerja auditor internal. Pengetahuan audit adalah 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. Hal ini mengindikasikan bahwa pengetahuan audit begitu penting dalam melakukan pekerjaan audit. Semakin tinggi pengetahuan seseorang dalam mengaudit akan semakin berkualitas hasil yang dicapai (Salsabila dan Prayudiawan, 2011).

3) Pengaruh Motivasi terhadap Kualitas Hasil Kerja Auditor Internal

Menurut Dalmy (2009), motivasi auditor internal dapat diukur dengan keinginan meningkatkan kinerja, tantangan dalam melaksanakan audit, kemajuan yang dicapai dalam tugas audit, menetapkan tujuan yang ingin dicapai, kepuasan terhadap hasil kerja audit yang sulit, insentif sesuai dengan beban kerja, insentif meningkatkan harga diri, pengembangan diri dalam instansi. Woodbine and Liu (2010) menyatakan bahwa motivasi akan mendorong seseorang, termasuk auditor, untuk berprestasi, komitmen terhadap kelompok serta memiliki inisiatif dan optimisme yang tinggi. Respon atau tindak

lanjut yang tidak tepat terhadap laporan audit dan rekomendasi yang dihasilkan akan dapat menurunkan motivasi aparat untuk menjaga kualitas audit.

9. Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran, hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini dapat dinyatakan sebagai berikut:

- H₁: Akuntabilitas, Pengetahuan Audit dan Motivasi secara simultan berpengaruh terhadap Kualitas Hasil Kerja Auditor Internal.
- H₂: Akuntabilitas berpengaruh terhadap Kualitas Hasil Kerja Auditor Internal.
- H₃: Pengetahuan Audit berpengaruh terhadap Kualitas Hasil Kerja Auditor Internal.
- H₄: Motivasi berpengaruh terhadap Kualitas Hasil Kerja Auditor Internal.

METODE PENELITIAN

1. Desain Penelitian

Desain penelitian merupakan perencanaan yang dilakukan dalam hal menentukan proses mengumpulkan dan menganalisis data, semua rencana, kerangka untuk mengkonseptualisasikan struktur relasi variabel-variabel suatu kajian penelitian (Kerlinger, 1993:532). Sekaran (2006:152) menjelaskan bahwa desain penelitian meliputi tujuan studi, letak/konteks studi, jenis investigasi,

tingkat intervensi peneliti, aspek temporal, dan level analisis data.

2. Populasi dan Sampel Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Kantor Inspektorat Kota Banda Aceh dan Inspektorat Kabupaten Aceh Besar, yang berlokasi di Banda Aceh dan Aceh Besar. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh auditor internal yang bertugas di kedua wilayah tersebut yang berjumlah 40 orang. Penelitian ini menggunakan metode sensus dikarenakan semua populasi penelitian dijadikan sampel.

3. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Teknik pengumpulan data primer yang digunakan kuesioner dengan menggunakan daftar pernyataan yang diberikan kepada responden untuk memperoleh data. Data penelitian ini dikumpulkan dengan cara

memberikan langsung kuesioner kepada responden, demikian pula pengambilannya diambil langsung dari responden sesuai dengan janji. Responden diminta mengisi kuesioner yang memuat pernyataan-pernyataan untuk dipilih oleh responden sebagai bentuk opininya.

4. Operasionalisasi Variabel

Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah di kemukakan sebelumnya dipilih dua variabel yang perlu diukur. Kedua variabel tersebut secara konsep dapat dibedakan menjadi variabel bebas (*independent variable*) yaitu variabel Akuntabilitas (yang diukur dengan lima indikator), variabel Pengetahuan Audit (yang diukur dengan empat indikator), dan variabel Motivasi (diukur dengan delapan indikator). Sedangkan variabel terikat (*dependent variable*) adalah Kualitas Hasil Kerja Auditor (yang diukur dengan tujuh indikator).

