

**PENGARUH SUMBER DAYA MANUSIA, KOMITMEN
PIMPINAN, GENDER, INSENTIF TERHADAP
KUALITAS AUDIT PADA INSPEKTORAT
PROVINSI KEPULAUAN RIAU**

SKRIPSI

**ERY WIDAYATI
NIM : 18622202**



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN
TANJUNGPINANG
2022**

**PENGARUH SUMBER DAYA MANUSIA, KOMITMEN
PIMPINAN, GENDER, INSENTIF TERHADAP
KUALITAS AUDIT PADA INSPEKTORAT
PROVINSI KEPULAUAN RIAU**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi
Syarat-Syarat guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi

OLEH

**ERY WIDAYATI
NIM : 18622202**

PROGRAM STUDI S1 AKUNTANSI



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN
TANJUNGPINANG
2022**

HALAMAN PERSETUJUAN / PENGESAHAN SKRIPSI

**PENGARUH SUMBER DAYA MANUSIA, KOMITMEN PIMPINAN,
GENDER, INSENTIF TERHADAP KUALITAS AUDIT PADA
INSPEKTORAT PROVINSI KEPULAUAN RIAU**

Diajukan Kepada :

Panitia Komisi Ujian
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan
Tanjungpinang

Oleh :

NAMA : ERY WIDAYATI

NIM : 18622202

Menyetujui,

Pembimbing Pertama,

Pembimbing Kedua,

Andry Tonnaya, S.E.,M.Ak
NIDK. 8823900016 / Asisten Ahli

Eka Kurnia Saputra, S.T.,M.M
NIDN. 1011088902 / Asisten Ahli

Menyetujui,
Ketua Program Studi,

Hendy Satria, S.E.,M.Ak
NIDN. 1015069101 / Lektor

Skripsi Berjudul

**PENGARUH SUMBER DAYA MANUSIA, KOMITMEN PIMPINAN,
GENDER, INSENTIF TERHADAP KUALITAS AUDIT PADA
INSPEKTORAT PROVINSI KEPULAUAN RIAU**

Yang Dipersiapkan dan Disusun Oleh :

NAMA : ERY WIDAYATI

NIM : 18622202

Telah dipertahankan di depan Panitia Komisi Ujian Pada Tanggal Dua Puluh
Tujuh Bulan Januari Tahun Dua Ribu Dua Puluh Dua dan Dinyatakan
Telah Memenuhi Syarat untuk Diterima

Panitia Komisi Ujian

Ketua,

Sekretaris

Masvifah As Sahara, S.E.,M.Si

NIDN. 1010109101/Asisten Ahli

Meidi Yanto, S.E.,M.Ak

NIDK. 8804900016/Asisten Ahli

Anggota,

Bambang Sambodo, S.E.,M.Ak

NIDK. 8833900016/Asisten Ahli

Tanjungpinang, 27 Januari 2022

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang,

Ketua,

Charly Marlinda, S.E.,M.Ak.Ak.CA

NIDN. 1029127801 / Lektor

PERNYATAAN

Nama : Ery Widayati
NIM : 18622202
Tahun Angkatan : 2018
Indeks Prestasi Kumulatif : 3,49
Program Studi : Akuntansi
Judul Skripsi : Pengaruh Sumber Daya Manusia, Komitmen
Pimpinan, Gender, Insentif Terhadap Kualitas
Audit Pada Inspektorat Provinsi Kepulauan Riau

Dengan ini menyatakan sesungguhnya bahwa seluruh isi dan materi dari skripsi ini adalah hasil karya sendiri dan bukan rekayasa maupun karya orang lain.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun dan apabila ternyata di kemudian hari saya membuat pernyataan palsu, maka saya siap diproses sesuai peraturan yang berlaku.

Tanjungpinang, 27 Januari 2022

Penyusun,

ERY WIDAYATI

NIM : 18622202

HALAMAN PERSEMBAHAN

Bismillahirrohmanirrohim

Puji syukur kami panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Kuasa yang telah melimpahkan segala Rahmat dan Hidayahnya. Sebuah anugerah yang tak terhingga atas karunia serta kemudahan yang Engkau berikan akhirnya skripsi yang sederhana ini dan masih jauh dari kata sempurna dapat terselesaikan .

Shalawat dan salam selalu terlimpahkan keharibaan Rasullulah Muhammad SAW

Saya persembahkan untuk

Alm. Ayah, Ibu, Suami, Anak, Kakak dan Adik karena Ridho mereka yang sudah mendoakan, menyemangatiku untuk menyelesaikan karyaku ini Terimakasih tak terhingga atas motivasi dan dukungan yang luar biasa

Yang kalian berikan

Buat kawan-kawanku satu kantor yang selalu memberikan motivasi, dukungan moral, yang sudah memberikan bantuan, semangat untuk menyelesaikan skripsi ini Berta, Bang Atoy, Mbak Retno, Ita, Erwe (dan lainnya yang tidak dapat kami sebutkan satu persatu)

Tanpa mereka, karya ini tidak akan pernah tercipta

HALAMAN MOTTO

“Berusahalah untuk tidak menjadi manusia yang berhasil, tapi berusahalah menjadi manusia yang berguna.”

(Albert Einstein)

Tidak ada kata terlambat ketika kita akan memulai belajar

Barang siapa yang tidak mensyukuri yang sedikit, maka ia tidak akan mampu mensyukuri sesuatu yang banyak

(HR Ahmad)

Hidup adalah pilihan dan perjuangan, dan pilihan itu ada di tangan kita

Barangsiapa yang menunjuki kepada kebaikan, maka ia akan mendapat pahala seperti pahala orang yang mengerjakannya

(HR. Muslim)

“ Pengetahuan yang baik adalah yang memberikan manfaat , bukan hanya diingat”

(Imam Syafi'i)

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis ucapkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas segala karunia-Nya sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Sumber Daya Manusia, Komitmen Pimpinan, Gender, Insentif Terhadap Kualitas Audit Pada Inspektorat Provinsi Kepulauan Riau” yang merupakan salah satu syarat memperoleh gelar Strata 1 (S1) Program studi Akuntansi pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pembangunan Tanjungpinang.

Dalam hal ini penulis menyadari bahwa masih terdapat kekurangan dalam penyusunan skripsi ini, oleh karena ini penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun demi kesempurnaan skripsi ini. Dalam penyusunan skripsi ini, banyak pihak-pihak yang turut serta membantu mulai dari awal hingga akhir penyusunan skripsi ini. Oleh sebab itu, penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih sebesar-besarnya kepada:

1. Ibu Charly Marlinda, S.E., M.Ak., Ak., CA. selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang
2. Ibu Ranti Utami, S.E., M.Si.Ak.CA. selaku Wakil Ketua I Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang
3. Ibu Sri Kurnia, S.E., M.Si.Ak.CA. selaku Wakil Ketua II Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang
4. Bapak Ir. Imran Ilyas, M.M selaku Wakil Ketua III Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang

5. Bapak Hendy Satria, S.E., M.Ak selaku Ketua Program Studi S1 Akuntansi Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang
6. Bapak Andry Tonnaya, S.E., M.Ak selaku dosen pembimbing I yang telah banyak memberi arahan, saran, dan perbaikan terhadap penyusunan skripsi ini sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
7. Bapak Eka Kurnia Saputra, S.T., M.M selaku dosen pembimbing II yang telah bersedia meluangkan waktu, tak pernah lelah dalam memberikan arahan dan bimbingan.
8. Seluruh dosen pengajar dan staf sekretariat Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang
9. Seluruh anggota keluargaku yang terus memberi dukungan mereka kepada penulis.
10. Semua pihak yang membantu terkait dalam penyusunan skripsi ini, yang tak dapat dituliskan satu-persatu, terima kasih atas semuanya.

Akhir kata penulis berharap semoga skripsi ini dapat berguna dan bermanfaat bagi semua pembaca, khususnya mahasiswa-mahasiswi jurusan Akuntansi Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pembangunan Tanjungpinang.

Tanjungpinang, 27 Januari 2022

Penulis

ERY WIDAYATI
NIM 18622202

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PENGESAHAN BIMBINGAN	
HALAMAN PENGESAHAN KOMISI UJIAN	
HALAMAN PERNYATAAN	
HALAMAN PERSEMBAHAN	
HALAMAN MOTTO	
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
ABSTRAK	xvii
<i>ABSTRACT</i>	xviii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Rumusan Masalah.....	6
1.3. Batasan Masalah	7
1.4. Tujuan Penelitian	7
1.5. Kegunaan Penelitian	8
1.5.1 Kegunaan Ilmiah	8
1.5.2 Kegunaan Praktis	8
1.6. Sistematika Penelitian.....	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	11
2.1. Tinjauan Teori.....	11
2.1.1 Pengertian Teori Agensi.....	11
2.1.1.1 Pengertian Teori Agensi	11
2.1.2 Akuntabilitas	12

2.1.2.1	Pengertian Akuntabilitas	12
2.1.3	Pengawasan	13
2.1.3.1	Pengertian Pengawasan.....	13
2.1.4	Audit.....	17
2.1.4.1	Pengertian Audit	17
2.1.5	Kualitas Audit	20
2.1.5.1	Pengertian Kualitas Audit	20
2.1.6	Komitmen Pimpinan	21
2.1.6.1	Pengertian Komitmen Pimpinan.....	21
2.1.7	Sumber Daya Manusia (SDM).....	23
2.1.7.1	Pengertian Sumber Daya Manusia (SDM)	23
2.1.8	Aparat Pengawas Internal Pemerintah (APIP).....	25
2.1.8.1	Pengertian Aparat Pengawas Internal Pemerintah (APIP)	25
2.1.9	Gender	28
2.1.9.1	Pengertian Gender.....	28
2.1.10	Insentif.....	29
2.1.10.1	Pengertian Insentif	29
2.2.	Hubungan Antar Variabel	31
2.2.1	Hubungan Sumber Daya Manusia Terhadap Kualitas Audit, Komitmen Pimpinan Terhadap Kualitas Audit, Gender Terhadap Kualitas Audit, Insentif Terhadap Kualitas Audit	31
2.3.	Kerangka Pemikiran.....	35
2.4.	Hipotesis	38
2.5.	Penelitian Terhdahulu	39
BAB III METODE PENELITIAN		45
3.1	Jenis Penelitian.....	45
3.2	Jenis Data	46
3.3	Teknik Pengumpulan Data.....	47
3.3.1	Kuesioner (Angket).....	47

3.3.2	Dokumentasi	48
3.4	Populasi Dan Sampel	48
3.4.1	Populasi	48
3.4.2	Sampel.....	49
3.5	Definisi Operasional Variabel.....	50
3.6	Teknik Pengolahan Data	53
3.6.1	Uji Validitas	54
3.6.2	Uji Reliabilitas	55
3.7	Teknik Analisis Data.....	56
3.7.1	Uji Asumsi Klasik.....	57
3.7.1.1	Uji Normalitas.....	57
3.7.1.2	Uji multikolinieritas	58
3.7.1.3	Uji Heteroskedastisitas.....	58
3.7.2	Uji Analisis Linear Berganda.....	59
3.7.2.1	Uji t (parsial)	60
3.7.2.2	Uji F (simultan).....	61
3.7.2.3	Koefisien Determinasi	61
3.8	Jadwal Penelitian	62
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....		64
4.1	Hasil Penelitian	64
4.1.1	Gambaran Umum Objek Penelitian	64
4.1.2	Karakteristik Data Responden.....	69
4.1.3	Statistik Deskriptif	71
4.1.4	Analisis Hasil Penelitian	73
4.1.4.1	Uji Validitas	73
4.1.4.2	Uji Reliabilitas	75
4.1.4.3	Teknik Analisis Data.....	76
4.1.4.3.1	Uji Asumsi Klasik	76
4.1.4.3.1.1	Uji Normalitas	76
4.1.4.3.1.2	Uji Multikolinieritas	78
4.1.4.3.1.3	Uji Heteroskedastisitas	79

4.1.4.3.2 Analisis Linear Berganda	81
4.1.4.3.3 Uji t (parsial)	83
4.1.4.3.4 Uji F (simultan)	86
4.1.4.3.5 Koefisien Determinasi	87
4.2 Pembahasan	88
BAB V PENUTUP	93
5.1 Simpulan	93
5.2 Saran	94
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	
<i>CURRICULUM VITAE</i>	

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel.....	51
Tabel 3.2 Kriteria Bobot Nilai Alternatif Skala Likert	54
Tabel 3.3 Jadwal Penelitian.....	63
Tabel 4.1 Kondisi Kepegawaian Pegawai Inspektorat Provinsi Kepulauan Riau	68
Tabel 4.2 Rekap Sampel Penelitian	70
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin	70
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Menurut Jabatan	70
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Menurut Tingkat Pendidikan.....	71
Tabel 4.6 Statistik Deskriptif	72
Tabel 4.7 Hasil Validasi Data	73
Tabel 4.8 Hasil Rekap Data Tidak Valid	75
Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas.....	75
Tabel 4.10 Hasil Pengujian Normalitas	78
Tabel 4.11 Hasil Pengujian Multikolinieritas	79
Tabel 4.12 Hasil Pengujian Heteroskedastisitas	81
Tabel 4.13 Hasil Persamaan Regresi.....	82
Tabel 4.14 Hasil Uji t (Parsial)	84
Tabel 4.15 Hasil Uji F (simultan)	87
Tabel 4.16 Hasil Koefisien Determinasi	87

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	37
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Inspektorat Provinsi Kepulauan Riau	67
Gambar 4.2 Grafik Histogram.....	76
Gambar 4.3 Pesebaran Data Normalitas	77
Gambar 4.4 Grafik Scatterplot	80

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran I Kuesioner

Lampiran II Klasifikasi Responden

Lampiran III Tabel Jawaban Responden

Lampiran IV Hasil Pengolahan Data SPSS

Lampiran V Presentase Plagiat

Lampiran VI Surat Pernyataan Selesai Penelitian

ABSTRAK

PENGARUH SUMBER DAYA MANUSIA, KOMITMEN PIMPINAN, GENDER, INSENTIF TERHADAP KUALITAS AUDIT PADA INSPEKTORAT PROVINSI KEPULAUAN RIAU

Ery Widayati. 18622202. Akuntansi. STIE Pembangunan Tanjungpinang.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh sumber daya manusia, komitmen pimpinan, gender, insentif terhadap kualitas audit pada Inspektorat Provinsi Kepulauan Riau. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Teknik sampling pada penelitian ini menggunakan non probability sampling yang berupa sampling jenuh. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh auditor dan P2UPD Inspektorat Provinsi Kepulauan Riau yang berjumlah 47 responden. Teknik analisis yang digunakan adalah Regresi Linier Berganda dengan menggunakan program SPSS versi 22. Uji asumsi klasik yang digunakan adalah uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas. Pengujian hipotesis penelitian ini terdiri dari uji t (parsial), uji F (simultan) dan koefisien determinasi

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia, komitmen pimpinan, insentif berpengaruh positif signifikan terhadap kualitas audit secara parsial sedangkan gender berpengaruh negatif signifikan terhadap kualitas audit secara parsial. Secara simultan sumber daya manusia, komitmen pimpinan, gender, insentif berpengaruh signifikan terhadap kualitas audit.

