



Jambura Accounting Review

Journal homepage: <http://jar.fe.ung.ac.id/index.php/jar>

E-ISSN 2721-3617

Pengaruh Kemampuan, Komitmen Profesi, Motivasi & Kepuasan Kerja Terhadap Kualitas Hasil Audit

Muhammad Ichsan Gaffar^a, Gaffar^b

^{a, b}, Universitas Negeri Gorontalo, Jl. Jend Sudirman No.6 Kota Gorontalo, Gorontalo 96128, Indonesia

Email: michsangaffar@ung.ac.id^a, Gaffar@ung.ac.id^b

INFO

ARTIKEL

Riwayat Artikel:

Received 22-08-2022

Revised 02-09-2022

Accepted 03-09-2022

Kata Kunci: Kinerja Auditor Internal, Kualitas Hasil Audit

Keywords:

Internal Auditor Performance, Quality Of Audit Results

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kinerja Auditor Internal yang meliputi, Kemampuan, Komitmen Profesi, Motivasi dan Kepuasan Kerja secara simultan dan parsial terhadap Kualitas Hasil Audit pada Kantor Inspektorat Kota Gorontalo. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dengan menggunakan metode survey dalam pengumpulan data. Populasi adalah seluruh auditor internal pada Kantor Inspektorat Kota Gorontalo dengan teknik sampel berdasarkan *purposive sampling*. Kinerja Auditor Internal yang meliputi, Kemampuan, Komitmen Profesi, Motivasi dan Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kualitas Hasil Audit pada Kantor Inspektorat Kota Gorontalo. Kemampuan secara parsial berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kualitas Hasil Audit. Komitmen Profesi secara parsial berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kualitas Hasil Audit. Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kualitas Hasil Audit. Kepuasan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kualitas Hasil Audit.

ABSTRACT

This study aims to find the effect of Internal Auditor Performance which includes Ability, Professional Commitment, Motivation, and Job Satisfaction simultaneously and partially on the Quality of Audit Results at the Gorontalo Municipality Inspectorate Office. This type of study is a quantitative method using a survey in data collection. The population covers all internal auditors at the Gorontalo Municipality Inspectorate Office with a sampling technique based on purposive sampling. Internal Auditor performance which includes Ability, Professional Commitment, Motivation, and Job Satisfaction simultaneously have a positive and significant effect on the Quality of Audit Results at the Gorontalo Municipality Inspectorate Office. Ability partially has a negative and insignificant effect on the Quality of Audit Result. Professional Commitment partially has a negative and insignificant effect on the Quality of Audit. Motivation partially has a positive and significant effect on the Quality of Audit Results. Job Satisfaction partially has a positive and significant effect on the Quality of Audit Results.

@2022 Muhammad Ichsan Gaffar, Gaffar
Under The License CC BY-SA 4.0

PENDAHULUAN

Prajogo (2011) dalam (Halim dan Damayati, 2012) pemerintah yang bersih atau *good governance* ditandai dengan adanya tiga pilar utama yang merupakan

elemen dasar utama yang terkait satu dengan yang lain. Ketiga elemen dasar tersebut adalah adanya transparansi, partisipasi dan akuntabilitas. Untuk mewujudkan hal tersebut maka setiap kegiatan pemerintah harus diawasi dan diperiksa agar dapat diketahui sejauh mana partisipasi, transparansi serta akuntabilitas kegiatan pemerintah yang sering disebut dengan audit.

Istilah audit sering terdengar di lingkungan organisasi, baik organisasi swasta ataupun pemerintah. Secara umum, proses investigasi independen terdapat beberapa aktivitas khusus merupakan pemeriksaan atau *auditing*. Sebagai proses, audit berkaitan dengan prinsip dan prosedur akuntansi yang digunakan oleh organisasi.

Kualitas hasil audit merupakan salah satu hal yang penting sebagai dasar pengambilan keputusan karena kualitas audit yang tinggi akan menghasilkan laporan keuangan yang dapat dipercaya. Kualitas hasil audit memiliki banyak dimensi sehingga belum ada pedoman tetap untuk mengukur kualitas hasil audit (Chairunnisa, 2016). Kualitas audit adalah kemampuan auditor untuk menemukan pelanggaran dalam sistem akuntansi klien dan mengungkapkan pelanggaran tersebut dalam laporan audit. Kualitas hasil pemeriksaan menunjukkan mutu dari hasil pemeriksaan, semakin banyak temuan maka semakin berkualitas hasil pemeriksaan laporannya (De Angelo (1981) dalam Lauw dan Elyzabeth (2012)).

Auditor Internal Pemerintah atau yang lebih dikenal sebagai Aparat Pengawas Fungsional Pemerintah (APFP) atau dikenal dengan istilah lain Aparat Pengawas Intern Pemerintah (APIP) yang dilaksanakan oleh Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP), Inspektorat Jenderal Departemen/LPND, dan Inspektorat Daerah. APIP harus terus melakukan transformasi dalam menjalankan tugasnya guna memberi nilai tambah bagi Kementerian/Lembaga/Pemerintah Daerah dalam penyelenggaraan pemerintahan.

Inspektorat daerah adalah salah satu organisasi yang melakukan pemeriksaan terhadap pemerintah daerah. Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya, selain memberikan rekomendasi juga melaporkan hasil kerjanya dalam bentuk laporan hasil pemeriksaan berdasarkan standar audit aparat pengawasan intern pemerintah. Rekomendasi dan laporan hasil kerja aparat pengawasan intern pemerintah harus berkualitas, untuk mengetahui kualitas hasil kerja dapat dinilai dari laporan hasil pemeriksaan. Pengawasan intern yang dilakukan oleh Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) yang terdapat dalam Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) terdiri dari audit, *review*, evaluasi, pemantauan dan kegiatan pengawasan lainnya. Pengawasan berfungsi membantu agar sasaran yang ditetapkan organisasi dapat tercapai. Di samping itu, pengawasan berfungsi mendeteksi secara dini terjadinya penyimpangan pelaksanaan, penyalahgunaan wewenang, pemborosan dan kebocoran (Sukriah, dkk : 2009).

Tugas pokok yang sudah diamanahkan tersebut ketika dalam pelaksanaannya, kualitas audit yang dilaksanakan oleh auditor inspektorat saat ini masih menjadi sorotan banyak pihak, antara lain oleh masyarakat dan *auditee* sebagai obyek pemeriksaan. “Hal ini terkait dengan masih banyaknya temuan audit yang tidak terdeteksi oleh auditor inspektorat sebagai auditor internal akan tetapi ditemukan oleh eksternal yaitu Badan Pemeriksa Keuangan” (Efendy, 2010).