Tabel 1 Hubungan antara Variabel Penelitian dan Indikator

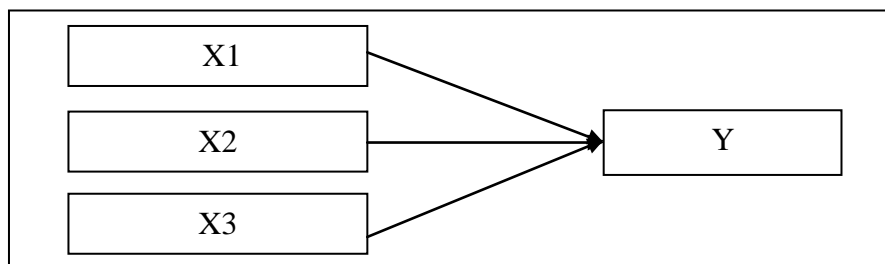
No	Variabel	Indikator	Sumber
1.	Kualitas Hasil Kerja Auditor	Respon pekerjaan audit Keputusan standar pekerjaan Kualitas pelaksanaan proses pekerjaan secara lengkap dan sistematis Kualitas pelaksanaan tahapan pekerjaan Kualitas pelaksanaan pekerjaan yang memiliki banyak kaitan (koordinasi) dengan bagian atau bidang yang lain Standar audit Etika professional	Riani (2013)

No	Variabel	Indikator	Sumber
	Pengetahuan Audit	Pengetahuan dan pengalaman dalam bidang audit. Pengetahuan tentang standar yang berlaku bagi objek pemeriksaan yang bersangkutan. Pengetahuan tentang lingkungan entitas. Pengetahuan tentang program dan kegiatan entitas yang diperiksa	Riani (2013)
	Akuntabilitas	Semangat menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Usaha (daya pikir) dalam melaksanakan pekerjaan. Kesadaran bahwa pekerjaan akan diperiksa oleh atasan. Kelengkapan pelaksanaan tahap-tahap audit. Respon dalam setiap penugasan audit.	Riani (2013)
	Motivasi	Kesungguhan meningkatkan kinerja. Respon terhadap tantangan yang sulit Kesadaran akan kemajuan yang dicapai. Kesadaran akan penetapan tujuan yang realistis Kepuasan terhadap penyelesaian tugas Kesesuaian Reward/imbalan/insentif yang didapatkan dengan beban kerja. Kesesuaian reward /imbalan/ insentif dengan harga diri dan posisi. Kesempatan untuk mengembangkan kreatifitas.	Dalmy (2009)

5. Metode Analisis dan Model Rancangan Pengujian Hipotesis

Analisa data dilakukan dengan menggunakan metode regresi linier berganda (*multiple linear regression*) yang bertujuan untuk menguji hubungan dan pengaruh Akuntabilitas, Pengetahuan Audit

dan Motivasi terhadap Kualitas Hasil Kerja Auditor Internal. Data yang diperoleh akan dianalisis secara statistik menggunakan program SPSS (*Statistical Package for Social Science*). Secara lebih detail analisis data ini dijelaskan lewat diagram dibawah ini:



Gambar Metode Analisis dan Model Rancangan Pengujian Hipotesis

6. Analisis Data

Pengolahan data yang terkumpul dari hasil wawancara kuesioner dapat dikelompokkan ke dalam 3 (tiga) langkah, yaitu: persiapan, tabulasi, dan penerapan

data pada pendekatan penelitian. Setelah data terkumpul, maka akan dilakukan analisis frekuensi dan pengujian hipotesis dengan menggunakan analisis regresi linear berganda (*multiple regression*). Untuk

mengolah data digunakan bantuan software SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*). Data diolah dengan menganalisis sikap responden terhadap setiap butir kuesioner untuk melihat hasil penilaian (positif/negatif) responden terhadap pelaksanaan variabel-variabel yang diteliti dengan menggunakan analisis *Likert's Summated Rating*. Karena tingkat pengukuran skala tersebut adalah ordinal, maka agar dapat diolah lebih lanjut harus diubah terlebih dahulu menjadi skala interval dengan menggunakan *Method of Succesive Interval* (MSI).

7. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisa regresi linier berganda digunakan untuk menguji pengaruh Akuntabilitas, Pengetahuan Audit dan Motivasi terhadap Kualitas Hasil Kerja Auditor. Model persamaan regresi yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$Y_t = a + \beta_1 X_{1t} + \beta_2 X_{2t} + \beta_3 X_{3t} + e$$

Dimana: Y : Kualitas hasil kerja auditor.

α : Konstanta.

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$: Koefisien regresi.

X_1 : Akuntabilitas.

X_2 : Pengetahuan audit.

X_3 : Motivasi.

e : Error Term.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Penelitian

1) Analisis Deskriptif

Penilaian responden terhadap variabel ini diukur dengan skor terendah 1 untuk jawaban sangat setuju dan tertinggi 5 untuk jawaban sangat tidak setuju. Variabel nilai kualitas hasil kerja auditor internal (Y) diukur dengan menggunakan 7 pernyataan, variabel akuntabilitas (X1) diukur dengan 5 pernyataan, variabel pengetahuan audit (X2) diukur dengan 4 pernyataan, dan variabel motivasi (X3) diukur dengan 8 pernyataan. Untuk menjelaskan jawaban responden terhadap semua pernyataan dalam masing-masing variabel ditunjukkan dengan nilai rata-rata variabel, yang dapat dijelaskan dalam uraian berikut ini.

(1) Tanggapan Responden terhadap Pernyataan Kualitas Hasil Kerja Auditor Internal

Kualitas hasil kerja auditor adalah kemampuan auditor dalam menelaah hasil dari pemeriksaan laporan keuangan suatu unit entitas, dalam hal ini satuan kerja pemerintah daerah (SKPD) sesuai dengan standar prosedur operasional sebagaimana yang telah ditetapkan.

Dari seluruh item pernyataan kualitas hasil kerja auditor yang diuji menunjukkan bahwa tanggapan responden memperoleh total nilai rata-rata 1,5. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata responden menjawab setuju dan sangat setuju untuk

seluruh pernyataan variabel kualitas hasil kerja auditor.

(2) Tanggapan Responden terhadap Pernyataan Akuntabilitas

Akuntabilitas dapat diartikan tingkat tanggungjawab untuk menyelesaikan pekerjaan dengan mengerahkan segala kemampuan yang ada.

Dari seluruh item pernyataan akuntabilitas yang diuji menunjukkan bahwa tanggapan responden memperoleh total nilai rata-rata 1,6. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata responden menjawab sangat setuju untuk seluruh pernyataan variabel akuntabilitas.

(3) Tanggapan Responden terhadap Pernyataan Pengetahuan Audit

Pengetahuan audit merupakan ilmu yang dimiliki oleh setiap auditor berdasarkan latar belakang pendidikan dan juga ilmu yang diperoleh melalui pendidikan dan pelatihan yang pernah diikuti.

Dari seluruh item pernyataan pengetahuan audit yang diuji terdapat beberapa pernyataan yang menunjukkan bahwa tanggapan responden memiliki total nilai rata-rata sebesar 1,6. Ini menunjukkan bahwa rata-rata responden menjawab sangat setuju terhadap seluruh pernyataan pada variabel pengetahuan audit.

(4) Tanggapan Responden terhadap Pernyataan Motivasi

Motivasi merupakan semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas yang dibebankan untuk dilaksanakan sesuai dengan regulasi yang berlaku. Dengan adanya motivasi yang kuat maka dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi sebagai auditor internal pemerintah daerah akan terlaksana dengan baik dan benar sesuai dengan aturan yang berlaku.

Dari seluruh item pernyataan motivasi yang diuji menunjukkan bahwa tanggapan responden memperoleh total nilai rata-rata 1,5. Ini menggambarkan bahwa rata-rata responden menjawab sangat setuju dan setuju terhadap pernyataan variabel motivasi.