Kata Kunci : Sumber Daya Manusia, Komitmen Pimpinan, Gender, Insentif

Dosen Pembimbing 1 : Andry Tonnaya, S.E.,M.Ak

Dosen Pembimbing 2 : Eka Kurnia Saputra, S.T.,M.M

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF HUMAN RESOURCES, LEADER COMMITMENTS, GENDER, INCENTIVES ON AUDIT QUALITY AT THE INSPECTORATE OF THE RIAU ISLANDS

Ery widayati. 18622202. *Accounting*. STIE Pembangunan Tanjungpinang.

This study aims to determine the effect of human resources, leadership commitment, gender, incentives on audit quality at the Inspectorate of Riau Islands Province. This type of research is quantitative research. The sampling technique in this study uses non-probability sampling in the form of saturated sampling. The data collection method in this study used a questionnaire. The population in this study were all auditors and P2UPD Inspectorate of Riau Islands Province, amounting to 47 respondents. The analysis technique used is Multiple Linear Regression using SPSS version 22 program. The classical assumption test used is the normality test, multicollinearity test and heteroscedasticity test. The hypothesis testing of this research consists of t test (partial), F test (simultaneous) and coefficient of determination

The results of this study indicate that human resources, leadership commitment, incentives have a significant positive effect on audit quality partially while gender has a significant negative effect on audit quality partially. Simultaneously human resources, leadership commitment, gender, incentives have a significant effect on audit quality.

Keywords: Human Resources, Leadership Commitment, Gender, Incentives

*Supervisor 1 : Andry Tonnaya, S.E.,M.Ak
Supervisor 2 : Eka Kurnia Saputra, S.T.,M.M*

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Birokrasi Pemerintah harus dikelola berdasarkan prinsip-prinsip tata pemerintahan yang baik dan profesional. Birokrasi harus sepenuhnya mengabdikan pada kepentingan rakyat dan bekerja untuk memberikan pelayanan prima, transparan, akuntabel, dan bebas dari praktek korupsi, kolusi dan nepotisme. Semangat inilah yang mendasari pelaksanaan reformasi birokrasi pemerintah di Indonesia. Pelaksanaan reformasi birokrasi pemerintah harus mampu mendorong perbaikan dan peningkatan kinerja birokrasi pemerintah, baik pusat maupun daerah. Kinerja akan meningkat apabila ada motivasi yang kuat secara keseluruhan, baik di pusat maupun di daerah. Motivasi akan muncul jika setiap program/kegiatan yang dilaksanakan menghasilkan keluaran (*output*), nilai tambah (*value added*), hasil (*outcome*), dan manfaat (*benefit*) yang lebih baik dari tahun ke tahun, disertai dengan sistem *reward* dan *punishment* yang dilaksanakan secara konsisten dan berkelanjutan. Pengawasan dalam konteks pengawasan intern adalah seluruh proses kegiatan audit, evaluasi, revidi, pemantauan dan kegiatan pengawasan lain, seperti konsultasi (*consultancy*), sosialisasi, asistensi, terhadap penyelenggaraan tugas dan fungsi organisasi dalam rangka memberikan keyakinan yang memadai (*assurance*) bahwa kegiatan telah dilaksanakan sesuai dengan tolok ukur yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien untuk kepentingan pimpinan dalam mewujudkan tata kelola/kepemerintahan yang baik (*good governance*).

Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan organisasi dan akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan organisasi. Ketersediaan sumber daya manusia menjadi faktor utama dalam pencapaian kinerja pengawasan yang profesional, sehingga organisasi atau instansi dituntut untuk menyediakan sumber daya manusia yang berkualitas dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya agar tercapai hasil yang optimal dan bermanfaat. Inspektorat Provinsi mempunyai tugas melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan urusan Pemerintahan di Daerah Provinsi, pelaksanaan dan pembinaan atas penyelenggaraan Pemerintahan Kabupaten/Kota dan pelaksanaan urusan Pemerintahan di daerah Kabupaten/Kota. Oleh karena itu, dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya Inspektorat Provinsi Kepri harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas. Auditor wajib memiliki pengetahuan dan akses atas informasi teraktual dalam standar audit, metodologi, prosedur, dan teknik audit. Pendidikan profesional berkelanjutan dapat diperoleh melalui keanggotaan dan partisipasi dalam asosiasi profesi, pendidikan sertifikasi jabatan fungsional auditor, konferensi, seminar, kursus-kursus, program pelatihan di kantor sendiri, dan partisipasi dalam proyek penelitian yang memiliki substansi di bidang audit. Auditor dalam melaksanakan tugasnya bertanggung jawab kepada pimpinan instansi pengawasan yang bersangkutan sesuai dengan Peraturan Perundang-undangan. Auditor yang melaksanakan tugas pokok, harus mendapat surat penugasan dari pimpinan instansi pengawasan masing-masing.

Pengawasan atas penyelenggaraan urusan pemerintahan adalah proses kegiatan yang ditujukan untuk menjamin agar pelaksanaan teknis Pemerintahan

berjalan secara efisien dan efektif sesuai dengan rencana dan ketentuan peraturan perundang-undangan. Saat ini masih terdapat kekurangan jumlah auditor jadi dengan sumber daya manusia yang terbatas namun APIP Inspektorat Provinsi Kepri harus tetap meningkatkan kompetensi untuk tetap meningkatkan kualitas audit. Berdasarkan Permenpan PER /05/M.PAN/03/2008, sumber daya yang harus dikelola APIP meliputi sumber daya manusia, keuangan dan peralatan. Keterbatasan sumber daya tidak dapat dijadikan alasan bagi APIP untuk tidak memenuhi standar audit. Adapun kegiatan pada Inspektorat Provinsi Kepri untuk peningkatan SDM adalah peningkatan kompetensi tenaga penunjang pengawasan/aparatur pengawasan, peningkatan kompetensi Aparat Pengawasan Intern Pemerintah APIP/tenaga pengawasan, pelatihan kantor sendiri/In house training, kegiatan tersebut untuk meningkatkan kompetensi APIP pada Inspektorat Provinsi Kepri yang berupa pendidikan dan pelatihan pembentukan dan diklat penunjang. Kegiatan in house training untuk meningkatkan kompetensi APIP dilaksanakan sebanyak 24 kali menyesuaikan anggaran yang tersedia, sedangkan diklat dilaksanakan secara bertahap. Saat ini masih terdapat 3 orang auditor yang belum bersertifikasi pengadaan barang & jasa. Jadi kegiatan tersebut harus tetap menjadi prioritas pimpinan untuk di anggarkan pada tahun berikutnya. Pimpinan APIP wajib memfasilitasi auditor untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan serta ujian sertifikasi sesuai dengan ketentuan.

Penyelenggaraan pemerintahan negara yang memenuhi kriteria *good governance*, diperlukan adanya komitmen pimpinan. Komitmen terhadap kompetensi dapat terwujud apabila pimpinan Instansi Pemerintah memiliki

kemampuan manajerial dan pengalaman teknis yang luas dalam pengelolaan Instansi Pemerintah. Jadi yang menjadi fondasi dari pengendalian adalah orang-orang (SDM) di dalam organisasi .

Inspektorat Provinsi adalah Aparat Pengawasan Intern Pemerintah yang bertanggung jawab langsung kepada Gubernur. Pimpinan Instansi Pemerintah wajib menciptakan dan memelihara lingkungan pengendalian yang menimbulkan perilaku positif dan kondusif untuk penerapan sistem pengendalian intern dalam lingkungan kerjanya. Komitmen terhadap kompetensi sekurang-kurangnya dilakukan dengan menyelenggarakan pelatihan dan pembimbingan untuk membantu pegawai mempertahankan dan meningkatkan kompetensi pekerjaannya. Inspektorat Provinsi melakukan pengawasan terhadap seluruh kegiatan dalam rangka penyelenggaraan tugas dan fungsi satuan kerja perangkat daerah Provinsi yang didanai dengan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Provinsi, sehingga diperlukan komitmen pimpinan Inspektorat Provinsi Kepri untuk memfasilitasi program dan kegiatan yang terkait dengan pengawasan. Beberapa kerjasama atau penugasan APIP lain dengan Inspektorat diantaranya dengan KPK berupa pengelolaan LHKPN, Korsupgah (koordinasi dan supervisi pencegahan); BPK dan Itjen Kemendagri berupa tindak lanjut hasil pemeriksaan; Kemenpan RB berupa pengelolaan LHKASN; BPKP berupa join audit dalam pemeriksaan.

Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) adalah Instansi Pemerintah yang dibentuk dengan tugas melaksanakan pengawasan intern di lingkungan Pemerintah Pusat dan/atau Pemerintah Daerah. Melaksanakan kegiatan

pengendalian pengawasan adalah suatu proses membantu pimpinan unit pengawasan dalam melaksanakan kegiatan pemantauan atas kinerja pengawasan, membandingkan realisasi kinerja dengan tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan, dan mengambil tindakan-tindakan perbaikan (*corrective action*) yang diperlukan ke arah pencapaian hasil pengawasan yang telah ditetapkan.

Gender merupakan faktor individu yang turut mempengaruhi kualitas audit. Gender tidak hanya sebagai pembeda antara laki-laki dan perempuan secara biologis tetapi gender lebih dilihat dari segi sosial dan cara mereka menerima, menghadapi dan memproses informasi yang diterima untuk melaksanakan pekerjaan dan membuat keputusan. Auditor laki-laki dan perempuan mempunyai sifat dan karakter yang berbeda-beda untuk masing-masing individu. Auditor perempuan diduga lebih efisien dan efektif dalam memproses informasi saat adanya kompleksitas tugas dalam pengambilan keputusan dibandingkan auditor laki-laki. Hal tersebut diduga karena auditor perempuan memiliki kemampuan untuk membedakan dan mengintegrasikan kunci keputusan dibandingkan auditor laki-laki yang kurang mendalam dalam menganalisis inti dari suatu keputusan. (Yustrianthe, 2012). Saat ini kondisi di Inspektorat terdapat APIP sebanyak 47 orang yang terdiri dari 30 laki-laki dan 17 perempuan.

Insentif merupakan sarana motivasi sebagai perangsang maupun pendorong yang diberikan kepada karyawan agar menimbulkan semangat yang lebih besar untuk berprestasi bagi organisasi (sarwoto) sehingga dengan adanya insentif dapat memotivasi dan menyemangati auditor maupun P2UPD untuk lebih meningkatkan kualitas auditnya. Insentif merupakan suatu bentuk kompensasi

yang diberikan kepada karyawan yang jumlahnya tergantung dari hasil yang dicapai baik berupa finansial maupun non finansial. Hal ini dimaksudkan untuk mendorong karyawan bekerja lebih giat dan lebih baik sehingga prestasi dapat meningkat yang pada akhirnya tujuan organisasi dapat tercapai dalam hal ini tujuan untuk meningkatkan kualitas hasil audit. Saat ini besaran insentif APIP lebih tinggi dibandingkan insentif yang diterima oleh OPD lainnya.

Kualitas audit sangat dipengaruhi oleh kesesuaian hasil pemeriksaan dengan kriteria yang sudah ditetapkan. APIP yang melakukan kegiatan audit harus independen, obyektif, memiliki keahlian (latar belakang pendidikan, kompetensi teknis dan sertifikasi jabatan dan pendidikan dan pelatihan berkelanjutan), kecermatan, profesional dan kepatuhan terhadap kode etik.

Berdasarkan kondisi yang dituangkan dalam latar belakang diatas, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Sumber Daya Manusia, Komitmen Pimpinan, Gender, Insentif Terhadap Kualitas Audit Pada Inspektorat Provinsi Kepulauan Riau”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang dijelaskan diatas, maka permasalahan dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kualitas audit pada Inspektorat Provinsi Kepulauan Riau ?
2. Apakah komitmen pimpinan berpengaruh signifikan terhadap kualitas audit pada Inspektorat Provinsi Kepulauan Riau ?

3. Apakah gender berpengaruh signifikan terhadap kualitas audit pada Inspektorat Provinsi Kepulauan Riau ?
4. Apakah insentif berpengaruh signifikan terhadap kualitas audit pada Inspektorat Provinsi Kepulauan Riau ?
5. Apakah sumber daya manusia, komitmen pimpinan, gender dan insentif berpengaruh signifikan terhadap kualitas audit pada Inspektorat Provinsi Kepulauan Riau ?

1.3 Batasan Masalah

SDM yang diambil sebagai sampel dalam penelitian ini adalah APIP Inspektorat Provinsi Kepulauan Riau dalam hal ini Auditor dan P2UPD.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk :

1. Untuk mengetahui apakah sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kualitas audit pada Inspektorat Provinsi Kepulauan Riau
2. Untuk mengetahui apakah komitmen pimpinan berpengaruh signifikan terhadap kualitas audit pada Inspektorat Provinsi Kepulauan Riau
3. Untuk mengetahui apakah gender berpengaruh signifikan terhadap kualitas audit pada Inspektorat Provinsi Kepulauan Riau
4. Untuk mengetahui apakah insentif berpengaruh signifikan terhadap kualitas audit pada Inspektorat Provinsi Kepulauan Riau

5. Untuk mengetahui apakah sumber daya manusia, komitmen pimpinan, gender, insentif berpengaruh signifikan terhadap kualitas audit pada Inspektorat Provinsi Kepulauan Riau

1.5 Kegunaan Penelitian

1.5.1 Kegunaan Ilmiah

Pada penelitian ini diharapkan tidak hanya bermanfaat bagi penulis, namun ada sisi lain yang diharapkan juga dapat bermanfaat bagi Inspektorat Provinsi Kepri. Dan penulis juga mengharapkan penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan atau referensi yang berkaitan dengan kualitas audit bagi peneliti selanjutnya.

1.5.2 Kegunaan Praktis

- a. Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat yang berguna dalam menambah wawasan keintelektual bagi akademisi dan menjadi jawaban atas permasalahan yang ingin diketahui serta sebagai pengaplikasian ilmu yang telah diperoleh dari penelitian ini.

- b. Bagi Pemerintah Daerah

Bagi pemerintah daerah khususnya di Inspektorat Provinsi Kepulauan Riau dapat memberikan sumbangan informasi mengenai kualitas audit sehingga dapat menjadi bahan informasi dalam mengambil kebijakan dalam peningkatan kualitas audit.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan referensi atau pedoman untuk penelitian yang lebih lanjut, serta dapat menjadi tolok ukur yang berguna bagi kualitas audit.