Laporan keuangan Pemerintah Daerah atau LKPD merupakan proses penyusunan dan penyajian laporan keuangan Pemerintah Daerah oleh instansi pelaporan sebagai hasil konsolidasi atas laporan keuangan satuan kerja perangkat daerah selaku instansi akuntansi.

Pada tahun 2019 Badan Pemeriksa Keuangan menyebutkan bahwa berdasarkan hasil pemeriksaan terhadap Laporan Keuangan Pemerintah Daerah (LKPD) Provinsi Gorontalo Semester II Tahun 2019 terdapat 7 temuan/kasus tentang kelemahan sistem pengendalian intern dimana Kota Gorontalo memiliki kasus kelemahan sistem pengendalian intern sebanyak 1 temuan/kasus dan 17 kasus tentang ketidakpatuhan terhadap peraturan perundang-undangan dimana Kota Gorontalo memiliki 5 kasus tentang ketidakpatuhan terhadap peraturan perundang-undangan. Dengan adanya temuan Badan Pemeriksa Keuangan tersebut, berarti kualitas audit aparat khususnya inspektorat Kota Gorontalo masih relatif kurang baik.

Untuk mengatasi persoalan yang telah dikemukakan di atas maka diperlukan suatu kinerja auditor internal sebagai pemeriksa hasil laporan audit untuk dapat lebih memperketat lagi dalam memeriksa dan melaporkan suatu kesalahan yang mengancam dalam suatu instansi yang akan diperiksa laporannya agar tidak terjadi lagi temuan-temuan seperti pada kasus tahun 2019. Dimana terdapat kasus kelemahan sistem pengendalian intern dan kasus ketidakpatuhan terhadap peraturan perundang-undangan, yang artinya kualitas hasil audit masih relatif kurang baik.

Kinerja auditor menurut Mulyadi dan Kanaka (2011:116) adalah auditor yang melaksanakan penugasan pemeriksa (*examination*) secara obyektif atau laporan keuangan tersebut menyajikan hal secara wajar sesuai dengan prinsip akuntansi yang berlaku umum, dalam semua hal yang material, posisi keuangan dan hasil usaha perusahaan. Kalbers dan Forganty (1995) mengemukakan bahwa kinerja auditor sebagai evaluasi terdapat pekerjaan yang dilakukan oleh atasan, rekan kerja, diri sendiri, dan bawahan langsung. Dengan adanya kinerja auditor internal yang baik dan teratur sesuai peraturan daerah dalam mengelola hasil audit, maka instansi akan memperoleh laporan-laporan yang bermanfaat untuk meningkatkan kualitas dari hasil audit yang diperoleh dari kinerja auditor internal.

Selain itu, untuk memeriksa laporan audit seorang auditor harus memiliki kinerja yang baik. Menurut Larkin (1990) dalam Trisnaningsih (2007), kinerja auditor dapat diukur dengan empat dimensi personalitas, antara lain: kemampuan, komitmen profesi, motivasi dan kepuasan kerja. Kinerja auditor akan dilihat berdasarkan hasil dan proses audit yang dilakukannya sesuai dengan aturan dan standar yang ada. Dengan demikian, kemampuan seorang auditor dalam menyelesaikan tugasnya dan pemahaman yang baik akan aturan dan kode etik yang berlaku akan berujung pada hasil kerja yang lebih baik.

Komitmen profesi sebagai auditor adalah suatu bentuk kesetiaan seorang auditor terhadap organisasi atau instansi. Di samping itu, akan menumbuhkan loyalitas serta mendorong keterlibatan diri auditor dalam mengambil berbagai keputusan. Oleh karena itu, komitmen tak kalah pentingnya harus dimiliki oleh seorang auditor. Nila (2014) menyatakan bahwa keberhasilan seseorang dalam suatu bidang pekerjaan sangat ditentukan oleh komitmen untuk mencapai tingkatan yang tertinggi. Komitmen dapat menjadi suatu dorongan bagi seseorang untuk bekerja lebih baik atau malah sebaliknya menyebabkan seseorang justru meninggalkan pekerjaannya, akibat suatu tuntutan komitmen lainnya.

Motivasi auditor merupakan salah satu elemen penting dalam tugas audit. Menurut Mills dalam Hanjani (2014) motivasi auditor dalam melaksanakan audit pada dasarnya untuk melanjutkan keberlangsungan bisnis. Motivasi juga timbul karena yakin bahwa auditor bisa melakukan audit.

Auditor dituntut untuk dapat menunjukkan kinerja yang tinggi agar dapat menghasilkan audit yang berkualitas. Kinerja yang baik dapat dipengaruhi oleh kepuasan kerja yang baik. Jika auditor merasa puas dengan pekerjaannya, kinerja yang dihasilkan juga akan baik. Dost (2012) juga menjelaskan bahwa kepuasan kerja melibatkan aspek upaya, kesempatan pengembangan karir, hubungan antara pengajar dengan pegawai lain, penempatan kerja, dan struktur organisasi menjadi landasan pencapaian kinerja.

Maksud diadakannya penelitian ini adalah untuk memperoleh dan menganalisa Pengaruh Kinerja Auditor Internal yang meliputi Kemampuan, Komitmen Profesi, Motivasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Kualitas Hasil Audit.

KAJIAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

Akhir-akhir ini kinerja telah menjadi terminologi atau konsep yang sering dipakai orang dalam berbagai pembahasan dan pembicaraan, khususnya dalam kerangka mendorong keberhasilan organisasi atau sumber daya manusia. Terlebih, saat ini organisasi dihadapkan pada tantangan kompetensi yang tinggi; era kompetensi pasar global, kemajuan teknologi informasi, maupun tuntutan pelanggan atau pengguna jasa layanan yang semakin kritis (Sudarmanto, 2018:6).

Secara umum kinerja merupakan sebuah istilah yang mempunyai banyak artian. Kinerja bisa berfokus pada *input*, misalnya uang, staf/karyawan, wewenang yang legal, dukungan politisi atau birokrasi. Kinerja bisa juga fokus pada aktivitas atau proses yang mengubah *input* menjadi *output* dan kemudian menjadi *outcome*, misalnya: kesesuaian program atau aktivitas dengan hukum, peraturan, dan pedoman yang berlaku, atau standar proses yang telah ditetapkan (Ningsih dalam Ihyaul Ulum, 2009:19).