2. Pembahasan

1) Pengaruh Akuntabilitas, Pengetahuan Audit dan Motivasi terhadap Kualitas Hasil Kerja Auditor Internal

Tingkat ketepatan suatu garis regresi dapat diketahui dari besar kecilnya koefisien determinasi atau koefisien R_{square} . Nilai koefisien R_{square} dalam analisis regresi dapat digunakan sebagai ukuran untuk menyatakan kecocokan garis regresi yang diperoleh. Semakin besar nilai R_{square} maka semakin kuat kemampuan model regresi yang diperoleh untuk menerangkan kondisi yang sebenarnya. Kemampuan garis regresi

untuk menjelaskan variasi yang terjadi pada kualitas hasil kerja auditor internal ditunjukkan pada besarnya koefisien determinasi atau koefisien R_{square} . Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, koefisien korelasi (R) sebesar 0,359 yang menunjukkan bahwa derajat hubungan (korelasi) antara variabel bebas dengan variabel terikat sebesar 35,9%.

Nilai koefisien determinasi (R_{square}) sebesar 0,129 atau 12,9%. Hal ini menunjukkan bahwa variasi yang terjadi pada variabel kualitas hasil kerja auditor internal sebesar 12,9% dipengaruhi atau disebabkan oleh perubahan yang terjadi secara bersama-sama pada variabel akuntabilitas, pengetahuan audit, dan motivasi. Sedangkan sebesar 87,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam model regresi ini.

2) Pengaruh Akuntabilitas terhadap Kualitas Hasil Kerja Auditor Internal

Hasil pengujian menunjukkan nilai koefisien regresi $\neq 0$, sehingga hipotesis yang diajukan tidak dapat ditolak. Penelitian ini membuktikan bahwa terdapat pengaruh negatif akuntabilitas terhadap kualitas hasil kerja auditor internal sebesar 39,9%. Ini menunjukkan bahwa perubahan pada variabel akuntabilitas diikuti oleh variabel kualitas hasil kerja auditor internal dengan arah yang berlawanan disebut

regresi negatif sehingga garis yang dihasilkan bergerak dari kiri atas ke kanan bawah. Jika akuntabilitas naik sebesar 1 (satu) maka kualitas hasil kerja auditor akan menurun sebesar 0,399 dengan asumsi bahwa variabel independen lainnya dianggap tetap atau konstan. Rasul (2002:8) menjelaskan bahwa akuntabilitas merupakan kemampuan memberi jawaban kepada otoritas yang lebih tinggi atas tindakan seseorang/sekelompok orang terhadap masyarakat luas dalam suatu organisasi. Dapat dijelaskan bahwa kemampuan auditor dalam menyampaikan informasi yang terperinci mengenai pemeriksaan keuangan terhadap kelemahan-kelemahan dan penyalahgunaan wewenang pada satuan kerja perangkat daerah kepada kepala inspektorat atau kepala daerah dapat mengakibatkan kualitas hasil kerja auditor akan menurun.

Pengaruh akuntabilitas ini relatif tinggi terhadap kualitas hasil kerja auditor internal pada satuan kerja pemerintah daerah (SKPD) di lingkungan pemerintah kabupaten Aceh Besar dan kota Banda Aceh.

Akuntabilitas merupakan suatu bentuk tanggungjawab dengan integritas yang kuat terhadap tugas pokok dan fungsi dalam melaksanakan pekerjaan. Semakin tinggi akuntabilitas seseorang maka akan semakin baik dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya. Hasil pengujian

menunjukkan bahwa meningkatnya akuntabilitas auditor akan mempengaruhi kualitas hasil kerja auditor. Kualitas dari hasil pekerjaan dapat dipengaruhi oleh rasa tanggung jawab (akuntabilitas) yang dimiliki oleh auditor dalam menyelesaikan pekerjaan audit.

Hasil pengujian ini konsisten dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Salsabila dan Prayudiawan (2011:102) yang menunjukkan bahwa akuntabilitas berpengaruh terhadap kualitas hasil kerja auditor. Hasil pengujian ini juga konsisten dengan hasil penelitian yang dilakukan Mardiar dan Sari (2007:20), Riani (2013:13) dan Almahadi (2013:79) yang menunjukkan bahwa akuntabilitas berhubungan positif terhadap kualitas hasil kerja auditor. Pada penelitian sebelumnya menggunakan uji signifikansi, baik uji-*t* untuk pengaruh secara parsial, maupun uji-F untuk pengaruh secara simultan, yang menunjukkan bahwa akuntabilitas berpengaruh positif terhadap kualitas hasil kerja auditor. Sedangkan pengujian ini menunjukkan bahwa akuntabilitas berpengaruh negatif terhadap kualitas hasil kerja auditor. Ini berarti bahwa hubungan antara akuntabilitas tidak searah dengan kualitas hasil kerja auditor.