1.6 Sistematika Penelitian

Untuk memudahkan dalam memahami pembahasan penelitian ini, maka penulis akan memaparkannya secara sistematis ke dalam beberapa bab sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini merupakan bagian pendahuluan yang menguraikan secara garis besar tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, serta sistematika penelitian.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menguraikan tentang landasan teoritik, penelitian yang relevan atau penelitian yang telah dilakukan sebelumnya berkaitan dengan penelitian yang dilakukan

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini merupakan bagian yang menguraikan tentang jenis penelitian, jenis data, teknik pengumpulan data, populasi, sampel, definisi operasional variabel, teknik pengolahan data, teknik analisis data dan jadwal penelitian.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini meliputi gambaran umum objek penelitian, penyajian data, analisis hasil penelitian dan pembahasan

BAB V : PENUTUP

Pada bab terakhir ini merupakan penutupan yang didalamnya terdiri dari kesimpulan dan saran yang ditujukan pada Inspektorat Provinsi Kepulauan Riau

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teori

2.1.1 Teori Agensi

2.1.1.1 Pengertian Teori Agensi

Menurut Jensen and Meckling (Zaky, 2020), mendefinisikan hubungan keagenan merupakan suatu kontrak atau lebih orang (prinsipal) memerintahkan orang lain (agen) untuk melakukan suatu layanan atas nama prinsipal serta memberikan wewenang kepada agen untuk membuat keputusan yang terbaik bagi prinsipal. Sehingga, hubungan prinsipal dengan agen memunculkan perbedaan kepentingan, karena pada prinsipnya manusia akan berusaha memaksimalkan manfaat (utilitas) bagi kepentingan dirinya sendiri. Perbedaan kepentingan tersebut menimbulkan konflik. Konflik muncul ketika agen tidak dapat memenuhi keinginan prinsipal sehingga menimbulkan biaya agensi.

Menurut Fauzan (2020), *agency theory* adalah teori yang menerangkan relevansi kontraktual antara *principals* dan *agents*. Pihak prinsipal merupakan pihak yang memberikan mandat kepada pihak lain, yaitu agen, untuk melaksanakan semua aktivitas atas nama prinsipal dalam kapasitasnya sebagai pengambil keputusan, sedangkan agen adalah pihak yang mendapat mandat. Teori keagenan dapat diimplementasikan pada organisasi publik. Dalam konteks keagenan, eksekutif memiliki keutamaan dalam hal penguasaan informasi jika dibandingkan dengan legislatif (informasi asimetris). Informasi asimetris

dijelaskan oleh adanya fakta bahwa eksekutif merupakan pelaksana semua fungsi Pemerintah daerah dan berkaitan langsung dengan masyarakat dalam kurun waktu yang lama, sehingga eksekutif memiliki pemahaman yang baik mengenai birokrasi maupun administrasi serta peraturan perundang-undangan yang mendasari seluruh aspek Pemerintahan. Jadi apabila teori agensi diterapkan pada sektor publik dalam hal ini karena adanya pelimpahan dari masyarakat (*principal*) kepada Pemerintah (agen) dalam pelaksanaan tugas Pemerintah perlu adanya pengawasan untuk mengontrol jalannya pelaksanaan Pemerintahan.

Menurut Sudaryo et al (2017), teori agensi merupakan otoritas yang diberikan kepada agen untuk melaksanakan suatu tindakan dalam hal kepentingan pemilik. Teori agensi menghasilkan sistem yang diperlukan untuk menjelaskan kepentingan yang berlawanan antara manajer dengan pemilik yang merupakan suatu rintangan.

2.1.2 Akuntabilitas

2.1.2.1 Pengertian Akuntabilitas

Menurut Halim et al (2020), pengertian akuntabilitas merupakan kewajiban agen (Pemerintah) dalam mengelola sumber daya, melaporkan, dan mengungkapkan semua aktivitas maupun kegiatan yang berkaitan dengan penggunaan sumber daya publik terhadap pemberi mandat (*Principal*)

Menurut Teguh Afriyadi (Halim et al., 2020), akuntabilitas merupakan pengelolaan sumber daya publik dan yang bersangkutan dengannya yang dipercayakan kepada penguasa atau individu dan berkewajiban menjawab hal yang menyangkut pertanggungjawabannya.

Menurut Patarai (2015), akuntabilitas merupakan kapasitas suatu Instansi Pemerintahan dalam bertanggung gugat pada keberhasilan ataupun kegagalannya dalam pelaksanaan misinya untuk mencapai tujuan maupun sasaran yang ditetapkan secara periodik. Artinya, kewajiban setiap instansi Pemerintah dalam mempertanggungjawabkan pencapaian organisasinya, untuk mengelola sumberdaya yang dipercayakan kepadanya, diawali dari perencanaan, implementasi, sampai pada pemantauan dan evaluasi.

Jadi akuntabilitas merupakan kunci untuk memastikan bahwa kekuasaan telah dijalankan dengan baik dan sesuai dengan kepentingan publik.

2.1.3 Pengawasan

2.1.3.1 Pengertian Pengawasan

Berdasarkan (Permenpan No : 05/M.PAN Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Tentang Pendayagunaan Aparatur Negara, 2008), Pengawasan intern adalah seluruh proses kegiatan audit, reviu, pemantauan, evaluasi, dan kegiatan pengawasan lainnya berupa asistensi, sosialisasi dan konsultasi terhadap penyelenggaraan tugas dan fungsi organisasi dalam rangka memberikan keyakinan yang memadai bahwa kegiatan telah dilaksanakan sesuai dengan tolok ukur yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien untuk kepentingan pimpinan dalam mewujudkan pemerintahan yang baik. 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.

Berdasarkan (Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 60 Tahun 2008 SPIP, n.d.), pengawasan intern dilakukan oleh Aparat Pengawasan Intern Pemerintah. APIP melakukan pengawasan intern melalui : audit, reviu, evaluasi, pemantauan dan kegiatan pengawasan lainnya.

Berdasarkan (Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2017, n.d.), tentang pembinaan dan pengawasan penyelenggaraan pemerintahan daerah menyebutkan bahwa Gubernur sebagai wakil Pemerintah Pusat wajib melaksanakan pembinaan dan pengawasan penyelenggaraan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota secara umum dan teknis. Pengawasan umum dan teknis dilakukan dalam bentuk reviu, monitoring, evaluasi, pemeriksaan, dan bentuk pengawasan lainnya. Pengawasan dilaksanakan oleh APIP sesuai dengan fungsi dan kewenangannya. Pengawasan penyelenggaraan Pemerintahan Daerah adalah usaha, tindakan , dan kegiatan yang ditujukan untuk menjamin penyelenggaraan Pemerintahan Daerah berjalan secara efisien dan efektif sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundang-undangan.

Berdasarkan (Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2016, n.d.), Inspektorat Daerah Provinsi merupakan unsur pengawas penyelenggaraan Pemerintahan Daerah. Inspektorat Daerah Provinsi mempunyai tugas membantu Gubernur dalam membina dan mengawasi pelaksanaan urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan oleh perangkat daerah. Inspektorat Daerah Provinsi dalam melaksanakan tugas menyelenggarakan fungsi:

- a. perumusan kebijakan teknis bidang pengawasan dan fasilitasi pengawasan;
- b. pelaksanaan pengawasan internal terhadap kinerja dan keuangan melalui audit, reviu, evaluasi, pemantauan, dan kegiatan pengawasan lainnya;
- c. pelaksanaan pengawasan untuk tujuan tertentu atas penugasan dari gubernur;
- d. penyusunan laporan hasil pengawasan;
- e. pelaksanaan administrasi Inspektorat Daerah Provinsi; dan
- f. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Gubernur terkait dengan tugas dan fungsinya.

Berdasarkan (Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2014, n.d.), tentang Kebijakan Pembinaan dan Pengawasan di Lingkungan Kementerian Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah tahun 2015 terdapat beberapa kegiatan pada Inspektorat Provinsi diantaranya yaitu :

- a. Kegiatan pembinaan dan pengawasan satuan kerja perangkat daerah/unit kerja lingkup Pemerintah Provinsi, meliputi :
 1. Pemeriksaan aspek pengelolaan tugas dan fungsi, kepegawaian, keuangan dan asset pada Satuan Kerja Perangkat Daerah / Unit Kerja;
 2. Reviu Laporan Keuangan;
 3. Reviu Rencana Kerja Anggaran;
 4. Evaluasi Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Satuan Kerja Perangkat Daerah/Unit Kerja;

5. Evaluasi Sistem Pengendalian Internal Satuan Kerja Perangkat Daerah/Unit Kerja;
 6. Pengaduan masyarakat dan pemeriksaan dengan tujuan tertentu;
 7. Pembinaan dan Pengawasan terpadu dengan Inspektorat Jenderal Kementerian/Inspektorat Utama/Inspektorat Lembaga Pemerintah Non Kementerian atau BPKP dan Inspektorat Provinsi;
 8. Pengarusutamaan Gender;
 9. Pendampingan, asistensi dan fasilitasi.
- b. Kegiatan pembinaan dan pengawasan dalam rangka percepatan menuju *good governance*, *clean government*, dan pelayanan publik pada pemerintahan provinsi :
- c. Kegiatan penunjang pembinaan dan pengawasan

Berdasarkan (Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara No. PER/220/M.PAN/7/2008, n.d.), melaksanakan kegiatan evaluasi pengawasan adalah suatu proses membantu pimpinan unit pengawasan untuk membuat penilaian dan keputusan tentang nilai suatu gagasan, metode atas kegiatan pengawasan dengan menggunakan kriteria tertentu, seperti membuat kritik, membuat penilaian, memberikan argumentasi, dan membuat penafsiran untuk tujuan perbaikan kegiatan pengawasan. Melaksanakan kegiatan teknis pengawasan adalah melaksanakan kegiatan audit, evaluasi, reviu, pemantauan, dan pengawasan lain, mulai dari persiapan, perencanaan, pelaksanaan sampai dengan penyusunan laporan.

2.1.4 Audit

2.1.4.1 Pengertian Audit

Berdasarkan (Permenpan No : 05/M.PAN Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Tentang Pendayagunaan Aparatur Negara, 2008), audit adalah proses identifikasi masalah, analisis, dan evaluasi bukti yang dilakukan secara independen, obyektif dan profesional berdasarkan standar audit, untuk menilai kebenaran, kecermatan, kredibilitas, efektifitas, efisiensi, dan keandalan informasi pelaksanaan tugas dan fungsi Instansi Pemerintah. Kegiatan utama APIP meliputi audit, reuiu, pemantauan, evaluasi, dan kegiatan pengawasan lainnya berupa sosialisasi, asistensi dan konsultansi. Kegiatan audit yang dapat dilakukan oleh APIP pada dasarnya dapat dikelompokkan ke dalam tiga jenis audit yaitu :

- a. Audit atas laporan keuangan yang bertujuan untuk memberikan opini atas kewajaran penyajian laporan keuangan sesuai dengan prinsip akuntansi yang diterima umum.
- b. Audit kinerja yang bertujuan untuk memberikan simpulan dan rekomendasi atas pengelolaan instansi pemerintah secara ekonomis, efisien dan efektif.
- c. Audit dengan tujuan tertentu yaitu audit yang bertujuan untuk memberikan simpulan atas suatu hal yang diaudit.

Ruang lingkup kegiatan audit yang diatur pada standar audit ini meliputi audit kinerja dan audit investigatif, sedangkan audit atas laporan keuangan yang bertujuan untuk memberi opini atas kewajaran penyajian laporan keuangan wajib

menggunakan Standar Pemeriksaan Keuangan Negara (SPKN) sebagaimana diatur dalam peraturan Perundang-undangan.

Berdasarkan (Peraturan BPK RI Nomor 1 Tahun 2017 Tentang Standar Pemeriksaan Keuangan Negara, 2017), SPKN adalah patokan untuk melakukan pemeriksaan pengelolaan dan tanggung jawab keuangan negara. Pemeriksaan adalah proses identifikasi masalah, analisis, dan evaluasi yang dilakukan secara independen, objektif, dan profesional berdasarkan standar pemeriksaan , untuk menilai kebenaran, kecermatan, kredibilitas, dan keandalan informasi mengenai pengelolaan dan tanggung jawab keuangan negara. SPKN berlaku untuk semua pemeriksaan yang dilaksanakan terhadap entitas, program, kegiatan, serta fungsi berkaitan dengan pelaksanaan pengelolaan dan tanggung jawab keuangan negara yang memiliki tingkat keyakinan memadai. SPKN berlaku bagi BPK ; akuntan publik atau pihak lainnya yang melakukan pemeriksaan atas pengelolaan dan tanggungjawab keuangan negara, untuk dan atas nama BPK ; akuntan publik yang melakukan pemeriksaan keuangan negara berdasarkan ketentuan Undang-undang ; dan Aparat Pengawasan Intern Pemerintah yang melakukan audit kinerja dan audit dengan tujuan tertentu

Menurut Zamzami *et al* (2018), standar pelaksanaan merupakan suatu ukuran pelaksanaan tindakan yang menjadi pedoman bagi auditor dalam melaksanakan penugasan audit.

Standar pelaksanaan terdiri dari dua bagian yaitu :

- a. Sesuai ketentuan standar audit

b. Tambahan standar pekerjaan lapangan sesuai standar audit keuangan negara

Pengertian temuan audit merupakan kurang memadainya pengendalian internal, penyimpangan dari ketentuan Peraturan Perundang-undangan, kecurangan, serta ketidakpatutan.

Fungsi dari dokumentasi audit, yaitu :

1. Memberikan dukungan utama terhadap laporan hasil audit
2. Membantu auditor dalam melaksanakan dan mengawasi pelaksanaan audit, dan
3. Memungkinkan auditor lain untuk me-review kualitas audit

Dokumentasi untuk memastikan bahwa audit yang memadai telah dilakukan dengan standar yang berterima umum sesuai SPAP.

Bukti audit adalah data atau informasi yang diperoleh auditor selama proses review untuk mendokumentasikan temuan dan menguatkan, baik pendapat maupun kesimpulan yang dibuat.

Kertas kerja audit merupakan catatan yang diselenggarakan oleh auditor mengenai prosedur audit yang ditempuhnya, pengujian yang dilakukannya, informasi yang diperolehnya, dan simpulan yang dibuatnya sehubungan dengan auditnya, kertas kerja dapat pula berupa data yang disimpan dalam pita magnetik, film, atau media lain.

2.1.5 Kualitas Audit

2.1.5.1 Pengertian Kualitas Audit

Menurut Junaidi & Nurdiono (2016), kualitas audit adalah konsep yang menyatakan bahwa auditor dalam menjalankan tugasnya dilaksanakan secara professional berdasarkan etika profesi, kompetensi maupun independensi. Menurut Peecher and Pierccey (Junaidi & Nurdiono, 2016), menjelaskan bahwa kualitas audit sebagai probabilitas, di mana seorang auditor dapat menemukan dan melaporkan apabila terdapat pelanggaran dalam sistem akuntansi kliennya.