Menurut Moeheriono (2012:95), kinerja atau *performance* merupakan sebuah penggambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan dalam suatu perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja sering kali juga berfokus pada *intermediate outcome* seperti kepuasan klien atau perubahan individu atau organisasi dalam jangka pendek.

Auditor internal dalam melaksanakan pekerjaan lapangan diharapkan mendapatkan hasil audit dan pendapat audit sesuai dengan fakta yang ada di *auditee*. Namun, auditor memiliki beberapa keterbatasan dalam pelaksanaan tugasnya, antara lain keterbatasan waktu, keterbatasan biaya, keterbatasan sumber daya, dan keterbatasan lainnya. Tidak mungkin dalam memeriksa bukti dilakukan secara menyeluruh atau populasi. Untuk itu, auditor internal mengembangkan dan merancang metode, program, prosedur audit yang dapat dilakukan ditengah keterbatasan yang dihadapi dengan senantiasa menjaga kualitas dan keandalan hasil audit (Faiz, Ihda, Mukhlis. 2013:145).

Safuan (2017:20) auditor internal harus menjamin bahwa risiko dan pengendalian yang berkaitan harus di *review*. Hal tersebut dimaksudkan untuk memastikan risiko dan pengendalian masih sesuai dengan kegiatan atau aktifitas yang dijalankan oleh organisasi atau perusahaan. Karena perubahan yang cepat terjadi pada lingkungan bisnis maka organisasi atau perusahaan harus menyesuaikan kegiatan atau aktivitasnya untuk menghadapi perubahan tersebut.

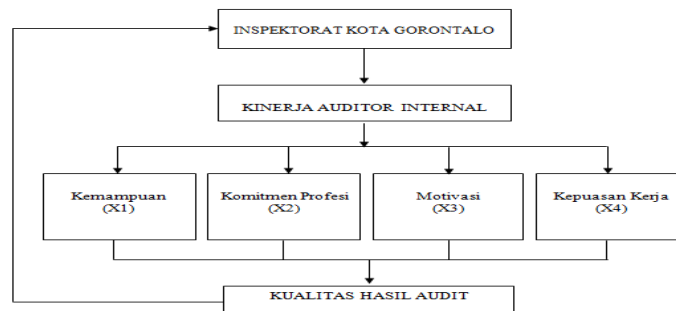
Kinerja auditor merupakan tindakan atau pelaksanaan tugas pemeriksaan yang telah diselesaikan oleh auditor dalam kurun waktu tertentu yang telah ditetapkan.

Pengertian kinerja auditor adalah akuntan publik yang melaksanakan penugasan pemeriksaan atau *examination* secara obyektif atas laporan keuangan suatu perusahaan atau organisasi lain dengan tujuan untuk menentukan apakah laporan keuangan tersebut menyajikan secara wajar sesuai dengan prinsip akuntansi yang berlaku umum, dalam semua hal yang material, posisi keuangan dan hasil usaha perusahaan (Mulyadi, 1998).

Dalam memilih sub variabel ini, peneliti menggunakan kombinasi variabel-variabel independen yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya untuk dianalisa pengaruhnya terhadap peningkatan kualitas hasil audit pada auditor internal. Menurut Larkin (1990) dalam Trisnarningsih (2007), kinerja auditor dapat diukur dengan empat dimensi personalitas, antara lain: kemampuan, komitmen profesi, motivasi dan kepuasan kerja. Kinerja auditor akan dilihat berdasarkan hasil dan proses audit yang dilakukannya sesuai dengan aturan dan standar yang ada. Penelitian mengenai kualitas audit penting agar mereka dapat mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kualitas audit dan dapat meningkatkan kualitas audit yang dihasilkannya. Faktor-faktor tersebut diantaranya kemampuan, komitmen profesi, motivasi dan kepuasan kerja seorang auditor. Menurut peneliti menarik untuk mengadakan penelitian tentang pengaruh kinerja auditor yang dibagi dengan beberapa sub variabel kemampuan, komitmen profesi, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kualitas hasil audit karena penelitian ini dapat menilai sejauh mana auditor internal untuk dapat konsisten dalam menjaga kualitas hasil audit yang dihasilkan dan memberikan hasil audit yang akurat.

Menurut Singgih *et.al.* (2010) auditor yang berkualitas adalah auditor yang mampu menemukan adanya pelanggaran sedangkan auditor yang independen adalah auditor yang mau mengungkapkan pelanggaran tersebut. Sehingga penjelasan di atas, terdapat dua unsur yang sangat penting dalam kualitas audit, yang pertama yaitu kualitas audit ditentukan dari bagaimana kemampuan seorang auditor menemukan pelanggaran atau masalah dalam sistem akuntansi klien, kemampuan tersebut dimiliki dari pengetahuan yang relevan, pengalaman dan pendidikan yang mereka dapatkan, dan yang kedua adalah dari indepedensi auditor, dimana indepedensi auditor sangat diperlukan untuk menjaga kemampuan auditor untuk tidak memihak kepada siapa pun terutama kepada manajemen, karena informasi yang dihasilkan akan digunakan oleh publik atau umum untuk mereka melakukan pengambilan keputusan ekonomi (Susanto, 2020:54).

Batubara (2012) mendefinisikan kualitas hasil audit adalah pelaporan tentang kelemahan pengendalian intern dan kepatuhan terhadap ketentuan, tanggapan dari pejabat yang bertanggung jawab, merahasiakan pengungkapan informasi yang dilarang, pendistribusian laporan hasil pemeriksaan dan tindak lanjut dari rekomendasi auditor sesuai dengan peraturan perundang-undangan.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Hipotesis

1. Kinerja Auditor Internal yang meliputi : Kemampuan (X_1), Komitmen Profesi (X_2), Motivasi (X_3), serta Kepuasan Kerja (X_4) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kualitas Hasil Audit.
2. Kinerja Auditor yang meliputi Kemampuan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas hasil audit.
3. Kinerja Auditor yang meliputi Komitmen Profesi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas hasil audit.
4. Kinerja Auditor yang meliputi Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas hasil audit.
5. Kinerja Auditor yang meliputi Kepuasan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas hasil audit.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode survey dengan paradigma (tingkat eksplanasi) asosiatif sebab akibat menggunakan data kuantitatif. Penelitian survey adalah metode penelitian yang menggunakan kuesioner sebagai instrumen utama untuk mengumpulkan data (Sugiyono, 2006). Sementara definisi metode survei menurut Kerlinger dalam Riduwan (2004), mengatakan bahwa penelitian survei adalah penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil. Penelitian asosiatif/korelasional adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih dengan tingkat eksplanasi hubungan sebab/akibat pengaruh (Sugiyono, 2010). Sedangkan penelitian kuantitatif adalah penelitian yang didasarkan pada data yang dapat dihitung untuk menghasilkan penaksiran kuantitatif yang kokoh.