3) Pengaruh Pengetahuan Audit Terhadap Kualitas Hasil Kerja Auditor Internal

Hasil pengujian menunjukkan besaran koefisien regresi $\neq 0$, sehingga menerima hipotesis bahwa pengetahuan audit berpengaruh terhadap kualitas hasil kerja auditor. Penelitian ini membuktikan bahwa hipotesis selanjutnya tentang adanya pengaruh pengetahuan audit terhadap kualitas hasil kerja auditor internal yaitu sebesar 25,7% secara positif. Pengaruh pengetahuan audit yang tinggi terhadap kualitas hasil kerja auditor pada satuan kerja pemerintah daerah (SKPD) di lingkungan pemerintah kabupaten Aceh Besar dan kota Banda Aceh.

Semakin banyak pengetahuan seorang auditor maka akan semakin tinggi pula kualitas hasil kerja auditor. Pengetahuan dalam lingkup audit merupakan kemampuan penguasaan auditor atau pemeriksa keuangan terhadap objek audit. Perbedaan pengetahuan antar auditor akan berpengaruh terhadap kualitas hasil kerja auditor internal. Dalam penelitian ini pengetahuan audit dapat mempengaruhi kualitas hasil kerja auditor internal.

Jumlah pekerjaan yang ditangani oleh seorang auditor, akan dapat memberikan kualitas audit yang lebih baik daripada seorang auditor yang baru memulai kariernya. Auditor yang berpengalaman dapat memberikan kualitas audit yang lebih baik dibandingkan dengan auditor yang belum berpengalaman. Hal ini dikarenakan pengalaman akan memberikan

peningkatan keahlian seseorang. Banyaknya tugas yang dikerjakan, akan semakin menambah keahlian dalam menganalisa suatu hal yang memerlukan penanganan yang lebih intensif yang banyak dijumpai dalam pekerjaan dengan berbagai macam fenomena yang terjadi. Dapat dikatakan bahwa seseorang jika melakukan pekerjaan yang sama secara terus menerus, maka akan menjadi lebih cepat dan lebih baik dalam menyelesaikannya. Hal ini dikarenakan dia telah benar-benar memahami teknik atau cara menyelesaikannya, serta telah banyak mengalami berbagai hambatan-hambatan atau kesalahan-kesalahan dalam pekerjaannya tersebut, sehingga dapat lebih cermat dan berhati-hati menyelesaikannya (Singih dan Bawono, 2010).

Hasil pengujian ini konsisten dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Salsabila dan Prayudiawan (2011:102) dan Riani (2013:13) yang menunjukkan bahwa pengetahuan audit berpengaruh positif terhadap kualitas hasil kerja auditor. Ini berarti hubungan antara pengetahuan audit searah dengan kualitas hasil kerja auditor. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Singih dan Bawono (2010:21) yang menunjukkan bahwa pengetahuan audit tidak berpengaruh signifikan terhadap kualitas hasil kerja auditor. Pada penelitian sebelumnya menggunakan uji signifikansi, baik uji-*t* untuk pengaruh secara parsial,

maupun uji-F untuk pengaruh secara simultan.

4) Pengaruh Motivasi terhadap Kualitas Hasil Kerja Auditor Internal

Hasil pengujian menunjukkan nilai koefisien regresi $\neq 0$, sehingga menerima hipotesis bahwa motivasi berpengaruh terhadap kualitas hasil kerja auditor internal. Penelitian ini membuktikan adanya pengaruh positif motivasi terhadap kualitas hasil kerja auditor sebesar 33,5%. Artinya, motivasi berpengaruh terhadap kualitas hasil kerja auditor internal pada satuan kerja pemerintah daerah (SKPD) di lingkungan pemerintah kabupaten Aceh Besar dan kota Banda Aceh.