Menurut Yadiati & Mubarak (2017), kualitas audit merupakan informasi akurat yang dilaporkan auditor berdasarkan standar audit yang digunakan auditor termasuk informasi pelanggaran akuntansi pada laporan keuangan perusahaan klien. Auditing merupakan suatu proses sistematis untuk memperoleh dan mengevaluasi bukti secara objektif mengenai pernyataan-pernyataan tentang kegiatan dan kejadian ekonomi, dengan tujuan untuk menetapkan tingkat kesesuaian antara pernyataan-pernyataan tersebut dengan kriteria yang telah ditetapkan, serta penyampaian hasil-hasilnya kepada pemakai yang berkepentingan.

Berdasarkan (Permenpan No : 05/M.PAN Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Tentang Pendayagunaan Aparatur Negara, 2008), tentang Standar Audit Aparat Pengawasan Intern Pemerintah, terdiri dari :

1. Standar umum
2. Standar pelaporan audit kinerja
3. Standar tindak lanjut audit kinerja

Berdasarkan (Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 60 Tahun 2008 SPIP, n.d.), kegiatan audit intern wajib dilaksanakan sesuai standar audit yang disusun oleh organisasi profesi yaitu Standar Audit Intern Pemerintah Indonesia. Standar audit berfungsi sebagai ukuran mutu minimal bagi para auditor dan pimpinan APIP dalam :

1. Pelaksanaan tugas dan fungsi yang dapat mempresentasikan praktik-praktik audit intern yang seharusnya
2. Pelaksanaan koordinasi audit intern oleh pimpinan APIP
3. Pelaksanaan perencanaan audit intern oleh pimpinan APIP
4. Penilaian efektivitas untuk tindak lanjut hasil audit intern dan konsistensi penyajian laporan

Standar audit adalah kriteria atau ukuran mutu untuk melakukan kegiatan audit yang wajib dipedomani oleh Aparat Pengawasan Intern Pemerintah. Laporan hasil pengawasan dapat berupa laporan hasil audit, laporan hasil reuiu, laporan hasil evaluasi, atau laporan hasil pemantauan.

2.1.6 Komitmen Pimpinan

2.1.6.1 Pengertian Komitmen Pimpinan

Menurut Pratiwi (2019), pengertian komitmen merupakan kemampuan maupun kemauan dalam menyeimbangkan perilaku individu terhadap keinginan, prioritas dan sasaran organisasi. Hal ini mencakup cara-cara mengembangkan tujuan atau memenuhi kebutuhan organisasi yang intinya mendahulukan misi organisasi dari pada kepentingan pribadi. Komitmen merupakan perwujudan dan kerelaan seseorang dalam bentuk pengikatan dengan diri sendiri (individu) atau

dengan organisasi yang digambarkan oleh besarnya usaha (tenaga, waktu, dan pikiran) untuk mencapai tujuan pribadi dan visi bersama. Dalam sebuah organisasi, komitmen merupakan nilai sentral dalam mewujudkan soliditas organisasi.

Menurut Mukhtar *et al* (2016), pimpinan adalah tokoh utama yang sangat menentukan kemajuan dan keunggulan kompetitif suatu organisasi. Menurut Revida *et al* (2020), pemimpin (*leader*) merupakan individu yang memimpin, sedangkan kepemimpinan (*leadership*) adalah karakter yang harus dimiliki seorang pemimpin. Pemimpin diwajibkan memiliki sifat kepemimpinan. Beberapa pendapat menyatakan bahwa kepemimpinan berkaitan dengan perilaku pemimpin untuk memengaruhi anggota organisasinya dalam mencapai tujuan dari organisasi. Definisi kepemimpinan menurut para ahli yaitu :

1. Kepemimpinan merupakan proses yang dilakukan seseorang atau kelompok mencoba untuk memengaruhi tugas-tugas dan sikap-sikap orang lain terhadap sebuah akhir dari hasil yang dikehendaki
2. Kepemimpinan merupakan sebuah kemampuan atau kekuatan dalam diri seseorang untuk memengaruhi orang lain dalam hal bekerja, di mana tujuannya adalah untuk mencapai target (*goal*) organisasi yang telah ditentukan.

Menurut Tukiran (2020), komitmen pimpinan puncak organisasi salah satu bentuknya berupa merumuskan kebijakan yang mencerminkan komitmen untuk memenuhi persyaratan yang berlaku dan komitmen berkelanjutan untuk peningkatan dari kinerja organisasi.

Menurut Suwatno (2019), komitmen organisasional pemimpin merupakan loyalitas pemimpin terhadap organisasi yang tercermin dari keterlibatan yang tinggi untuk mencapai berbagai tujuan yang ingin diraih oleh organisasi. Komitmen organisasional pemimpin terdiri dari :

1. Penyesuaian
2. Meneladani
3. Mendukung secara aktif
4. Melakukan pengorbanan pribadi

Kepemimpinan seorang pemimpin juga menggambarkan arah dan tujuan yang akan dicapai dari sebuah organisasi sehingga dapat dikatakan kepemimpinan sangat berpengaruh bagi nama besar organisasi.

Berdasarkan uraian tersebut, kepemimpinan meliputi penggunaan pengaruh, semua hubungan dapat melibatkan pemimpin, dan pentingnya proses komunikasi. Kejelasan dan keakuratan dari komunikasi mempengaruhi perilaku dan kinerja pengikutnya serta kepemimpinan memfokuskan pada tujuan yang akan dicapai.

2.1.7 Sumber Daya Manusia (SDM)

2.1.7.1 Pengertian Sumber Daya manusia (SDM)

Menurut Ajabar (2020) , sumber daya manusia merupakan orang-orang yang melaksanakan tugasnya dalam organisasi biasanya disebut dengan pekerja dengan istilah yang berbeda seperti pegawai, karyawan atau buruh. Sumber daya manusia menjadi kunci pokok bagi organisasi untuk menjalankan tujuannya.

Menurut Solong (2020), manusia selalu berperan aktif dan dominan pada setiap kegiatan organisasi, sebab manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi.

Berdasarkan (Peraturan Pemerintah 17/2020 Tentang Perubahan PP 11/2017 Manajemen Pegawai Negeri Sipil, 2020), salah satu hak bagi PNS yaitu pengembangan kompetensi, pada dasarnya pengembangan kompetensi merupakan upaya untuk pemenuhan kebutuhan kompetensi PNS dengan standar kompetensi jabatan dan rencana pengembangan karier . Sehingga kompetensi aparatur sebagai upaya untuk mewujudkan pemerintahan yang baik dalam penyelenggaraan administrasi pemerintahan dan pembangunan. Oleh karena itu, suatu instansi harus dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusianya. Untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan dan sikap/perilaku pegawai tersebut, dapat dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan.

Menurut Idris (2016), Pengertian sumber daya manusia adalah daya (energi) dalam konteks SDM yang bersumber dari manusia berupa tenaga atau kekuatan yang terdapat pada diri manusia itu sendiri, yang mempunyai kemampuan (*competency*) untuk dinamika, artinya untuk dapat maju positif pada setiap aspek kegiatan dalam organisasi.

Menurut Nawawi (Idris, 2016) , ada tiga pengertian sumber daya manusia, yaitu :

- a. Sumber daya manusia merupakan manusia yang bekerja di lingkungan suatu lembaga (disebut juga personil, tenaga kerja, pekerja atau karyawan)

- b. Sumber daya manusia merupakan potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya.
- c. Sumber daya manusia adalah potensi yang merupakan aset dan berfungsi sebagai modal (nonmaterial/nonfinansial) di dalam organisasi bisnis yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi

Menurut Sisca *et al* (2020) , sumber daya yang berkualitas dibutuhkan setiap organisasi untuk membantu terwujudnya tujuan organisasi diantaranya adalah sumber daya manusia. SDM merupakan sumber daya utama dari keseluruhan sumber daya lainnya yang berguna dalam menggerakkan roda organisasi dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

Dewasa ini, terjadi perubahan yang cukup signifikan pada keseluruhan aktivitas organisasi di mana aktivitas yang selama ini dilakukan secara manual telah beralih ke dalam pelaksanaan online. Untuk mendukung kelancaran aktivitas organisasi, maka diperlukan sumber daya manusia yang mengetahui mengenai penggunaan teknologi dan berkompeten di bidangnya masing-masing. Manusia tidak lagi sebagai alat namun harus dilihat sebagai aset organisasi yang perlu dikelola secara optimal agar tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien.

2.1.8 Aparat Pengawas Internal Pemerintah (APIP)

2.1.8.1 Pengertian Aparat Pengawas Internal Pemerintah (APIP)

Aparat Pengawas Internal Pemerintah yang selanjutnya disingkat APIP adalah Inspektorat Jenderal Kementerian, Unit Pengawasan Lembaga Pemerintah

Nonkementerian, Inspektorat Provinsi, dan Inspektorat Kabupaten/Kota. (Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2017, n.d.).

Berdasarkan (Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 60 Tahun 2008 SPIP, n.d.), Aparat Pengawasan Intern Pemerintah terdiri atas BPKP; Inspektorat Jenderal atau nama lain yang secara fungsional melaksanakan pengawasan intern; Inspektorat Provinsi dan Inspektorat Kabupaten/Kota. BPKP melakukan pengawasan intern terhadap akuntabilitas keuangan negara atas kegiatan tertentu. Aparat Pengawasan Intern Pemerintah dalam melaksanakan tugasnya harus independen dan objektif. Lingkup pengaturan pengawasan intern mencakup kelembagaan, lingkup tugas, kompetensi sumber daya manusia, kode etik, standar audit, pelaporan, dan telaahan sejawat.

Berdasarkan (Permenpan No : 05/M.PAN Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Tentang Pendayagunaan Aparatur Negara, 2008), Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) adalah Instansi Pemerintah yang mempunyai tugas pokok dan fungsi melakukan pengawasan, dan terdiri atas : Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan/BPKP yang bertanggung jawab kepada Presiden; Inspektorat Jenderal/Inspektorat Utama/Inspektorat yang bertanggung jawab kepada Menteri/Kepala Lembaga Pemerintah Non Departemen (LPND); Inspektorat Pemerintah Provinsi yang bertanggung jawab kepada Gubernur; Inspektorat Pemerintah Kabupaten/Kota yang bertanggung jawab kepada Bupati/Walikota.

Pasal 51 ayat 1 yang dimaksud dengan auditor adalah pejabat fungsional pegawai negeri sipil di lingkungan Instansi Pemerintah sesuai dengan Peraturan

Perundang-undangan (Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 60 Tahun 2008 SPIP, n.d.)

Auditor adalah jabatan yang mempunyai ruang lingkup, tugas, tanggungjawab, dan wewenang untuk melakukan pengawasan intern pada instansi Pemerintah, Lembaga dan / atau pihak lain yang didalamnya terdapat kepentingan Negara sesuai dengan Peraturan Perundang-undangan, yang diduduki oleh Pegawai Negeri Sipil dengan hak dan kewajiban yang diberikan secara penuh oleh pejabat yang berwenang. (Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara No. PER/220/M.PAN/7/2008, n.d.)

Jabatan Fungsional Auditor pada APIP termasuk dalam rumpun jabatan akuntansi dan anggaran. Jabatan fungsional auditor berkedudukan sebagai pelaksana teknis fungsional bidang pengawasan di lingkungan Aparat Pengawasan Intern Pemerintah. (Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara No. PER/220/M.PAN/7/2008, n.d.)

Berdasarkan (Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara No. PER/220/M.PAN/7/2008, n.d.) tentang Jabatan Fungsional Auditor dan Angka Kreditnya pada Auditor pasal 7 adalah Jenjang Jabatan Fungsional Auditor Ahli paling rendah sampai dengan paling tinggi terdiri dari auditor pertama, auditor muda, auditor madya dan auditor utama.

Penetapan jenjang jabatan Auditor untuk pengangkatan dalam jabatan ditetapkan berdasarkan jumlah angka kredit yang dimiliki setelah ditetapkan oleh pejabat yang berwenang menetapkan angka kredit, dan berdasarkan sertifikat lulus sertifikasi jabatan auditor yang dimiliki.

Berdasarkan (Peraturan Menteri Dalam Negeri No. 47 Tahun 2010, n.d.), pengertian pengawas penyelenggaraan urusan pemerintahan di daerah, yang selanjutnya disebut pengawas pemerintahan, adalah PNS yang diberi tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak secara penuh oleh pejabat yang berwenang untuk melakukan kegiatan pengawasan atas penyelenggaraan teknis urusan Pemerintahan di Daerah sesuai dengan Peraturan Perundang-undangan.

Jabatan Pengawas Penyelenggaraan Urusan Pemerintahan di Daerah adalah jabatan fungsional yang mempunyai ruang lingkup, tugas, tanggungjawab, dan wewenang untuk melakukan kegiatan pengawasan atas penyelenggaraan teknis urusan Pemerintahan di Daerah, di luar pengawasan keuangan sesuai dengan Peraturan Perundang-undangan, yang diduduki oleh Pegawai Negeri Sipil.

Instansi Pembina Jabatan Fungsional Pengawas Pemerintahan, yang selanjutnya disebut Instansi Pembina, adalah Kementerian Dalam Negeri. Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah Provinsi adalah Gubernur. Kompetensi adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang PNS berupa pendidikan, pengetahuan, keahlian dan sikap profesional yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya. Kualifikasi pendidikan adalah syarat pengetahuan, keahlian, keterampilan, dan sikap profesional yang harus dipenuhi oleh Pengawas Pemerintahan.

2.1.9 Gender

2.1.9.1 Pengertian Gender

Menurut Utaminingsih (2017), Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Republik Indonesia menjelaskan bahwa gender

merupakan peran dan fungsi yang dikonstruksi masyarakat dan tanggung jawab laki-laki dan perempuan yang diharapkan masyarakat agar peran-peran sosial tersebut dapat dilaksanakan oleh laki-laki maupun perempuan. Pengertian gender merupakan perbedaan yang dapat dilihat antara laki-laki maupun perempuan apabila ditelaah berdasarkan nilai dan perilakunya.

Menurut Sovitriana (2019), gender merupakan konsep yang digunakan untuk mengidentifikasi perbedaan antara laki-laki dan perempuan dilihat dari segi pengaruh sosial dan budaya.

Menurut Puspitawati *et al* (2019), pengertian gender tidak sama dengan jenis kelamin. Jenis kelamin digunakan untuk mengidentifikasi perbedaan antara laki-laki dan perempuan dari segi anatomi biologis yang sudah kodrati. Sedangkan gender membicarakan perbedaan peran dan fungsi antara laki-laki dan perempuan sejak ia dilahirkan dan bukan kodrati yang dibentuk oleh masyarakat/budaya. Jadi gender bukan hanya membicarakan tentang perempuan saja, namun juga membicarakan tentang laki-laki dalam kaitannya dengan kerjasama/partnership dan pembagian peran antara laki-laki dan perempuan untuk mencapai suatu tujuan.