Definisi Operasional Variabel

Kinerja auditor (X) merupakan tindakan atau pelaksanaan tugas pemeriksaan yang telah diselesaikan oleh auditor dalam kurun waktu tertentu yang telah ditetapkan. Pengertian kinerja auditor adalah akuntan publik yang melaksanakan penugasan pemeriksaan atau *examination* secara obyektif atas laporan keuangan suatu perusahaan atau organisasi lain dengan tujuan untuk menentukan apakah laporan keuangan tersebut menyajikan secara wajar sesuai dengan prinsip akuntansi yang berlaku umum, dalam semua hal yang material, posisi keuangan dan hasil usaha perusahaan (Mulyadi, 1998). Menurut Larkin (1990) dalam Trisnaningsih (2007) untuk mengukur kinerja auditor, terdapat empat dimensi personalitas, yaitu (a) kemampuan (*ability*) yaitu kecakapan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal ini dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, pengalaman kerja, bidang pekerjaan, dan faktor usia, (b) komitmen profesi, yaitu tingkat loyalitas individu pada profesinya, (c) motivasi, yaitu keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai suatu tujuan, (d) kepuasan kerja, yaitu tingkat kepuasan individu dengan posisinya dalam organisasi. Dalam hal ini, empat dimensi personalitas kinerja auditor secara bersamaan sangat mempengaruhi dalam menilai kualitas hasil audit yang dilakukan oleh auditor.

Kualitas Hasil Audit (Y) merupakan salah satu yang penting sebagai dasar pengambilan keputusan karena kualitas audit yang tinggi akan menghasilkan laporan keuangan yang dapat dipercaya. Kualitas hasil audit memiliki banyak dimensi sehingga belum ada pedoman tetap untuk mengukur kualitas hasil audit. Menurut

Batubara (2012) mendefinisikan kualitas hasil audit adalah pelaporan tentang kelemahan pengendalian intern dan kepatuhan terhadap ketentuan, tanggapan dari pejabat yang bertanggung jawab, merahasiakan pengungkapan informasi yang dilarang, pendistribusian laporan hasil pemeriksaan dan tindak lanjut dari rekomendasi auditor sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Kualitas hasil audit menunjukkan mutu dari hasil audit. Semakin banyak temuan maka semakin berkualitas hasil auditnya. Kualitas hasil audit merupakan kualitas kerja auditor yang ditunjuk dengan laporan hasil audit yang dapat diandalkan berdasarkan standar yang telah ditetapkan.

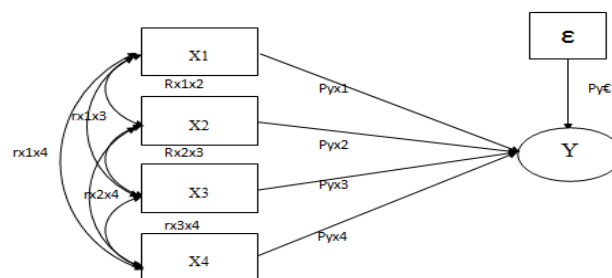
Dalam melakukan test dari masing-masing variabel akan diukur dengan menggunakan skala likert yang sudah dimodifikasi dengan lima alternatif jawaban. Jawaban tersebut disusun dalam bentuk skala sikap yang disertai dengan lima pilihan jawaban yaitu: Selalu (5), Sering (4), Kadang-Kadang (3), Jarang (2), dan Tidak Pernah (1).

Populasi dan Sampel

Nur Indrianto dan Bambang Supomo (2002) menjelaskan bahwa Populasi adalah sekelompok orang, kejadian atau segala sesuatu yang mempunyai karakteristik tertentu. Menurut Sugiyono, (2006) Populasi penelitian adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh auditor internal pada Kantor Inspektorat Kota Gorontalo yang berjumlah 35 orang.

Metode Analisis

Untuk memecahkan masalah dan membuktikan hipotesis, seberapa besar Pengaruh Kinerja Auditor Internal (X) terhadap Kualitas Hasil Audit (Y), maka pengujian hipotesis dengan menggunakan analisis jalur sebagai berikut:



Gambar 3.1 Struktur Pengaruh X1, X2, X3 dan X4 Terhadap Y

Gambar 2. Analisis Jalur

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Analisis Data

Dalam proses penelitian, kegiatan yang terpenting adalah pengolahan data. Penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh Kinerja Auditor Internal terhadap Kualitas Hasil Audit baik secara simultan maupun parsial pada Kantor Inspektorat Kota Gorontalo. Maka berikut ini akan dikemukakan analisis hasil statistik. Berdasarkan hasil analisis yang menggunakan analisis jalur dengan menggunakan program SPSS, maka berikut ini akan disajikan hasil pengujian hipotesis dan besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat sebagai berikut :

Tabel 1. Hasil Pengujian Hipotesis dan Besarnya Pengaruh Variabel X Terhadap Y

Pengaruh Antar Variabel	Besarnya Pengaruh	Nilai Signifikan	Alpha (α)	Keputusan	Kesimpulan
Y \leftarrow X	0,731	0,000	0,05	Signifikan	Diterima
Y \leftarrow X ₁	-0,378	0,074	0,05	Tidak Signifikan	Ditolak
Y \leftarrow X ₂	-0,024	0,901	0,05	Tidak Signifikan	Ditolak
Y \leftarrow X ₃	0,729	0,020	0,05	Signifikan	Diterima
Y \leftarrow X ₄	0,966	0,003	0,05	Signifikan	Diterima
Variabel Lain	0,269	-	-	-	-

Sumber: Hasil Olahan Data 2022

Dari data tabel di atas menunjukkan bahwa kualitas hasil audit yang dijelaskan oleh variabel kinerja auditor internal yang meliputi, kemampuan (X₁), komitmen profesi (X₂), motivasi (X₃) dan kepuasan kerja (X₄) terhadap kualitas hasil audit (Y), memperoleh besarnya pengaruh sebesar 0,731 atau 73%, dengan taraf uji nilai signifikan sebesar 0,000, hal ini menunjukkan bahwa secara statistik hasil yang didapatkan lebih kecil dibandingkan dengan nilai alpha (α) yang ditetapkan yaitu sebesar 0,05 atau 5%. Hasil ini dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel independen berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Dengan demikian, model yang digunakan dalam penelitian ini dapat digunakan untuk menjelaskan pengaruh kinerja auditor internal terhadap kualitas hasil audit. Berdasarkan hasil diatas maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini “kinerja auditor yang meliputi, kemampuan (X₁), komitmen profesi (X₂), motivasi (X₃) dan kepuasan kerja (X₄) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas hasil audit dapat diterima.”