Motivasi dibagi menjadi dua jenis yaitu motivasi positif dan motivasi negatif (Ardini, 2010:336). Motivasi positif adalah suatu cara yang dilakukan untuk mempengaruhi cara berpikir dan bertindak seseorang sehingga melaksanakan sesuai dengan keinginan yang kita harapkan dengan memberikan imbalan yang proporsional. Sedangkan motivasi negatif adalah suatu cara yang dilakukan untuk mempengaruhi cara berpikir dan bertindak seseorang sehingga melakukan sesuai dengan keinginan yang kita harapkan dengan wewenang yang kita miliki. Motivasi merupakan suatu dorongan yang kuat untuk memulai aktivitas yang

membuat orang bertindak atau berperilaku dalam norma-norma tertentu.

Kualitas hasil kerja yang baik akan memberikan kepuasan dan kebanggaan bagi auditor terhadap pekerjaan yang telah dilaksanakan. Dengan motivasi yang tinggi maka akan meningkatkan semangat juang yang tinggi untuk mencapai tujuan dan standar yang telah ditetapkan. Tanggapan yang cepat dan sesuai dengan rekomendasi akan meningkatkan motivasi, sehingga mempengaruhi kualitas hasil kerja.

Hasil pengujian ini tidak konsisten dengan temuan Hidayat, Andreas dan Ilham (2014:10) dan Ardini (2010:17), yang menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kualitas hasil kerja auditor. Akan tetapi hasil ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Efendy (2010:73), yang menunjukkan adanya hubungan positif antara motivasi dengan kualitas hasil kerja auditor. Pada penelitian sebelumnya menggunakan uji signifikansi, baik uji-*t* untuk pengaruh secara parsial, maupun uji-F untuk pengaruh secara simultan.

PENUTUP

1. Kesimpulan

Hasil pengujian atas pengaruh akuntabilitas, pengetahuan audit, dan motivasi terhadap kualitas hasil kerja auditor internal pada pemerintah kabupaten

Aceh Besar dan kota Banda Aceh, memberikan kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Akuntabilitas, pengetahuan audit, dan motivasi bersama-sama berpengaruh terhadap kualitas hasil kerja auditor internal pada pemerintah kabupaten Aceh Besar dan kota Banda Aceh.
- 2) Akuntabilitas berpengaruh terhadap kualitas hasil kerja auditor internal pada pemerintah kabupaten Aceh Besar dan kota Banda Aceh.
- 3) Pengetahuan audit berpengaruh terhadap kualitas hasil kerja auditor internal pada pemerintah kabupaten Aceh Besar dan kota Banda Aceh.
- 4) Motivasi berpengaruh terhadap kualitas hasil kerja auditor internal pada pemerintah kabupaten Aceh Besar dan kota Banda Aceh.

2. Saran

Untuk meningkatkan kualitas hasil kerja auditor pada pemerintah kabupaten Aceh Besar dan kota Banda Aceh maka disarankan beberapa hal berikut:

- 1) Akuntabilitas auditor sebaiknya ditingkatkan dengan memberikan pendidikan dan pelatihan yang berhubungan dengan akuntabilitas.
- 2) Adanya pendidikan dan pelatihan yang berkelanjutan dan rutin bagi auditor internal untuk meningkatkan pengetahuan audit.

- 3) Adanya pemberian insentif yang sesuai dengan capaian kinerja untuk meningkatkan motivasi auditor. Untuk penelitian berikutnya, beberapa isu yang dapat dianalisis lebih jauh adalah:
- 4) Membandingkan kualitas hasil kerja auditor internal kabupaten/kota dengan provinsi. Hal ini untuk memberikan bukti tentang pengaruh perbedaan lingkungan kewenangan auditor internal terhadap hasil kerjanya.
- 5) Menambahkan variabel baru yang terkait dengan lingkungan tugas auditor internal, seperti sistem pengendalian internal pemerintah (SPIP), kerjasama dengan auditor lain seperti BPKP dan BPK, dan aspek regulasi yang berlaku di pemerintah daerah. Khususnya yang mengatur tentang pengelolaan keuangan daerah.
- 6) Menguji lebih jauh peran faktor motivasi dengan memasukkan unsur insentif yang selama ini berlaku pada pemerintah daerah, seperti tunjangan prestasi kerja, beban kerja, resiko kerja dan daerah terpencil.