2.1.10 Insentif

2.1.10.1 Pengertian Insentif

Menurut Harsono (Indrasari *et al.*, 2018), insentif merupakan sistem kompensasi dimana jumlah yang diberikan tergantung dari hasil yang dicapai yang berarti adanya insentif yang diberikan kepada pekerja untuk mencapai hasil yang lebih baik.

Insentif sebagai sarana motivasi dapat diberikan batasan perangsang ataupun pendorong yang secara sengaja diberikan kepada pekerja agar dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk berprestasi bagi organisasi (Sarwoto). Jadi insentif baik berupa finansial maupun non finansial dimaksudkan untuk mendorong karyawan agar bekerja lebih giat dan lebih baik lagi sehingga prestasi dapat meningkat yang pada akhirnya tujuan perusahaan dapat tercapai.

Menurut panggabean (Indrasari *et al.*, 2018) tujuan insentif yaitu untuk memberikan tanggung jawab dan dorongan kepada karyawan.

Tujuan pemberian insentif

a. Bagi perusahaan

Pemberian insentif kepada karyawan dimaksudkan untuk meningkatkan produksi dengan cara mendorong mereka agar bekerja lebih disiplin dan semangat yang lebih tinggi.

b. Bagi karyawan

Pemberian insentif dari perusahaan diharapkan karyawan akan memperoleh banyak keuntungan.

Menurut Sarwoto (Indrasari *et al.*, 2018) insentif dibedakan menjadi dua garis garis besar, yaitu :

1) Insentif Material

Insentif ini dapat diberikan dalam bentuk uang dan jaminan sosial. Insentif dalam bentuk uang dapat berupa:

a) Bonus

b) Komisi

2) Insentif Non Material

Insentif non material dapat diberikan dalam berbagai bentuk, yaitu:

- a. Pemberian gelar (title) secara resmi
- b. Pemberian tanda jasa / medali
- c. Pemberian piagam penghargaan
- d. Pemberian pujian lisan maupun tulisan secara resmi (di depan umum) ataupun secara pribadi
- e. Ucapan terima kasih secara formal maupun informal
- f. Pemberian promosi (kenaikan pangkat atau jabatan)
- g. Pemberian hak untuk menggunakan atribut jabatan
- h. Pemberian perlengkapan khusus pada ruangan kerja
- i. Pemberian hak apabila meninggal dunia dimakamkan ditaman makam pahlawan
- j. Dan lain-lain

2.2 Hubungan Antar Variabel

2.2.1 Hubungan Sumber Daya Manusia Terhadap Kualitas Audit, Komitmen Pimpinan Terhadap Kualitas Audit, Gender Terhadap Kualitas Audit, Insentif Terhadap Kualitas Audit

Dalam rangka pelaksanaan pengawasan dan pemeriksaan yang baik di lingkungan Pemerintah Daerah APIP harus memiliki sumber daya manusia yang berkompeten dalam melaksanakan pemeriksaan serta pelatihan teknis yang cukup tentang teknik dan kode etik sebagai APIP. Semakin berkompeten SDM APIP

maka semakin meningkatkan kualitas hasil audit yang dilakukannya. Oleh karena itu diperlukan komitmen pimpinan dalam meningkatkan kompetensi SDM APIP dengan memfasilitasi untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan yang menunjang pengawasan agar kualitas audit semakin baik. Jadi peran sumber daya manusia dan komitmen pimpinan sangat diperlukan untuk meningkatkan kualitas audit yang tercermin dalam hasil pemeriksaannya yang dapat diandalkan sesuai standar yang berlaku dan dapat ditindaklanjuti oleh auditee.

Sumber daya manusia merupakan manusia yang bekerja di lingkungan suatu organisasi dan sebagai sumber daya utama dari keseluruhan sumber daya lainnya yang berfungsi untuk menggerakkan roda organisasi dalam rangka pencapaian tujuan organisasi dalam hal ini SDM yang ada pada Inspektorat adalah APIP yang terdiri dari auditor dan P2UPD yang menjalankan fungsi pengawasan pada Pemerintah Daerah. Dalam menjalankan pengawasan APIP harus sesuai standar audit yang terkait dengan kualitas audit. Untuk menjalankan kualitas audit diperlukan SDM APIP yang berkompeten.

Komitmen pimpinan merupakan loyalitas pemimpin terhadap organisasi untuk mencapai berbagai tujuan yang ingin diraih oleh organisasi dimana tujuannya adalah untuk mencapai target (*goal*) organisasi yang telah ditentukan. Dalam hal ini diperlukan komitmen pimpinan pada Inspektorat untuk meningkatkan SDM APIP demi terciptanya kualitas audit. Kualitas audit merupakan kegiatan audit intern yang wajib dilaksanakan sesuai dengan standar audit.

Kualitas hasil pemeriksaan yang baik dapat dicapai jika SDM APIP auditor dan P2UPD memiliki kompetensi yang baik. SDM APIP memang harus selalu meningkatkan kompetensinya agar penerapannya dapat maksimal dalam prakteknya melaksanakan audit.

Sumber daya manusia merupakan kunci pokok bagi manusia dalam menjalankan tujuannya. Suatu instansi harus dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusianya sehingga kompetensi aparatur sebagai upaya untuk mewujudkan pemerintahan yang baik dalam penyelenggaraan administrasi Pemerintahan dan Pembangunan dapat tercapai. Komitmen merupakan kemampuan dan kemauan seorang pemimpin yang bertekad mencapai target atau goal organisasi yang telah ditentukan dalam hal ini bertujuan memengaruhi orang lain dalam hal bekerja untuk menghasilkan audit yang berkualitas. Kualitas audit merupakan ketepatan informasi yang dilaporkan auditor sesuai dengan standar audit. Auditing bertujuan untuk menetapkan tingkat kesesuaian antara pernyataan-pernyataan dengan kriteria yang telah ditetapkan serta penyampaian hasilnya kepada pemakai yang berkepentingan.

Kompetensi dapat meningkatkan SDM APIP yang akan berpengaruh pada kualitas hasil audit sehingga diperlukan komitmen dari pimpinan untuk mencapai tujuan dengan memfasilitasi auditor maupun P2UPD mengikuti pendidikan dan pelatihan, sosialisasi atau kegiatan yang dapat meningkatkan kompetensi SDM APIP tentang audit, agar audit yang dihasilkan semakin berkualitas untuk mewujudkan pemerintahan yang akuntabel.

Gender merupakan sifat yang melekat pada manusia baik pria maupun wanita yang dikonstruksikan secara sosial maupun kultural. Sedangkan kualitas audit adalah suatu kemungkinan seorang auditor akan menemukan dan melaporkan pelanggaran yang terdapat di dalam sistem akuntansinya. Kesetaraan gender antara laki-laki dan perempuan bisa bekerjasama akan meningkatkan kualitas hasil audit yang semakin baik sehingga dapat meminimalkan permasalahan yang terjadi akibat kesenjangan gender.

Insentif merupakan suatu bentuk kompensasi yang diberikan kepada karyawan yang jumlahnya tergantung dari hasil yang dicapai baik berupa finansial maupun non finansial. Hal ini dimaksudkan untuk mendorong karyawan bekerja lebih giat dan lebih baik sehingga prestasi dapat meningkat yang pada akhirnya tujuan organisasi dapat tercapai dalam hal ini tujuan untuk meningkatkan kualitas audit. Mempertahankan atau bahkan meningkatkan insentif diharapkan dengan insentif yang memadai dapat menjaga integritas auditor

Jadi SDM APIP serta komitmen dari pimpinan, tidak membedakan gender, dan adanya insentif melalui peningkatan kompetensinya dengan mengikutsertakan pejabat fungsional auditor maupun P2UPD dengan diklat penjenjangan dan diklat penunjang sebagai upaya meningkatkan kualitas audit. Semakin baik tingkat kompetensi SDM APIP dan komitmen pimpinan organisasi tidak membedakan gender dan pemberian insentif pada Inspektorat maka akan semakin baik kualitas audit yang dihasilkan untuk menuju pemerintahan yang baik.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan (Falatah & Sukirno, 2018) menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap

kualitas audit, berarti kualitas audit dapat dicapai jika auditor memiliki kompetensi yang baik dimana kompetensi tersebut terdiri dari pengalaman dan pengetahuan. Auditor sangat bergantung pada tingkat kompetensinya untuk meningkatkan kualitas audit. Sedangkan (Azizah *et al.*, 2019) dan (Sevtiandary, 2019) menyatakan komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kualitas audit internal. (Humaira *et al* 2021) menyatakan bahwa gender, dan insentif kinerja auditor berpengaruh signifikan terhadap kualitas audit. Dengan demikian masih cukup menarik untuk melaksanakan penelitian kembali terkait dengan kualitas audit.

2.3 Kerangka Pemikiran

Menurut Kristanto (2018), kerangka berpikir merupakan sintesa dari berbagai teori dan hasil penelitian yang relevan yang menunjukkan lingkup satu variabel atau lebih yang diteliti, perbandingan nilai satu variabel atau lebih pada sampel atau waktu yang berbeda, hubungan dua variabel atau lebih, perbandingan pengaruh antar variabel pada sampel yang berbeda dan bentuk hubungan struktural.

Menurut Sekaran (Supriadi, 2020), kerangka berfikir yang baik terdiri dari :

1. Penjelasan masing-masing variabel-variabel yang akan diteliti
2. Diskusi dalam kerangka berfikir harus dapat menunjukkan dan menjelaskan hubungan antar variabel yang diteliti, dan ada teori yang mendasari

3. Diskusi juga harus dapat menunjukkan dan menjelaskan apakah hubungan antar variabel bernilai positif atau negatif, berbentuk simetris, kausal atau interaktif (timbang balik)
4. Kerangka berfikir tersebut selanjutnya perlu dinyatakan dalam bentuk diagram (paradigma penelitian), sehingga pihak lain dapat memahami kerangka pikir yang dikemukakan dalam penelitian

Jadi dari penjelasan diatas kerangka berpikir adalah penjelasan sementara secara konseptual tentang keterkaitan hubungan pada setiap objek permasalahan berdasarkan teori atau suatu bentuk proses dari keseluruhan dari penelitian yang akan dilakukan.

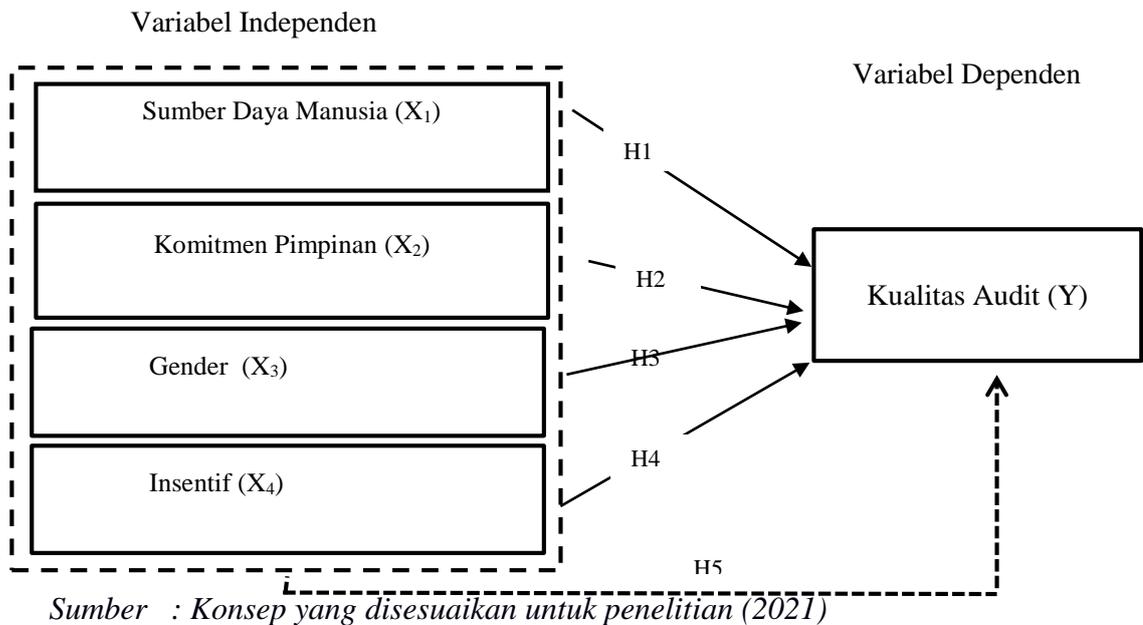
Menurut Nurdin & Hartati (2019), kerangka pemikiran merupakan fakta-fakta, observasi dan kajian kepustakaan yang disintesiskan dan menjadi dasar pemikiran dari penelitian . Pada kerangka pemikiran variabel-variabel penelitian dijelaskan secara lebih mendalam dan relevan dengan permasalahan yang diteliti, sehingga dapat dijadikan dasar untuk menjawab permasalahan penelitian.

Jadi dapat disimpulkan kerangka penelitian dibuat berdasarkan pernyataan penelitian dan mempresentasikan suatu himpunan dari beberapa konsep serta hubungan antara konsep-konsep tersebut. Kerangka pemikiran pada peneltian ini menggunakan 4 variabel independen (bebas) dan 1 variabel dependen (terikat)

Pada penelitian ini variabel independen yaitu sumber daya manusia (X1), komitmen pimpinan (X2), gender (X3), insentif (X4) serta variabel dependen adalah kualitas audit (Y).

Agar hubungan antar variabel tersebut lebih jelas dapat digambarkan ke dalam model penelitian sebagai berikut:

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran



Keterangan : \longrightarrow : Hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen secara Parsial

\dashrightarrow : Hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen secara Simultan

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, dijelaskan bahwa sumber daya manusia, komitmen pimpinan, gender, insentif dapat berpengaruh signifikan terhadap kualitas audit.