Pengaruh sub variabel kemampuan (X₁) terhadap kualitas hasil audit (Y), memperoleh besarnya pengaruh sebesar -0,378 atau -38%, dengan taraf uji nilai signifikan sebesar 0,074 atau 7,4%, hal ini menunjukkan bahwa secara statistik hasil yang didapatkan lebih besar dibandingkan dengan nilai alpha (α) yang ditetapkan yaitu sebesar 0,05 atau 5%. Dengan demikian, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini tidak terbukti “kemampuan (X₁) secara parsial berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kualitas hasil audit ditolak.”

Pengaruh sub variabel komitmen profesi (X₂) terhadap kualitas hasil audit (Y), memperoleh besarnya pengaruh sebesar -0,024 atau (-2,4%), dengan taraf uji nilai signifikan sebesar 0,901 atau 90%, hal ini menunjukkan bahwa secara statistik hasil yang didapatkan lebih besar dibandingkan dengan nilai alpha (α) yang ditetapkan yaitu sebesar 0,05 atau 5%. Dengan demikian, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini tidak terbukti yaitu “komitmen profesi (X₂) secara parsial berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kualitas hasil audit ditolak.”

Pengaruh sub variabel motivasi (X₃) terhadap kualitas hasil audit (Y), memperoleh besarnya pengaruh sebesar 0,729 atau 73%, dengan taraf uji nilai signifikan sebesar 0,020 atau 2%, hal ini menunjukkan bahwa secara statistik hasil yang didapatkan lebih kecil dibandingkan dengan nilai alpha (α) yang ditetapkan yaitu sebesar 0,05 atau 5%. Dengan demikian, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini “motivasi (X₃) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas hasil audit dapat diterima.”

Pengaruh sub variabel kepuasan kerja (X₄) terhadap kualitas hasil audit (Y), memperoleh besarnya pengaruh sebesar 0,966 atau 97%, dengan taraf uji nilai signifikan sebesar 0,003 atau 0,3%, hal ini menunjukkan bahwa secara statistik hasil

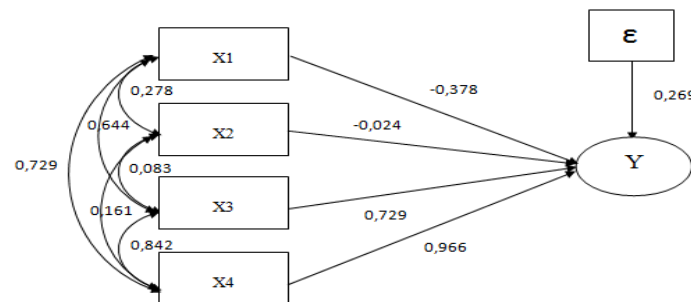
yang didapatkan lebih kecil dibandingkan dengan nilai alpha (α) yang ditetapkan yaitu sebesar 0,05 atau 5%. Dengan demikian, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini “kepuasan kerja (X_4) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas hasil audit dapat diterima.”

Pengaruh variabel lain memperoleh besarnya pengaruh sebesar 0,269 atau 27%, hasil ini didapatkan dari sisa besarnya pengaruh yang ditimbulkan oleh kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen atau secara bersama-sama (simultan), tetapi hasil ini masih dalam kategori rendah.

Untuk mengetahui pengaruh Kinerja Auditor Internal (X), Kemampuan (X_1), Komitmen Profesi (X_2), Motivasi (X_3) dan Kepuasan Kerja (X_4), terhadap Kualitas Hasil Audit (Y) pada Inspektorat Kota Gorontalo, maka berikut ini akan disajikan analisis hasil yang dapat dilihat melalui persamaan fungsional dalam model tabel simultan sebagai berikut :

$$Y = -0,378X_1 - 0,024X_2 + 0,729X_3 + 0,966X_4 + 0,269\epsilon$$

Dari persamaan fungsional di atas dapat diketahui hubungan antara variabel Kinerja Auditor Internal (X) terhadap Kualitas Hasil Audit (Y) pada gambar berikut :



Gambar 3. Hasil Estimasi Analisis Jalur

Pembahasan

Pengaruh Kinerja Auditor Internal Secara Simultan Berpengaruh Terhadap Kualitas Hasil Audit

Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan menunjukkan bahwa kontribusi variabel kinerja auditor internal (X), kemampuan (X_1), komitmen profesi (X_2), motivasi (X_3) dan kepuasan kerja (X_4) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas hasil audit (Y) pada Kantor Inspektorat Kota Gorontalo sebesar 0,731 atau 73% dengan nilai yang dihasilkan yaitu tinggi.

Menurut Larkin (1990) dalam Trisnaningsih (2007) untuk mengukur kinerja auditor, terdapat empat dimensi personalitas, yaitu (a) kemampuan (*ability*) yaitu kecakapan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal ini dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, pengalaman kerja, bidang pekerjaan, dan faktor usia, (b) komitmen profesi, yaitu tingkat loyalitas individu pada profesinya, (c) motivasi, yaitu keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai suatu tujuan, (d) kepuasan kerja, yaitu tingkat kepuasan individu dengan posisinya dalam organisasi. Dalam hal ini, empat dimensi personalitas kinerja auditor secara bersamaan sangat mempengaruhi dalam menilai kualitas hasil audit yang dilakukan oleh auditor.