DAFTAR PUSTAKA

- Afifuddin, H.B., and A.K.S., Nabiha. 2010. Towards Good Accountability: The Role of Accounting in Islamic Religious Organizations. *World Academy of Science, Engineering and Technology*. Pg:1366-1367.
- Almahadi, A. 2013. Pengaruh Independensi, Pengalaman, Due Professional Care, Akuntabilitas, Compliancedan Komitmen Auditor terhadap Kualitas Audit (Studi Kasus pada Auditor KAP di Kota Semarang). Universitas Islam Sultan Agung, Semarang.
- Ardini, L. 2010. Pengaruh Kompetensi, Independensi, Akuntabilitas dan Motivasi terhadap Kualitas Audit. *Majalah Ekonomi* Tahun XX. 329-349.
- Bedard, J. and T.H.M. Chi. 1992. Expertise. *American Psichlogy Society*, Vol.1, No.4: 135-139.
- BPKP. 2007. Akuntabilitas Instansi Pemerintah. Edisi Kelima. Pusat Pendidikan dan Pelatihan Pengawasan Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan, Jakarta.
- Buanasari, I.P. 2010. Pengaruh Akuntabilitas, Kompetensi, Independensi, Kecerdasan emosional terhadap kualitas hasil kerja auditor internal, Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah, Jakarta.
- Dalmy, D. 2009. Pengaruh Sdm, Komitmen, Motivasi Terhadap Kinerja Auditor dan Reward Sebagai Variabel Moderating pada Inspektorat Provinsi Jambi. Tesis. Sekolah Pascasarjana Universitas Sumatera Utara, Medan.
- Efendy, M.T. 2010. Pengaruh Kompetensi, Independensi, dan Motivasi terhadap Kualitas Audit Aparat Inspektorat dalam Pengawasan Keuangan Daerah (Studi Empiris pada Pemerintah Kota Gorontalo). *Tesis* Program Pasca Sarjana Magister Sains Akuntansi Universitas Diponegoro Semarang.
- Enofeet *al.* 2013. The Role of Internal Audit in Effective Management in PublicSector. *Research Journal of Finance and Accounting*. Vol.4, No.6: 162-168.
- Ghozali, I. 2001. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS* Edisi 3. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Ghozali, I. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Gujarati, D. 1999. *Ekonometrika Dasar*, Terjemahan Sumarno Zain, Erlangga, Jakarta.
- Halimahet *al.* 2009. The effectiveness of internal audit in Malaysian public sector. *Journal of Modern Accounting and Auditing*. Vol.5, No.9: 53-62.
- Hudiwinarsih, G. 2009. Auditors, Experience, Competency, and Their Independency as the Influential Factors in Professionalism. *Journal of Economics, Business and Accountancy Ventura* Vol.13, No. 3: 253-364.
- Indrasti, A.W. 2011. Pengaruh Kompetensi, Independensi, Kompleksitas Tugas, Objektivitas Dan Integritas Auditor Terhadap Kualitas Hasil Audit (Studi Empirik Pada 25 Kantor