2.4 Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran, perumusan masalah dan tujuan penelitian diatas maka dirumuskan hipotesis yang dapat disimpulkan pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Pengaruh sumber daya manusia terhadap kualitas audit

maka hipotesis penelitian ini adalah :

Ha : Sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kualitas audit

Ho : Sumber daya manusia tidak berpengaruh signifikan terhadap kualitas audit

b. Pengaruh komitmen pimpinan terhadap kualitas audit

Maka hipotesis penelitian ini adalah :

Ha : Komitmen pimpinan berpengaruh signifikan terhadap kualitas audit

Ho : Komitmen pimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kualitas audit

c. Pengaruh gender terhadap kualitas audit

Maka hipotesis penelitian ini adalah :

Ha : gender berpengaruh signifikan terhadap kualitas audit

Ho : gender tidak berpengaruh signifikan terhadap kualitas audit

d. Pengaruh insentif terhadap kualitas audit

Maka hipotesis penelitian ini adalah :

Ha : insentif berpengaruh signifikan terhadap kualitas audit

Ho : insentif tidak berpengaruh signifikan terhadap kualitas audit

- e. Pengaruh sumber daya manusia, komitmen pimpinan, gender, insentif terhadap kualitas audit

Maka hipotesis penelitian ini adalah :

Ha : Sumber daya manusia dan komitmen pimpinan, gender, insentif secara simultan berpengaruh terhadap kualitas audit

Ho : Sumber daya manusia dan komitmen pimpinan, gender, insentif secara simultan tidak berpengaruh terhadap kualitas audit

2.5 Penelitian Terdahulu

Tomasoa (2020), penelitian dengan judul Pengaruh Independensi dan Kompetensi Aparat Inspektorat Kota Ambon Terhadap Kualitas Audit. Penelitian ini menggunakan metode sensus dimana sampel sama dengan populasi yaitu seluruh Aparat Fungsiona Pemerintah yang bekerja pada Kantor Inspektorat Kota Ambon. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan menggunakan kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial Independensi Aparat Inspektorat Kota Ambon berpengaruh terhadap Kualitas Audit, Kompetensi Aparat Inspektorat Kota Ambon berpengaruh terhadap Kualitas Audit, secara simultan Independensi dan Kompetensi Aparat Inspektorat Kota Ambon berpengaruh terhadap Kualitas Audit.

Bachtiar *et al* (2018), penelitian dengan judul Pengaruh Due Professional Care, Pengalaman Audit, Pendidikan dan Pelatihan Berkelanjutan Terhadap Kualitas Audit Internal dengan Komitmen Organisasi Sebagai Pemoderasi Pada

Kantor Inspektorat Pemerintah Kota Lhokseumawe. Penelitian ini menggunakan metode sensus atau populasi yang terdiri dari seluruh auditor Aparat Pengawasan Internal Pemerintah (APIP). Penelitian ini melalui pengujian hipotesis secara kuantitatif. Hasil penelitian secara bersama-sama menunjukkan bahwa due professional care, pengalaman audit, pendidikan dan pelatihan berkelanjutan serta komitmen organisasi berpengaruh terhadap kualitas audit pada Aparat Pengawasan Internal Pemerintah Inspektorat Kota Lhokseumawe, secara parsial menunjukkan bahwa masing-masing variabel due professional care, pengalaman audit, pendidikan dan pelatihan berkelanjutan serta komitmen organisasi berpengaruh terhadap kualitas audit, juga komitmen organisasi memoderasi masing-masing pengaruh due profesional care, pengalaman audit, pendidikan dan pelatihan berkelanjutan terhadap kualitas audit

Fadilah & Mahmudin (2020), penelitian dengan judul Pengaruh Profesionalisme dan Kompetensi Pengawasan Internal Terhadap Kualitas Audit Pada Inspektorat Provinsi Banten. Penelitian ini menggunakan sampel jenuh atau metode sensus seluruh APIP di lingkungan Inspektorat Provinsi Banten. Penelitian ini menggunakan metode analisis kuantitatif teknik analisis statistik deskriptif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas audit, arah pengaruh dari variabel profesionalisme terhadap kualitas audit adalah positif, hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi profesionalisme auditor maka akan semakin baik kualitas audit di lingkungan Inspektorat Provinsi Banten, kompetensi auditor pada Inspektorat Provinsi Banten berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas audit internal

Pemerintah Daerah, arah pengaruh dari kompetensi terhadap kualitas audit adalah positif, hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kompetensi auditor maka akan semakin baik kualitas audit di lingkungan Inspektorat Provinsi Banten

Sobar *et al* (2018), penelitian dengan judul Pengaruh Independensi, Kompetensi, dan Obyektivitas Auditor Internal terhadap Kualitas Hasil Pemeriksaan (Studi empiris pada Inspektorat Provinsi DKI Jakarta). Penelitian ini menggunakan metode regresi linier berganda dengan populasi auditor internal pada Inspektorat Provinsi DKI Jakarta yang terdiri dari auditor dan P2UPD . Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik probability sampling. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial Independensi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kualitas hasil pemeriksaan, sedangkan kompetensi dan obyektifitas berpengaruh secara signifikan terhadap kualitas hasil pemeriksaan, hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa independensi, kompetensi dan obyektifitas secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas hasil pemeriksaan

Suryatin *et al* (2019), penelitian dengan judul Pengaruh Sumber Daya Manusia, Ketersediaan Infrastruktur, Komitmen Pimpinan, dan Keteladanan Pimpinan Terhadap Tingkat Maturitas Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (Studi pada Pemerintah Daerah Kabupaten Indragiri Hulu). Penelitian ini menggunakan survey kuesioner/angket. Penelitian ini menggunakan jenis data kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa SDM di Pemerintah Kabupaten mempengaruhi tingkat maturitas SPIP, ketersediaan infrastruktur di kabupaten Indragiri Hulu masih belum mempengaruhi tingkat maturitas SPIP, komitmen

pimpinan di Pemerintah Kabupaten mempengaruhi tingkat maturitas SPIP, keteladanan pimpinan di Pemerintah Kabupaten mempengaruhi tingkat maturitas SPIP.

Rossita & Sukartha (2017), penelitian dengan judul Pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasi, Skeptisme Profesional dan Motivasi pada kualitas audit. Kantor BPK RI Perwakilan Provinsi Bali digunakan sebagai tempat penelitian. 41 Auditor sebagai sampel penelitain. Metode pengambilan sampel menggunakan non probability sampling. Teknis analisis menggunakan uji analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan variabel kompetensi, komitmen organisasi, Skeptisme professional dan motivasi berpengaruh positif terhadap kualitas audit

Humaira *et al* (2021) , penelitian dengan judul Pengaruh Latar Belakang, Pendidikan, Gender, Pengalaman Kerja, Dan Insentif Kinerja Auditor Terhadap Kualitas Audit. Data yang digunakan pada penelitian ini adalah data primer dengan instrument kuisisioner. Jumlah sampel pada penelitian ini adalah 44 responden. Pengujian hipotesis pada penelitian ini menggunakan uji statistik t. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan menggunakan software pengolah data SPSS versi 22.0 for windows. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa latar belakang pendidikan, gender, pengalaman kerja dan insentif kinerja auditor berpengaruh signifikan terhadap kualitas audit.

Rahayu & Suryanawa (2020), penelitian dengan judul Pengaruh Independensi, Profesionalisme, Skeptisme Profesional, Etika Profesi dan Gender Terhadap Kualitas Audit Pada KAP di Bali. Metode pengumpulan data dalam

penelitian ini menggunakan kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh auditor yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik di Bali dengan jumlah auditor sebanyak 78 auditor. Teknik analisis yang digunakan adalah Regresi Linier Berganda. Berdasarkan analisis dan pengujian hipotesis, maka diperoleh kesimpulan bahwa (1). Independensi berpengaruh positif terhadap kualitas audit, (2). Profesionalisme berpengaruh positif terhadap kualitas audit. (3). Skeptisme Profesional berpengaruh positif terhadap kualitas audit. (4). Etika Profesi berpengaruh positif terhadap kualitas audit. (5). Gender berpengaruh negatif pada kualitas audit

Kesuma (2019), penelitian dengan judul *professional commitmens and pressure of obedience mediating on the effect of time budget pressure in quality audit*. Teknik analisis data penelitian ini menggunakan moderated regression analysis (MRA). Populasi yang digunakan adalah auditor Kantor Akuntan Publik Provinsi Bali dan menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tekanan anggaran waktu berpengaruh negatif signifikan terhadap kualitas audit dan menunjukkan bahwa komitmen profesional memperlemah pengaruh negatif tekanan anggaran waktu terhadap kualitas audit dan tekanan kepatuhan memperkuat pengaruh negatif tekanan anggaran waktu terhadap kualitas audit.

Haeridistia & Agustin (2019), penelitian dengan judul *The Effect Of Independence, Professional Ethics & Auditor Experience On Audit Quality*. Penelitian ini dengan menggunakan data primer diperoleh dengan kuesioner kepada auditor Kantor Akuntan Publik di DKI Jakarta dan menggunakan

pendekatan kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa independensi, etika profesi dan pengalaman auditor berpengaruh terhadap kualitas audit.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Menurut Siyoto & Sodik (2015) metode penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana, dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya. Menurut Sugiyono, metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Menurut Duli (2019), penelitian kuantitatif merupakan cara atau metode pengumpulan, pengolahan, analisis, dan penyajian data berdasarkan jumlah atau banyaknya yang dilakukan secara objektif untuk memecahkan suatu persoalan atau menguji suatu hipotesis untuk mengembangkan prinsip-prinsip umum.

Jadi penelitian kuantitatif bermanfaat untuk menganalisis pengaruh antara satu variabel dengan variabel lainnya. Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh sumber daya manusia, komitmen pimpinan, gender, insentif sebagai variabel independen terhadap kualitas audit sebagai variabel dependen.

3.2 Jenis Data

a. Data Primer

Menurut Siyoto & Sodik (2015), data merupakan fakta empirik yang dikumpulkan oleh peneliti dan digunakan untuk kepentingan memecahkan masalah atau menjawab pertanyaan penelitian. Penelitian ini menggunakan jenis data primer, data primer merupakan data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh peneliti secara langsung dari sumber datanya. Data primer disebut juga sebagai data asli atau data baru yang memiliki sifat *up to date*.

Berdasarkan bentuk dan sifatnya, data penelitian ini menggunakan jenis data kuantitatif. Data kuantitatif merupakan data yang berbentuk angka atau bilangan. Sesuai dengan bentuknya, data kuantitatif dapat diolah atau dianalisis menggunakan teknik perhitungan matematika atau statistika.

Jadi data primer adalah data yang mengacu pada informasi yang diperoleh dari tangan pertama oleh peneliti. Sedangkan sumber data primer bisa berupa responden individu, kelompok fokus, internet juga dapat menjadi sumber data primer jika kuisioner disebarluaskan melalui internet

b. Data Sekunder

Menurut Siyoto & Sodik (2015), data sekunder merupakan data yang diperoleh atau dikumpulkan peneliti dari berbagai sumber yang telah ada (peneliti sebagai tangan kedua). Data sekunder diperoleh dan dikumpulkan dari berbagai sumber seperti biro pusat statistik (BPS), buku, laporan, jurnal, dan lain-lain. Pengertian terhadap kedua jenis data di atas diperlukan sebagai landasan dalam menentukan teknik serta langkah-langkah pengumpulan data penelitian

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Menurut Unaradjan (2019), metode pengumpulan data adalah teknik atau cara-cara yang dapat digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data melalui : angket, wawancara, pengamatan, ujian (tes), dokumentasi dan lainnya. Jadi teknik pengumpulan data adalah cara yang digunakan untuk memperoleh data penelitian. Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara:

3.3.1 Kuesioner (Angket)

Menurut Siyoto & Sodik (2015), angket atau kuesioner merupakan metode pengumpulan data, nama metodenya disebut sesuai dengan instrumennya. Bentuk lembaran angket dapat berupa sejumlah pertanyaan tertulis, tujuannya untuk memperoleh informasi dari responden tentang apa yang ia alami dan ketahuinya. Penelitian ini menggunakan bentuk kuesioner tertutup, responden tinggal memilih jawaban yang telah disediakan, bentuknya sama dengan kuesioner pilihan ganda.

Menurut Unaradjan (2019), angket atau kuesioner merupakan daftar pertanyaan yang diberikan kepada orang lain yang bersedia memberikan respons (responden) sesuai dengan permintaan pengguna.

Jadi kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk menjawabnya. Kuesioner disebarkan secara langsung pada responden. Dalam penelitian ini kuesioner dibagikan kepada Auditor dan P2UPD Inspektorat Provinsi Kepri.

3.3.2 Dokumentasi

Menurut Siyoto & Sodik (2015), metode dokumentasi, adalah mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, lengger, agenda, dan sebagainya. Dibandingkan dengan metode lain, maka metode ini tidak begitu sulit, dalam arti apabila ada kekeliruan sumber datanya masih tetap, belum berubah. Metode dokumentasi yang diamati bukan benda hidup melainkan benda mati.

Menurut Unaradjan (2019), dokumentasi ditujukan untuk memperoleh data langsung dari tempat penelitian, meliputi buku-buku yang relevan, Peraturan-peraturan, laporan kegiatan, foto-foto, film dokumenter, data yang relevan dengan penelitian.

Jadi dokumentasi adalah data yang langsung diperoleh dari tempat penelitian. Dalam hal ini diperoleh data yang relevan diantaranya berupa struktur organisasi dan daftar jumlah fungsional auditor & P2UPD pada Inspektorat Provinsi Kepri.

3.4 Populasi Dan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut Siyoto & Sodik (2015), populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek/subyek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Menurut Arikunto (Siyoto & Sodik, 2015), populasi merupakan keseluruhan objek penelitian.

Menurut Qomusuddin (2019), penelitian sensus adalah apabila penelitian menggunakan seluruh unsur populasi sebagai sumber data. Sensus merupakan penelitian yang dianggap dapat mengungkapkan ciri-ciri populasi secara akurat dan komprehensif, karena dengan menggunakan seluruh unsur populasi sebagai sumber data, maka gambaran tentang populasi tersebut secara utuh dan menyeluruh dapat diperoleh.

Berdasar pengertian tersebut dapat dikatakan bahwa populasi merupakan obyek atau subyek yang berada pada suatu wilayah yang memenuhi syarat tertentu yang berkaitan dengan masalah penelitian. Dalam penelitian ini populasi yang dimaksud adalah pejabat fungsional auditor dan P2UPD Inspektorat Provinsi Kepri.

3.4.2 Sampel

Menurut Qomusuddin (2019), sampel atau istilah lainnya disebut contoh merupakan wakil dari populasi yang ciri-cirinya akan diungkapkan dan akan digunakan untuk menaksir ciri-ciri populasi. Sampel representatif yaitu sampel yang memiliki ciri karakteristik yang sama atau relatif sama dengan ciri karakteristik populasinya

Menurut Siyoto & Sodik (2015), sampel adalah bagian kecil dari anggota populasi yang diambil menurut prosedur tertentu sehingga dapat mewakili populasinya ataupun sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Menurut Arikunto (Siyoto & Sodik, 2015), sampel yaitu wakil atau sebagian populasi yang diteliti.

Teknik sampling merupakan teknik pengambilan sampel. Teknik sampling pada penelitian ini menggunakan non-probability sampling yang berupa sampling jenuh. Sampling jenuh merupakan suatu teknik penentuan sampel jika semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering sekali dilakukan jika jumlah populasi relatif kecil atau sedikit. Sampel dalam penelitian ini adalah Pejabat Fungsional Auditor dan P2UPD Inspektorat Provinsi Kepri.