Untuk menjadi auditor yang profesional sangat diperlukan adanya keterampilan serta keahlian khusus, selain itu tuntutan pekerjaan yang sangat tinggi dan kemampuan untuk bersikap profesional menjadi tantangan yang harus dipenuhi oleh seorang auditor. Seorang auditor yang independen dalam mengambil keputusan

tidak berdasarkan kepentingan klien, pribadi maupun pihak lainnya, melainkan berdasarkan fakta dan bukti yang berhasil dikumpulkan selama penugasan (Hery, 2005 dalam Ichwan, 2012). Kinerja pemerintah inspektorat yang berkualitas sangat ditentukan oleh kinerja auditor internal, sehingga kinerja auditor menjadi perhatian utama, baik bagi instansi maupun pemerintahan dalam menilai hasil audit yang dilakukan.

Berdasarkan beberapa teori yang telah di uraikan sebelumnya serta hasil penelitian Larkin (1990) dalam Trisnaningsih (2007) mengungkapkan bahwa kinerja auditor yang terdiri empat dimensi personalitas yaitu kemampuan, komitmen profesi, motivasi, dan kepuasan kerja secara bersamaan mempengaruhi kualitas hasil audit.

Hasil penelitian ini juga menemukan bahwa terdapat variabel lain yang turut berpengaruh terhadap variabel kualitas hasil audit, namun tidak dimasukkan ke dalam penelitian ini. Variabel lain tersebut mempunyai nilai sebesar 0,269 atau 27%. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam penelitian ini berpengaruh positif dan signifikan tetapi nilai yang dihasilkan masih rendah.

Kemampuan Secara Parsial Tidak Berpengaruh Terhadap Kualitas Hasil Audit

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kemampuan secara parsial berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kualitas hasil audit pada Kantor Inspektorat Kota Gorontalo. Hal ini bermakna jika kemampuan seorang auditor dilakukan maka tidak akan mempengaruhi kualitas hasil audit. Begitu pula sebaliknya, apabila kemampuan seorang auditor tidak dilakukan maka tidak akan mempengaruhi kualitas hasil audit.

Kemampuan merupakan kecakapan setiap individu untuk menyelesaikan pekerjaannya atau menguasai hal-hal yang ingin dikerjakan dalam suatu pekerjaan, dan kemampuan juga dapat dilihat dari tindakan tiap-tiap individu seperti pengalaman, keterampilan yang dimiliki dan kesanggupan kerjanya (Stephen P. Robbins, 2009).

Hasil penelitian ini menunjukkan dimana bahwa sub variabel kemampuan mempunyai nilai yang sangat rendah yaitu sebesar -0,378 atau -38%. Sesuai dengan hasil wawancara yang dilakukan kemampuan merupakan salah satu hal terpenting yang harus dimiliki oleh seorang auditor internal tetapi hal tersebut bukan merupakan suatu ukuran untuk mengukur seberapa besar kualitas hasil audit yang dihasilkan oleh auditor internal.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian gabungan dari penelitian-penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Deis dan Giroux (1992), Maryani dan Ludigdo (2001), Widagdo et al. (2002), Wooten (2003) dan Mayangsari (2003). Namun ada penelitian yang mendukung hasil penelitian ini yaitu penelitian yang dilakukan oleh Alan dan Hotlan (2017) yang menyatakan kemampuan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Untuk meningkatkan kualitas audit, auditor dengan kemampuan yang memadai akan berpengaruh pada prosedur pelaksanaan hasil auditnya, dikarenakan seorang auditor yang memiliki kemampuan yang memadai akan berdampak pada tingkat efektifnya pelaksanaan prosedur audit yang dilakukan. Adanya peningkatan kualitas audit auditor maka meningkat pula kepercayaan pihak yang membutuhkan jasa audit. Dengan demikian, kemampuan seorang auditor perlu ditingkatkan, karena hal ini sangat penting dalam melakukan audit sehingga akan memberikan pengaruh pada kualitas hasil audit.

Komitmen Profesi Secara Parsial Tidak Berpengaruh Terhadap Kualitas Hasil Audit

Setelah dilakukan pengujian didapatkan hasil bahwa komitmen profesi secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas hasil audit pada Kantor Inspektorat Kota Gorontalo. Hasil ini mengindikasikan bahwa tingkat keprofesian seorang auditor tidak mempengaruhi hasil dari audit yang dilakukan oleh auditor internal yang artinya semakin tinggi nilai komitmen profesi maka nilai kualitas hasil audit yang dihasilkan semakin menurun, atau sebaliknya. Hal ini diakibatkan oleh auditor internal pada Kantor Inspektorat Kota Gorontalo dalam menjalankan keprofesionalismenya masih kurang baik dan belum maksimal dalam melakukan pengukuran kualitas audit sebagaimana yang diharapkan.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Suyanti, T., Halim, A., & Wulandari, Retno (2016). Namun ada penelitian yang mendukung hasil penelitian ini yaitu penelitian yang dilakukan oleh Putri dan Juliarsa (2014) yang menyatakan bahwa komitmen profesionalisme tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas audit.

Untuk meningkatkan kualitas audit, seorang auditor dituntut agar bertindak secara profesional dalam melakukan audit. Auditor yang profesional akan lebih baik dalam menghasilkan audit yang dibutuhkan dan berdampak pada peningkatan kualitas audit. Adanya peningkatan kualitas audit auditor maka meningkat pula kepercayaan pihak yang membutuhkan jasa profesional. Dengan demikian, komitmen profesional perlu ditingkatkan, karena hal ini sangat penting dalam melakukan audit sehingga akan memberikan pengaruh pada kualitas hasil audit. Harapan masyarakat terhadap tuntutan transparansi dan akuntabilitas akan terpenuhi jika auditor dapat menjalankan profesionalisme-nya dengan sangat baik sehingga masyarakat dapat menilai kualitas audit yang dihasilkan.

Komitmen profesi sebagai auditor adalah suatu bentuk kesetiaan seorang auditor terhadap organisasi atau instansi. Di samping itu, akan menumbuhkan loyalitas serta mendorong keterlibatan diri auditor dalam mengambil berbagai keputusan. Oleh karena itu, komitmen tak kalah pentingnya harus dimiliki oleh seorang auditor dan di dedikasikan penuh pada pekerjaannya (Ikhsan dan Ishak, 2005:35).