- Akuntan Publik Di Wilayah Jakarta Pusat Tahun 2011). <http://www.e-jurnal.com/2014/01/pengaruh-kompetensi-independensi.html>. Diakses pada tanggal 10 Mei 2014.
- Kerlinger, Freed N. 1993. *Asas-Asas Penelitian Behavioral*. Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.
- Khan, M.A. 2011. Public Sector Governance and Accountability Series. <http://go.worldbank.org/JS6ZEPY1Z0> Accessed on December 10th, 2014.
- Mabruri, H. dan J. Winarna. 2010. Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kualitas Hasil Audit di Lingkungan Pemerintah Daerah. Universitas Jenderal Soedirman: Purwokerto. <http://pdeb.fe.ui.ac.id/?p=4940>. Diakses pada 24 September 2014.
- Mardisar, D. dan R.N Sari. 2007. Pengaruh Akuntabilitas dan Pengetahuan terhadap Kualitas Hasil Kerja Auditor. Universitas Hasanuddin, Makassar. http://digilib.mercubuana.ac.id/manager/file.../Isi_Artikel_164744968728.pdf. Diakses pada 24 September 2014.
- Newell, S. and P. Bellour. 2002. Mapping Accountability: Origins, Contexts and Implications for development. Institute of Development Studies: England. *IDS Working Paper 168*.
- Ramos, M. 2003. Auditors' Responsibility for Fraud Detection. *Journal of accountancy*. <http://www.journalofaccountancy.com/issues/2003/jan/auditorsresponsibilityforfrauddetection.html>. Diakses pada 10 Mei 2014.
- Rasul, S. 2003. Pengintegrasian Sistem Akuntabilitas Kinerja dan Anggaran dalam Perspektif UU NO. 17/2003 Tentang Keuangan Negara. PNRI, Jakarta.
- Riani, F. 2013. Pengaruh Pengetahuan Audit, Akuntabilitas dan Independensi Terhadap Kualitas Hasil Kerja Auditor (Studi Empiris pada Auditor BPK-RI Perwakilan Wilayah Sumbar). *Jurnal Akuntansi* Vol. 1, No. 1. Halaman 2-22. ejournal.unpac.id. Diakses pada tanggal 10 Mei 2014.
- Richardson, R.C. 1998. Motivation in Accounting Decisions: The Effects of Rewards and Environment on Decision Performance and Knowledge Acquisition (Dissertation). Faculty of the Virginia Polytechnic Institute and State University, USA.
- Salsabila, A dan H. Prayudiawan. 2011. Pengaruh Akuntabilitas, Pengetahuan Audit dan Gender Terhadap Kualitas Hasil Kerja Auditor Internal (Studi Empiris Pada Inspektorat Wilayah Provinsi DKI Jakarta). *Jurnal Telaah & Riset Akuntansi*. 4 (1): 151-175.
- Sekaran, Uma. 2006. *Metode Penelitian untuk Bisnis*. Buku 1, Edisi ke-4 Jakarta: Salemba Empat.
- _____, 2006. *Metode Penelitian untuk Bisnis*. Buku 2, Edisi ke-4 Jakarta: Salemba Empat.
- Singgih, R.M dan I.B. Bawono. 2010. Pengaruh Independensi, Pengalaman, Due Professional Care Dan Akuntabilitas Terhadap Kualitas Audit (Studi pada Auditor di KAP "Big Four" di

Indonesia). Universitas Jenderal Sudirman, Purwokerto. http://asp.trunojoyo.ac.id/wp-content/uploads/2014/03/AUD_11.pdf. diakses pada 27 Desember 2014.

Syahrudin, R. 2013. Pengintegrasian Sistem Akuntabilitas Kinerja dan Anggaran dalam Perspektif UU No. 17/2003 Tentang Keuangan Negara: Jakarta.

The International of Internal Auditors. 2012. The Pulse of The Profession: A Look Ahead At 2013. www.theiia.org/CAE. Accessed on 27 Desember 2014.

Trianingsih, S. 2001. Pengaruh Komitmen terhadap Kepuasan Auditor: Motivasi sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Jawa Tengah). *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia*, Volume 6., No 2.

Widyasari, M. 2010. Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kualitas Hasil Kerja Auditor Internal Dan Eksternal. *Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro Semarang*. <http://eprints.undip.ac.id>. Diakses Pada 27 Desember 2014

Woodbine, G.F. and J.Liu. 2010. Leadership Styles and the Moral Choice of Internal Auditors. *EJB: Electronic Journal of Business Ethics and Organization Studies* Vol.15, No.1. Pg. 28-35.