3.5 Definisi Operasional Variabel

Menurut Siyoto & Sodik (2015), pengertian variabel merupakan suatu besaran yang dapat diubah maupun berubah sehingga dapat mempengaruhi peristiwa atau hasil penelitian. Dengan adanya variabel, mempermudah dalam memperoleh dan memahami permasalahan

Menurut Nurdin & Hartati (2019), secara umum variabel adalah objek yang akan dijadikan penelitian baik yang berbentuk abstrak atau real. Pelaksanaan kegiatan ini harus sistematis dan sesuai dengan kaidah ilmiah.

Variabel bebas (*independent*) adalah variabel yang memengaruhi, menjelaskan atau menerangkan variabel yang lain. Variabel ini menyebabkan perubahan pada variabel terikat, sedangkan variabel terikat (*dependent*) adalah variabel yang dipengaruhi atau diterangkan oleh variabel lain tetapi tidak dapat memengaruhi variabel lain. Dengan definisi operasional maka dapat ditentukan cara yang di pakai untuk mengukur variabel, tidak terdapat arti dan istilah-istilah ganda yang akan menimbulkan tafsiran yang berbeda.

Menurut Suryono (Nurdin & Hartati, 2019), definisi operasional sebaiknya memuat batasan mengenai :

1. Variabel bebas dan variabel terikat
2. Istilah yang dipakai untuk menghubungkan variabel-variabel

Definisi operasional variabel merupakan pedoman bagi peneliti untuk mengukur atau memanipulasi variabel tersebut.

Jadi definisi operasional variabel adalah definisi dari variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian. Dalam melakukan penelitian kuantitatif, seorang peneliti perlu menentukan variabel penelitian kemudian merumuskan kedalam hipotesa berdasarkan hubungan antar variabel yang terjadi. Jenis-jenis variabel yang akan dipakai dalam penelitian ini yaitu variabel independen (X) sumber daya manusia, komitmen pimpinan, gender, insentif dan variabel dependen (Y) kualitas audit.

Berdasarkan teori dalam setiap variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini maka definisi dan indikator setiap variabel dapat dijabarkan sebagai berikut :

Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Butir Pertanyaan	Pengukuran
Sumber Daya Manusia (X1)	Pengertian sumber daya manusia (SDM) adalah daya yang bersumber dari manusia berupa tenaga atau kekuatan yang ada pada diri manusia itu sendiri, yang memiliki	1. Pemahaman 2. Pengetahuan 3. Kemampuan Gordon dalam Sutrisno (Sutiah, 2020)	Pemahaman No : 1, 7 Pengetahuan No : 2, 3, 9,10 Kemampuan No : 4, 5, 6, 8	Skala Likert

	kemampuan (<i>competency</i>) untuk dinamika, artinya untuk bisa maju positif dalam setiap aspek kegiatan dalam lembaga. (Idris, 2016)			
Komitmen Pimpinan (X2)	Komitmen Pemimpin adalah loyalitas pemimpin terhadap organisasi yang tercermin dari keterlibatan yang tinggi untuk mencapai berbagai tujuan yang ingin diraih oleh organisasi (Suwatno., 2019)	1. Pendelegasian wewenang 2. Implementasi kebijakan (Adha, 2014)	Pendelegasian wewenang No : 1,2,6,7 Implementasi Kebijakan No : 3, 4, 5, 8, 9	Skala Likert
Gender (X3)	Gender adalah Peran dan fungsi yang dikonstruksi masyarakat serta tanggung jawab laki-laki dan perempuan yang diharapkan masyarakat agar peran-peran sosial tersebut dapat dilakukan oleh laki-laki dan perempuan (Utaminingsih, 2017)	Gender membicarakan perbedaan peran dan fungsi antara laki-laki dan perempuan yang dibentuk oleh masyarakat/budaya sejak ia dilahirkan dan bukan kodrati. Menurut Herien Puspitawati 2019	Gender Peran & Fungsi Laki-laki & Perempuan Nomor : 1, 2, 3, 4, 5	Skala Likert
Insentif (X4)	insentif adalah setiap sistem kompensasi dimana jumlah yang diberikan tergantung dari hasil yang dicapai yang berarti menawarkan suatu insentif kepada pekerja untuk mencapai hasil yang	1. Insentif Material 2. Insentif Non Material Menurut Sarwoto (Indrasari Meithiana, 2018)	Insentif Material No : 1, 2, 3 Insentif Non Material No : 4, 5	Skala Likert

	lebih baik. Menurut Harsono (Indrasari Meithiana, 2018)			
Kualitas Audit (Y)	Kualitas audit sebagai probabilitas, di mana seorang auditor menemukan dan melaporkan adanya pelanggaran dalam sistem akuntansi kliennya. (Junaidi & Nurdiono, 2016)	1. Kesesuaian Pemeriksaan dengan Standar Audit 2. Kualitas Laporan Hasil Audit (Perdana, 2016)	Kesesuaian Pemeriksaan dengan Standar Audit No : 1, 2, 3,4,5 Kualitas laporan hasil Audit No : 6,7,8	Skala Likert

Sumber : Data Diolah 2021

3.6 Teknik Pengolahan Data

Menurut Riyanto & Hatmawan (2020), *statistical package for social sciences* (SPSS) merupakan salah satu software statistik yang banyak digunakan peneliti untuk melakukan analisis data, baik analisis parametrik maupun non parametrik. Skala Likert merupakan model skala yang banyak digunakan peneliti dalam mengukur sikap, pendapat, persepsi atau fenomena sosial lainnya. Skala likert yang sering digunakan adalah skala likert dengan lima kategori yaitu 1 = sangat tidak setuju, 2 = tidak setuju, 3 = netral, 4 = setuju, 5 = sangat setuju.

Teknik pengolahan data yang digunakan pada penelitian faktor-faktor yang mempengaruhi kualitas audit, dilakukan dengan bantuan program SPSS guna menguji hubungan antar variabel yang diteliti. Variabel dalam penelitian ini menggunakan skala likert dengan lima alternatif jawaban dan masing-masing diberi skor yaitu : Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Netral (N), Tidak Setuju (TS),

Sangat Tidak Setuju (STS). Besarnya skor yang diberikan untuk masing-masing alternatif jawaban dapat dilihat pada Tabel di bawah ini

Tabel 3.2 Kriteria Bobot Nilai Alternatif Skala Likert

Pilihan Jawaban	Bobot Pertanyaan
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Netral (N)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : Riyanto & Hatmawan (2020)

3.6.1 Uji Validitas

Menurut Riyanto & Hatmawan (2020), pengertian uji validitas merupakan suatu ukuran yang menunjukkan kevalidan atau kesahihan suatu instrumen penelitian. Instrumen dikatakan valid jika instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang hendak diukur.

Uji validitas ini berpedoman pada nilai r tabel dan r hitung, untuk nilai r tabel dapat diketahui dengan nilai *degree of freedom* (df), dimana $df = n - 2$ (n = jumlah data responden). Untuk nilai r hitung dapat diketahui dari *corrected item total correlation*. Untuk pengambilan keputusan pada uji ini adalah sebagai berikut :

- a. Apabila r hitung $\geq r$ tabel dan bernilai positif, maka indikator tersebut dinyatakan valid
- b. Apabila r hitung $< r$ tabel atau bernilai negatif, maka indikator tersebut dinyatakan tidak valid

Menurut Ghodang & Hantono (2020), validitas berasal dari kata *validity* yang mempunyai arti sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur

dalam melakukan fungsi ukurannya. Suatu tes dapat dikatakan memiliki validitas yang tinggi jika tes tersebut menjalankan fungsi ukurnya atau memberikan hasil ukur yang tepat dan akurat sesuai dengan maksud digunakannya tes tersebut.

3.6.2 Uji Reliabilitas

Menurut Dahruji (2017), uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah alat pengumpul data menunjukkan tingkat ketepatan, keakuratan, kestabilan, atau konsistensi alat dalam mengungkap gejala tertentu pada waktu yang berbeda. Instrumen dikatakan reliabel jika dapat digunakan untuk mengukur variabel berulang kali yang menghasilkan data yang sama atau hanya sedikit bervariasi. Uji reliabilitas untuk menguji konsistensi instrumen menggunakan koefisien alpha cronbach dan memiliki tingkat kehandalan yang dapat diterima (*reliabel*). Nilai koefisien reliabilitas yang terukur $\geq 0,6$

Menurut Ghodang & Hantono (2020), uji reliabilitas adalah pengujian yang menunjukkan apakah suatu instrumen yang digunakan untuk memperoleh informasi dapat dipercaya untuk mengungkap informasi di lapangan sebagai alat pengumpulan data. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan konsisten dari waktu ke waktu.

Rentang Nilai Alpha Cronbach's

- a. Alpha < 0,50 reliabilitas rendah
- b. $0,50 < \alpha < 0,70$ reliabilitas moderat
- c. Alpha > 0,70, maka reliabilitas mencukupi (sufficient reliability)
- d. Alpha > 0,80, maka reliabilitas kuat
- e. Alpha > 0,90, maka reliabilitas sempurna

Semakin kecil nilai α menunjukkan semakin banyak item yang tidak reliabel. Standar yang digunakan adalah $\alpha > 0,70$ (*sufficient reliability*)

3.7 Teknik Analisis Data

Menurut Siyoto & Sodik (2015), analisis data merupakan rangkaian kegiatan penelaahan, pengelompokan, sistematisasi, penafsiran dan verifikasi data agar sebuah fenomena memiliki nilai sosial, akademis dan ilmiah.

Teknik analisis data dalam penelitian kuantitatif menggunakan statistik. Statistik deskriptif merupakan statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

Manfaat menggunakan statistik deskriptif antara lain mengklasifikasikan suatu data variabel berdasarkan kelompoknya masing-masing dari semula belum teratur dan mudah diinterpretasikan maksudnya oleh orang yang membutuhkan informasi tentang keadaan variabel tersebut. Teknik analisis dengan menggunakan statistik inferensial adalah teknik pengolahan data yang memungkinkan peneliti untuk menarik kesimpulan, berdasarkan hasil penelitiannya pada sejumlah sampel, terhadap suatu populasi yang lebih besar. Kesimpulan yang diharapkan dapat dibuat biasanya dinyatakan dalam suatu hipotesis. Oleh karena itu, analisis statistik inferensial juga bisa disebut analisis uji hipotesis.

3.7.1 Uji Asumsi Klasik

Menurut Puspitaningtyas (2015), uji asumsi klasik dilakukan untuk mengetahui bahwa model regresi linier berganda yang menunjukkan pengaruh beberapa variabel independen terhadap variabel dependen telah memenuhi asumsi klasik sehingga model regresi yang terbentuk dapat disimpulkan sebagai alat prediksi yang baik dan tidak bias atau memenuhi syarat *best linear unbiased estimated* (BLUE).

Jadi uji asumsi klasik dilakukan hanya pada analisis regresi linier berganda sedangkan analisis regresi linier sederhana tidak ada prasyarat uji asumsi klasik. Jika data penelitian adalah data *cross section* (penelitian hanya satu periode) maka uji asumsi klasik yang digunakan adalah

3.7.1.1 Uji Normalitas

Menurut Puspitaningtyas (2015), uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data dari variabel residual (e) dalam model regresi terdistribusi secara normal atau tidak. Diharapkan dalam model regresi yang baik, data residual terdistribusi secara normal. Dengan kata lain, data residual menyebar mengikuti distribusi normal dengan nilai mean (rerata) sebesar 0 (nol)

Hasil uji normalitas dengan menggunakan uji kolmogorov-smirnov menunjukkan nilai signifikansi dengan pedoman pengambilan keputusan berikut

- a. Nilai signifikansi lebih kecil dari α 5% ($\text{sig.} < 0,05$), data residual tidak terdistribusi secara normal
- b. Nilai signifikansi lebih besar dari α 5% ($\text{sig.} > 0,05$), data residual terdistribusi secara normal

3.7.1.2 Uji multikolinieritas

Menurut Puspitaningtyas (2015), uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh yang bermakna atau korelasi yang tinggi di antara variabel independen dalam model regresi.

Hasil uji multikolinieritas menunjukkan bahwa berdasarkan nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF) dari *collinearity statistics*, dengan pedoman pengambilan keputusan berikut :

- a. Nilai *tolerance* lebih besar dari 10 % ($\text{tolerance} > 0,1$) dan nilai VIF lebih kecil dari 10 ($\text{VIF} < 10$), tidak ada korelasi antar variabel independen
- b. Nilai *tolerance* lebih kecil dari 10% ($\text{tolerance} < 0,1$) dan nilai VIF lebih besar dari 10 ($\text{VIF} > 10$), ada korelasi antar variabel independen.

Maka dapat diketahui bahwa semua variabel independen mempunyai nilai *tolerance* lebih besar dari 10% ($\text{tolerance} > 0,1$) dan nilai VIF lebih kecil dari 10 ($\text{VIF} < 10$). Artinya, tidak ada korelasi antar variabel independen.

3.7.1.3 Uji Heteroskedastisitas

Menurut Puspitaningtyas (2015), uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi di antara variabel independen dengan variabel residual (ϵ). Diharapkan dalam model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas, sebab adanya gejala heteroskedastisitas menunjukkan bahwa variabel independen lebih menjelaskan variabel residual dari pada variabel dependen.

Hasil uji heteroskedastisitas, berdasarkan uji korelasi rank-spearman dengan pedoman pengambilan keputusan berikut,

- a. Nilai signifikansi lebih kecil dari α 5% (sig. < 0,05) => terjadi heteroskedastitas
- b. Nilai signifikansi lebih besar dari α 5% (sig. > 0,05) => tidak terjadi heteroskedastitas

3.7.2 Uji Analisis Linear Berganda

Menurut Ghodang & Hantono (2020), regresi linear berganda adalah model regresi linear dengan menggunakan lebih dari satu variabel bebas. Dalam Bahasa Inggris istilah ini disebut dengan *multiple linear regression*. Dikatakan regresi linear berganda jika jumlah variabel bebas lebih dari satu. Model regresi linear berganda : $Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + b_4x_4 + e$

Keterangan :

Y : Kualitas Audit

X1 : Sumber Daya Manusia

X2 : Komitmen Pimpinan

X3 : Gender

X4 : Insentif

a : Konstanta

b1 : Koefisien Regresi Linier Sumber Daya Manusia

b2 : Koefisien Regresi Linier Komitmen Pimpinan

b3 : Koefisien Regresi Linier Gender

b4 : Koefisien Regresi Linier Insentif

e : Error

Jadi teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh suatu variabel bebas lebih dari satu terhadap variabel terikat.