Hasil penelitian ini menunjukkan dimana bahwa sub variabel komitmen profesi mempunyai nilai yang sangat rendah yaitu sebesar -0,024 atau -2,4%. Sesuai dengan hasil wawancara yang dilakukan komitmen profesi merupakan salah satu hal terpenting yang harus dimiliki oleh seorang auditor internal tetapi hal tersebut bukan merupakan suatu ukuran untuk mengukur seberapa besar kualitas hasil audit yang dihasilkan oleh auditor internal.

Motivasi Secara Parsial Berpengaruh Terhadap Kualitas Hasil Audit

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas hasil audit. Hal ini menandakan bahwa tingkat motivasi yang ada dalam diri auditor dapat mempengaruhi kualitas hasil audit. Hasil ini menunjukkan bahwa motivasi juga berperan sangat penting untuk meningkatkan kualitas hasil audit yang dilakukan oleh auditor internal.

Motivasi seseorang terhadap suatu pekerjaan atau aktivitas akan berpengaruh terhadap hasil yang dicapai, motivasi merupakan faktor kompetensi yang sangat penting, motivasi merupakan faktor yang cenderung dapat diubah. Dorongan, penghargaan, pengakuan, dan perhatian terhadap individu dapat berpengaruh terhadap motivasi seseorang (Sudarmanto, 2018:56).

Hasil penelitian ini menunjukkan dimana bahwa variabel motivasi mempunyai nilai yang tinggi yaitu sebesar 0,729 atau 73%. Sesuai dengan hasil wawancara yang dilakukan motivasi merupakan salah satu hal terpenting yang harus dimiliki oleh seorang auditor internal tetapi hal tersebut bukan merupakan suatu ukuran untuk mengukur seberapa besar kualitas hasil audit yang dihasilkan oleh auditor internal.

Merujuk pada penelitian yang dilakukan oleh Rahardja (2014) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kualitas audit, sehingga semakin baik tingkat motivasi, maka akan semakin baik kualitas audit yang dilakukannya.

Kepuasan Kerja Secara Parsial Berpengaruh Terhadap Kualitas Hasil Audit

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas hasil audit. Hal ini menandakan bahwa tingkat kepuasan kerja seorang auditor dapat mempengaruhi kualitas hasil audit. Hasil ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja juga berperan sangat penting untuk meningkatkan kualitas hasil audit yang dilakukan oleh auditor internal.

Kepuasan kerja adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan yang memperoleh pujian, hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan dan suasana lingkungan kerja yang baik (Nuraini, 2013:114). Kepuasan kerja sangat penting, mengingat dampaknya terhadap keberhasilan atau kegagalan seorang auditor, apabila seorang auditor memiliki kepuasan kerja yang bagus, maka akan mampu bekerja lebih baik sehingga menghasilkan kualitas audit yang baik (Futri, Putu dan Juliarsa, 2014).

Hasil penelitian ini menunjukkan dimana bahwa variabel kepuasan kerja mempunyai nilai yang sangat tinggi dibandingkan dengan sub variabel lainnya yaitu sebesar 0,966 atau 97%. Sesuai dengan hasil wawancara yang dilakukan kepuasan kerja merupakan salah satu hal terpenting yang harus dimiliki oleh seorang auditor internal tetapi hal tersebut bukan merupakan suatu ukuran untuk mengukur seberapa besar kualitas hasil audit yang dihasilkan oleh auditor internal.

Merujuk pada penelitian yang dilakukan oleh Futri, Putu dan Juliarsa (2014) menunjukkan bahwa kepuasan kerja auditor berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas audit. Apabila seorang auditor memiliki kepuasan kerja yang bagus, maka akan mampu bekerja lebih baik sehingga menghasilkan kualitas audit yang baik.

SIMPULAN, SARAN DAN KETERBATASAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Kemampuan, komitmen profesi, motivasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas hasil audit.
2. Kemampuan secara parsial berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kualitas hasil audit.
3. Komitmen Profesi secara parsial berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kualitas hasil audit.
4. Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas hasil audit.
5. Kepuasan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas hasil audit.

Keterbatasan penelitian

Penelitian ini tidak terlepas dari keterbatasan. Dengan adanya keterbatasan diharapkan dapat menjadi bahan masukan untuk penelitian berikutnya, yaitu:

1. Hasil penelitian sangat bergantung pada kejujuran responden dalam menjawab kuesioner penelitian
2. Penelitian ini mempunyai keterbatasan pada proses pengumpulan data. Hal ini disebabkan oleh para auditor dan pengawas pemerintahan di inspektorat kota Gorontalo sedang sibuk melaksanakan Tugas pemeriksaan di awal tahun sehingga Kuesioner yang dikembalikan tidak sejumlah kuesioner yang dibagikan yaitu hanya berjumlah 35 responden.
3. Penelitian ini mempunyai keterbatasan sampel yang sedikit dikarenakan jumlah auditor dan pengawas di kantor inspektorat kota Gorontalo yang menjadi responden dalam penelitian ini hanya berjumlah 48 orang pada saat penelitian dilakukan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan maka hal-hal yang dapat disarankan adalah sebagai berikut :

1. Bagi Inspektorat Kota Gorontalo
 - a. Agar lebih memperhatikan lagi kinerja yang dilakukan oleh auditor internal apakah ada kekurangan dalam salah saji, pelaporan maupun hasil audit yang dilakukan, sehingga nanti dapat diambil keputusan yang baik untuk dapat meningkatkan lagi kualitas hasil audit pemerintah Inspektorat Kota Gorontalo.
 - b. Kemampuan seorang auditor sudah cukup memadai, tetapi dalam kasus ini dapat dilihat dari permasalahan yang dihadapi sekarang yaitu adanya ketidaktepatan seorang auditor dalam melihat prosedur pelaksanaan audit seperti temuan-temuan yang di dapatkan oleh auditor eksternal yang seharusnya di dapatkan oleh auditor internal, kemampuan yang dimaksud disini adalah agar dapat kiranya auditor internal lebih mampu lagi dalam menelusuri temuan-temuan yang tidak terdeteksi tersebut.
 - c. Komitmen profesi seperti yang kita ketahui yaitu integritas seseorang dalam menjalankan pekerjaannya atau loyalitas individu pada profesinya. Untuk meningkatkan komitmen profesi yang masih rendah dalam pelaksanaan audit perlu adanya seorang auditor internal bekerja sama secara tim dan rekan kerja agar komitmen dapat tetap terjaga. Manajemen menerapkan komitmen yang kuat agar auditor internal mematuhi standar profesi auditor internal.
 - d. Dalam meningkatkan motivasi seorang auditor terhadap instansi atau organisasi juga perlu ditumbuhkan dan selalu dijaga, menumbuhkan motivasi dapat dilakukan dengan meningkatkan kesejahteraan, lingkungan yang aman dan tentram.
 - e. Dari segi kepuasan kerja, inspektorat diharapkan lebih melihat lagi hasil dari pekerjaan yang dilakukan oleh seorang auditor, dan juga lebih memperhatikan lagi tugas-tugas yang diberikan, sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja auditornya.
2. Bagi penelitian selanjutnya agar dapat meneliti variabel-variabel lain yang juga turut mempengaruhi kualitas hasil audit, agar nanti dapat diketahui variabel lain yang juga berpengaruh terhadap kualitas hasil audit.

DAFTAR PUSTAKA

- Alan dan Hotlan. (2017). Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Sinar Agung. Surabaya. *Universitas Kristen Petra*.
- Arfan, Ikhsan dan Ishak. (2005). *Akuntansi Keperilakuan*. Salemba Empat. Jakarta
- Batubara, Rizal Iskandar. (2008). Analisis Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Kecakapan Profesional, Pendidikan Berkelanjutan dan Independensi terhadap Kualitas Hasil Pemeriksaan (Studi Empiris pada Badan Pengawasan Kota Medan). *Tesis*. Sekolah Pascasarjana Universitas Sumatera Utara : Medan.
- Chairunnisa. (2016). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kualitas Hasil Pemeriksaan Keuangan Negara. *Eprints@Perbanas*.
- De Angelo, L.E. (1981). Auditor Independence, Low Balling, and Disclosure Regulation. *Journal of Accounting and Economics*. August.
- Dost. (2012). Job Satisfaction of Turkish academics according to a set of occupational and personal variables. *Procedia Journal of Social and Behavioral Sciences*. Vol. 46, p: 4918 – 4922.
- Efendy. (2010). Pengaruh Kompetensi, Independensi, dan Motivasi Terhadap Kualitas Audit Aparat Inspektorat Dalam Pengawasan Keuangan Daerah. (Tesis). *Semarang: Magister Sains Akuntansi Universitas Diponegoro Semarang*.
- Faiz, Ihda, Mukhlis. (2013). *Audit Internal Konsep dan Praktik*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press 2018.
- Futri, Putu Septiani dan Juliarsa, Gede. (2014). Pengaruh Independensi, Komitmen Profesionalme, Tingkat Pendidikan, Etika Profesi, Pengalaman, dan Kepuasan Kerja Auditor terhadap Kualitas Audit di Kantor Akuntan Publik di Bali, *Jurnal Akuntansi Universitas Udayana* 7.2 : 444-461
- Halim dan Damayanti. (2012). *Akuntansi Keuangan Daerah*. Edisi Keempat. Bandung: Alfabeta.
- Hanjani, Andreani & Rahardja. (2014). Pengaruh Etika Auditor, Pengalaman Auditor, Fee Audit, dan Motivasi Auditor Terhadap Kualitas Audit (Studi Pada Auditor Kap Di Semarang). Semarang. *Diponegoro Jurnal Of accounting*. Vol.3, No.2 Hal. 1-9.
- Ihyaul. (2012). *Audit Sektor Publik Suatu Pengantar*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Ikhtisar Hasil Pemeriksaan BPK Semester II. (2019). Inspektorat Daerah.
- Inspektorat Kota Gorontalo. (2020). Rencana Strategis. 2019 – 2024.
- Larkin, Joseph M. (1990). Does Gender Affect Internal auditors Performance? The Women CPA, *Spring* : 20 – 24
- Lauw, Elyzabeth, & Setiawan. (2012). Pengaruh Kompetensi dan Independensi Auditor Terhadap Kualitas Audit. *Jurnal Akuntansi*, 4(1), 33-56 (2013).
- Moeheriono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Mulyadi dan Kanaka Puradiredja. (1998). *Auditing Pendekatan Terpadu*. Jakarta:

Salemba Empat.

- Mulyadi. (2014). *Sistem Akuntansi*. Cetakan Keempat. Jakarta : Salemba Empat.
- Nila. (2014). Pengaruh independensi auditor, etika profesi, komitmen profesional dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja auditor pemerintah (Studi Empiris Pada Auditor Pemerintah di BPKP Perwakilan Sumbar). *Jurnal Akuntansi*. pp: 1-23
- Reyther Biki. (2020). *Paduan Praktis Statistik II Pengolahan Data*. Universitas Ichsan Gorontalo.
- Robbins dan Judge. (2009). *Organizational Behavior*. 13th Edition. Pearson Education, Inc., Upper Saddle River, New Jersey.
- Robbins. (2001). *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi*, Jilid 1, Edisi 8, Prenhallindo, Jakarta.
- Robbins. (2003). *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi dan Aplikasi*. Jilid I. Jakarta: PT Prehalindo Persada.
- Safuan. (2017). *Paduan Praktis Internal Auditor*. Bandung: Alfabeta.
- Singgih, Elisha Muliani dan Bawono Icut Rangga. (2010). Pengaruh Independensi, Pengalaman, Due Professional Care, dan Akuntabilitas Terhadap Kualitas Audit (Studi pada KAP Big Four di Indonesia). *Simposium Nasional Akuntansi XIII Purwokerto*.
- Sudarmanto. (2018). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sukriah, Ika, dkk. (2009). Pengaruh Pengalaman Kerja, Independensi, Objektivitas, Integritas, dan Kompetensi terhadap Kualitas Hasil Pemeriksaan. *Simposium Nasional Akuntansi XII, Palembang*.
- Susanto. (2020). *Integritas Auditor Pengaruhnya dengan Kualitas Hasil Audit*. Yogyakarta: Deepublish Publisher.
- Suyanti, T., Halim, A., & Wulandari, Retno. (2016). Pengaruh Profesionalisme, Pengalaman, Akuntabilitas dan Objektivitas Auditor Terhadap Kualitas Audit (Studi Empiris Pada KAP di Kota Malang). *Jurnal Riset Mahasiswa Akuntansi*, 4(1).
- Trisnaningsih. (2007). Independensi Auditor Dan Komitmen Organisasi Sebagai Mediasi Pengaruh Pemahaman Good Governance, Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Auditor. Unhas Makassar, 26-28 Juli 2007. *Universitas Pembangunan Nasional "Veteran", Jawa Timur*.