Sebelum melakukan analisis maka harus dilakukan uji prasyarat analisis regresi linier berganda. Tahapan dalam menganalisis data penelitian ini antara lain:

Pengujian hipotesis penelitian. Menurut Fatihudin (2015) hipotesis adalah jawaban sementara atas masalah penelitian, atau kesimpulan sementara yang perlu diuji kebenarannya. Terdiri dari:

3.7.2.1 Uji t (parsial)

Menurut Fatihudin (2015), uji t adalah untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas secara sendiri-sendiri atau parsial terhadap variabel terikat. Dasar pengambilan keputusan jika nilai signifikansi kurang dari 0,05 dan r hitung lebih besar daripada r tabel, maka ada pengaruh satu variabel bebas versus variabel terikat. Sebaliknya jika nilai signifikansi lebih besar daripada 0,05 dan r hitung lebih kecil daripada r tabel, maka tidak ada pengaruh satu variabel bebas versus variabel terikat.

Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas secara sendiri-sendiri (*parsial*) terhadap variabel terikat.

Dasar pengambilan keputusan :

1. Jika nilai signifikansi $< 0,05$, dan t hitung $> t$ tabel , maka ada pengaruh 1 variabel bebas vs variabel terikat

2. Jika nilai signifikansi $> 0,05$, dan t hitung $< t$ tabel, maka tidak ada pengaruh 1 variabel bebas vs variabel terikat.

Jadi uji t dimaksudkan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat dengan asumsi variabel bebas yang lain tidak berubah.

3.7.2.2 Uji F (simultan)

Menurut Fatihudin (2015), untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas secara bersama-sama (*simultan*) terhadap variabel terikat. Uji F ini digunakan untuk menguji hipotesis 5 (H_5)

Dasar pengambilan keputusan yaitu :

1. Jika nilai signifikansi $< 0,05$, dan F hitung $> F$ tabel, maka ada pengaruh variabel bebas secara simultan vs variabel terikat
2. Jika nilai signifikansi $> 0,05$, dan F hitung $< F$ tabel, maka tidak ada pengaruh variabel bebas secara simultan vs variabel terikat

Jadi untuk menguji pengaruh variabel bebas secara bersama-sama (*simultan*) terhadap variabel terikat digunakan uji F.

3.7.2.3 Koefisien Determinasi

Menurut Purnomo (2019), koefisien determinasi adalah suatu nilai yang menggambarkan seberapa besar perubahan atau variasi dari variabel dependen bisa dijelaskan oleh perubahan atau variasi dari variabel independen. Semakin tinggi nilai koefisien determinasi akan semakin baik kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Terdapat dua jenis koefisien determinasi : r koefisien determinasi biasa (*R Square*) dan koefisien determinasi

yang disesuaikan (*Adjusted R square*). Pada regresi berganda, penggunaan koefisien determinasi yang telah disesuaikan lebih baik dalam melihat seberapa baik model dibandingkan koefisien determinasi. Koefisien determinasi disesuaikan (*Adjusted R Square*) merupakan hasil penyesuaian koefisien determinasi terhadap tingkat kebebasan dari persamaan prediksi. Hal ini melindungi dari kenaikan bias atau kesalahan karena kenaikan dari jumlah variabel independen dan kenaikan dari jumlah sampel.

Jadi analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Pada penelitian ini menggunakan koefisien determinasi disesuaikan (*adjusted R square*).

3.8 Jadwal Penelitian

Penelitian dilakukan pada Inspektorat Provinsi Kepulauan Riau dengan perencanaan jadwal penelitian dimulai bulan Oktober sampai dengan selesai.

Tabel 3.3 Jadwal Penelitian

No	Kegiatan	Nov				Des				Jan				Feb				Mar				Apr				Mei				Jun			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan Judul	■																															
2	Penyusunan Proposal						■	■																									
3	Bimbingan Proposal									■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
4	Seminar Proposal																																

Sumber : Konsep yang disesuaikan untuk penelitian (2021)

DAFTAR PUSTAKA

- Adha, W. (2014). Pengaruh Akuntabilitas, Ketidakpastian Lingkungan, Dan komitmen Pimpinan Terhadap Penerapan Transparansi Pelaporan Keuangan (Studi Empiris Pada SKPD Kota Dumai. *JOM FEKON*, 1, 1–15.
- Ajabar. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV. Budi Utama.
- Azizah, I., Wijayanti, A., & Fitrienne, W. (2019). Pengaruh Kualitas Auditor, Skeptisme Profesional, Komitmen Organisasi Terhadap Kualitas Audit Internal. *Prosiding Seminar Nasional Pakar*, 2(Prosiding Seminar Nasional Pakar 2019 buku II), 2.26.1–2.26.6. <http://www.trijurnal.lemlit.trisakti.ac.id/pakar/article/view/4302>
- Bachtiar, Aliamin, & Indriani. (2018). Pengaruh Due Professional Care, Pengalaman Audit, Pendidikan dan Pelatihan Berkelanjutan Terhadap Kualitas Audit Internal Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Pemoderasi Pada Kantor Inspektorat Pemerintah Kota Lhokseumawe. *Perspektif Ekonomi Darussalam*, 4.
- Dahruji. (2017). *Statistik*. Duta Media Publishing.
- Duli, N. L. (2019). *Metodologi Penelitian Kuantitatif: Beberapa Konsep Dasar untuk Penulisan Skripsi & Analisis data dengan SPSS*. CV. Budi Utama.
- Fadilah, & Mahmudin. (2020). Pengaruh Profesionalisme dan Kompetensi Pengawasan Internal Terhadap Kualitas Audit Pada Inspektorat Provinsi Banten. *Pendidikan, Akuntansi Dan Keuangan*, 3.
- Falatah, H. F., & Sukirno, S. (2018). Pengaruh Kompetensi, Independensi Dan Moral Reasoning Auditor Terhadap Kualitas Audit (Studi Pada Kantor Inspektorat Daerah Di Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta). *Nominal, Barometer Riset Akuntansi Dan Manajemen*, 7(1). <https://doi.org/10.21831/nominal.v7i1.19361>
- Fatihudin, D. (2015). *Metode Penelitian Untuk Ilmu Ekonomi Manajemen dan Akuntansi*. Zifatama Publisher.
- Fauzan. (2020). *Budgetary Slack Pada Anggaran Sktor Publik*. Guepedia.
- Ghodang, H., & Hantono. (2020). *Metodologi Penelitian Kuantitatif (Konsep Dasar dan Aplikasi Analisis Regresi dan Jalur dengan SPSS)*. PT. Penerbit Mitra Group.
- Haeridistia, N., & Agustin. (2019). The effect of independence, professional ethics & auditor experience on audit quality. *International Journal of*

Scientific and Technology Research, 8(2), 24–27.

- Halim, A., Setiyono, M., & Evi, Maria, D. (2020). *Bunga Rampai Akuntansi Publik : Isu Kontemporer Akuntansi Publik*. Unitomo Press.
- Humaira, R., Silfi, A., & Wahyuni, N. (2021). Pengaruh Latar Belakang Pendidikan , Gender , Terhadap Kualitas Audit. *Jurnal Akuntansi Dan Ekonomi*, 4(2), 365–379.
- Idris, A. (2016). *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. CV. Budi Utama.
- Indayani, P. I., Sujana, E., & Sulindawati, N. L. G. E. (2015). Pengaruh gender, tingkat pendidikan formal, pengalaman kerja auditor terhadap kualitas audit (Studi Empiris Pada Kantor Inspektorat Kota Denpasar , Kabupaten Badung dan Kabupaten Buleleng). *E-Journal Universitas Pendidikan Ganesha*, 3(1).
- Indrasari, M., Pintakhari, B., & Kartini, I. A. N. (2018). *Evaluasi Kinerja Pegawai*. Unitomo Press.
- Junaidi, & Nurdiono. (2016). *Kualitas Audit Perspektif Opini Going Concern*. CV Andi Offset.
- Kesuma, I. B. G. P. W. (2019). Professional commitments and pressure of obedience in mediating on the effect of time budget pressure in quality audits. *International Research Journal of Engineering, IT & Scientific Research*, 5(1), 27–38. <https://doi.org/10.21744/irjeis.v5n1.587>
- Kristanto, V. hery. (2018). *Metodologi Penelitian Pedoman Penulisan Karya Tulis Ilmiah*. CV. Budi Utama.
- Lestari, M. A., & Hanawati. (2019). Pengaruh insentif kerja, kompleksitas tugas, dan pengetahuan terhadap pertimbangan audit. *Jurnal Akuntansi Trisakti*, 6(2), 175–190.
- Mukhtar, Hapzi, A., & Mardalena. (2016). *Efektivitas Pimpinan ; Kepemimpinan Transformatif dan Komitmen Organisasi*. Deepublish.
- Permenpan No : 05/M.PAN Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Tentang Pendayagunaan Aparatur Negara, (2008).
- Nurdin, I., & Hartati, S. (2019). *Metodologi Penelitian Sosial*. Media Sahabat Cendekia.
- Patarai, M. I. (2015). *Desentralisasi Pemerintahan Dalam Perspektif Pembangunan Politik di Indonesia*. De La Macca.

- Peraturan BPK RI Nomor 1 Tahun 2017 Tentang Standar Pemeriksaan Keuangan Negara, (2017).
- Peraturan Menteri Dalam Negeri No. 47 Tahun 2010, 1 PhD Proposal 2016.
<https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2014, 16.
<https://doi.org/10.1377/hlthaff.2013.0625>
- Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara No. PER/220/M.PAN/7/2008.
http://www.bpkp.go.id/public/upload/unit/kaltim/files/spip/R.Per.Men.PAN_ttg_KodeEtik_APIP.pdf
- Peraturan Pemerintah 17/2020 tentang Perubahan PP 11/2017 Manajemen Pegawai Negeri Sipil, (2020).
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 60 Tahun 2008 SPIP.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2017, 6.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2016, 9.
<https://doi.org/10.5151/cidi2017-060>
- Perdana, R. (2016). Pengaruh Kompetensi, Independensi, dan Tekanan Waktu Audit Terhadap Kualitas Audit. *Jurnal Ilmu Dan Riset Akuntansi*, 5, 1–17.
- Pratiwi, H. (2019). *Komitmen Mengajar*. ANDI.
- Purnomo, A. K. (2019). *Pengolahan Riset Ekonomi Jadi Mudah Dengan IBM SPSS*. CV. Jakad Publishing.
- Puspitaningtyas, Z. (2015). *Prediksi Risiko Investasi Saham*. Griya Pandiva.
- Puspitawati, H., Sulistyowati, L., & Sarma, M. (2019). *Mewujudkan Pendidikan Adil Gender di Keluarga dan Sekolah*. IPB Press.
- Qomusuddin, I. F. (2019). *Statistik Pendidikan (Lengkap dengan Aplikasi IBM SPSS Statistik 20.0)*. CV. Budi Utama.
- Rahayu, N. K. S., & Suryanawa, I. K. (2020). Pengaruh Independensi, Profesionalisme, Skeptisme Profesional, Etika Profesi dan Gender Terhadap Kualitas Audit Pada KAP di Bali. *E-Jurnal Akuntansi*, 30(3), 686.
<https://doi.org/10.24843/eja.2020.v30.i03.p11>
- Revida, E., Hidayatulloh, A. ., & Kurniawan, I. (2020). *Teori Administrasi Publik*.

Yayasan Kita Menulis.

- Riyanto, S., & Hatmawan, A. A. (2020). *Metode Riset Penelitian Kuantitatif Penelitian Di Bidang Manajemen, Teknik, Pendidikan dan Eksperimen*. CV. Budi Utama.
- Rossita, N. M. D., & Sukartha, I. M. (2017). Pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasi, Skeptisme Profesional Dan Motivasi Pada Kualitas Audit. *E-Jurnal Akuntansi*, 20(3), 2539–2565.
- Sevtiandary, R. (2019). *Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Kualitas Audit : Studi Pada Auditor*. 9, 111–126.
- Sisca, Chandra, E., & Sinaga, A. S. D. (2020). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yayasan Kita Menulis.
- Siyoto, S., & Sodik, A. (2015). *Dasar Metodologi Penelitian*. Literasi Media Publishing.
- Sobar, Suratno, & Yusuf. (2018). Pengaruh Independensi, Kompetensi, dan Obyektivitas Auditor Internal Terhadap Kualitas Hasil Pemeriksaan (Studi Empiris pada Inspektorat Provinsi DKI Jakarta. *Citra Widya Edukasi*, X.
- Solong, A. (2020). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Menunjang Kinerja Aparatur Berkualitas*. CV. Budi Utama.
- Sovitriana, R. (2019). *Kajian Gender Dalam Tinjauan Psikologi*. Uwais Inspirasi Indonesia.
- Supriadi, I. (2020). *Metode Riset Akuntansi*. CV. Budi Utama.
- Suryatin, Anugerah, & Indrawati. (2019). Pengaruh Sumber Daya Manusia, Ketersediaan Infrastruktur, Komitmen Pimpinan, Dan Keteladanan Pimpinan Terhadap Tingkat Maturitas Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (Studi Pada Pemerintah Daerah Kabupaten Indragiri Hulu). *Pekbis*, 11.
- Sutiah. (2020). *Optimalisasi Fuzzy Topsis*. Nizamia Learning Center.
- Suwatno. (2019). *Pemimpin dan Kepemimpinan Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis*. Bumi Aksara.
- Tomasoa. (2020). Pengaruh Independensi Dan Kompetensi Aparat Inspektorat Kota Ambon Terhadap Kualitas Audit. *Jurnal Akuntansi*, 4.
- Tukiran, M. (2020). *Fondasi Teori Manajemen; Sebuah Tinjauan Filosofis, Teoretis, Metodis dan Praktis*. PT. Kanisius.

- Unaradjan, D. D. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Universitas Katolik Indonesia Atmajaya.
- Utaminingsih, A. (2017). *Gender dan Wanita karir*. UB Press.
- Yadiati, winwin, & Mubarak, A. (2017). *Kualitas Pelaporan Keuangan : Kajian Teoritis dan Empiris*. Kencana.
- Yoyo, S., Devyanthi, S., & Nunung, S. A. (2017). *Keuangan Di Era Otonomi Daerah*. ANDI.
- Yustrianthe, R. H. (2012). Beberapa Faktor Yang Mempengaruhi Audit Judgment Auditor Pemerintah. *Jurnal Dinamika Akuntansi*, 4(2).
<https://doi.org/10.15294/jda.v4i2.2165>
- Zaky, M. (2020). *Metode Penyusunan skripsi Bidang Ilmu Akuntansi*. Deepublish CV. Budi Utama.
- Zamzami, F., Mukhlis, & Pramesti Anissa Eka. (2018). *Audit Keuangan Sektor Publik Untuk Laporan Keuangan Pemerintah Daerah*. Gajah Mada University Press.

CURRICULUM VITAE



Nama : Ery Widayati
Jenis Kelamin : Perempuan
Status : Menikah
Agama : Islam
Email : erywidayati@gmail.com
Alamat : Jl. Kp. Bukit Gg. Kerkop II Tanjungpinang
Pekerjaan : PNS Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau
Pendidikan : STIE “YOGYAKARTA” (Diploma III)
STIE Pembangunan Tanjungpinang (S1)