

**DETERMINAN KUALITAS AUDIT**  
**STUDI EMPIRIS PADA INSPEKTORAT PEMERINTAH**  
**PROVINSI BANTEN**

**Yodi Ero Qodriyat**  
*Inspektorat Provinsi Banten*  
[yodiero14@gmail.com](mailto:yodiero14@gmail.com)

**Helmi Yazid**  
*Universitas Sultan Ageng Tirtayasa- Serang, Banten*  
[helmi\\_yazid@yahoo.com](mailto:helmi_yazid@yahoo.com)

**Abstract**

*This study aims to examine the determinants of audit quality in Inspectorate of Banten Province. This research develops theoretical framework as the basis of hypothesis, to answer the research questions consisting of: (1) Does the auditor's performance have an effect on audit quality, (2) Does management support affect audit quality, (3) Does computer-based audit technique influence (6) Does the work environment affect the quality of the audit, (7) Does the availability of budgets affect the quality of the audit, (4) Does the quality of the audit work, and (8) Does the auditor's professional ethics affect the quality of the audit. The sample of this study was 71 people auditor Inspectorate of Banten Province. Data are primary data collected through questionnaires. Data analysis method to test the hypothesis is Structural Equation Modeling (SEM) analysis using Partial Least Square (PLS). The results of this study indicate that the auditor's performance, training and development, as well as the ethics of the auditor profession have a positive effect on audit quality, while for management support, computer-assisted audit techniques, promotion and rewards, work environment and budget availability have no positive effect on audit quality.*

**Keywords** : Auditor Performance, Management Support, Audit Engineering, Training and Development, Promotion and Awards, Work Environment, Budget Availability and Audit Quality.

**PENDAHULUAN**

Tuntutan pelaksanaan akuntabilitas sektor publik terhadap terwujudnya *good governance* di Indonesia semakin meningkat (Sunarsip, 2001). Terdapat tiga aspek utama yang mendukung terciptanya pemerintahan yang baik (*good governance*), yaitu pengawasan, pengendalian, dan pemeriksaan (Mardiasmo, 2005). Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 tentang sistem pengendalian intern pemerintah dalam pasal 48 menyatakan bahwa pengawasan intern dilakukan oleh Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP). Pengawasan internal yang dilaksanakan oleh APIP berfungsi untuk memberikan keyakinan yang memadai atas ketaatan, kehematan, efisiensi, dan efektivitas pencapaian tujuan penyelenggaraan tugas dan fungsi instansi pemerintah, memberikan peringatan dini (*early warning system*) dan meningkatkan efektivitas manajemen risiko dalam penyelenggaraan tugas dan fungsi instansi pemerintah serta memelihara dan meningkatkan kualitas tata kelola penyelenggaraan tugas dan fungsi instansi pemerintah (PP. No. 60 Tahun 2008). Faktanya bahwa masih banyak yang menilai, salah satu penyebab maraknya penyelewengan terhadap pengelolaan keuangan di daerah adalah belum efektifnya pengawasan oleh APIP.

Kualitas audit yang baik salah satunya dipengaruhi oleh kinerja auditor (Masood dan Afzal, 2016). Salah satu upaya untuk menilai kinerja APIP yaitu dengan melakukan penilaian kapabilitas APIP. Pada tahun 2014, BPKP telah melaksanakan pemetaan kapabilitas APIP dengan menggunakan pendekatan *Internal Audit Capability Model* (IACM). Dari hasil pemetaan diketahui bahwa 474 APIP Kementerian, Lembaga, dan Pemerintah Daerah per 31 Desember 2014, sebanyak 404 APIP atau 85,23% berada pada Level-1, 69 APIP atau 14,56% Level-2, dan baru 1 APIP atau 0,21% yang berada pada Level-3. Hal ini menunjukkan rendahnya kapabilitas APIP di Indonesia, termasuk kondisi APIP pada Pemerintah Provinsi Banten. Level kapabilitas APIP Pemerintah Provinsi Banten pada Tahun 2016 berada pada level 1. Hal tersebut lebih disebabkan oleh beberapa hal, antara lain, belum diterapkannya independensi dan objektivitas APIP, lemahnya manajemen APIP, kurangnya kebutuhan formasi auditor, kurangnya kegiatan pengembangan kompetensi sumber daya manusia, dan masih belum diterapkannya pelaksanaan audit sesuai dengan standar audit dan kode etik (BPKP, 2015). Permasalahan lainnya, yakni independensi, objektivitas, kode etik dan standar audit dalam laporan hasil evaluasi *leveling* (IA-CM) APIP pada saat ini menunjukkan adanya perbaikan mutu dengan telah mencapai target pada masing-masing elemennya di level 2 (Laporan Hasil *Leveling* (IACM), 2017).

Selain faktor internal berupa kinerja auditor, sebagai penentu kualitas hasil pemeriksaan, kualitas audit juga dipengaruhi oleh faktor eksternal (situasional). Faktor-faktor tersebut adalah adanya lingkungan kerja, ketersediaan anggaran biaya, dukungan manajemen puncak serta promosi dan penghargaan (Masood dan Afzal, 2016). Hal yang tidak kalah penting yang berkaitan dengan kualitas audit adalah sistem informasi dan teknologi. Penggunaan Teknik Audit Berbantuan Komputer (TABK) merupakan salah satu kecakapan yang diperlukan mengingat dalam lingkungan pemeriksaan yang sudah menggunakan teknologi informasi (BPK RI, 2007). Meier dan Fuglister (1992) menyebutkan untuk meningkatkan kualitas audit perlu dilakukan pelatihan dan supervisi sebagai tindakan preventif dan *peer review* atas standar pengendalian kualitas dan *review* atas kertas kerja pemeriksaan. Tujuan utama program pelatihan menurut Handoko (2001) adalah menutup gap antara kecakapan atau kemampuan pegawai. Dengan adanya pelatihan dan pengembangan diharapkan dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja pegawai dalam mencapai sasaran dan kerja yang telah ditetapkan.

Masood dan Afzal (2016), menyatakan bahwa pelatihan dan pengembangan tidak memberikan pengaruh terhadap kualitas audit. Demikian pula menurut Rahinnaya dan Perdhana (2016), menyatakan dalam hasil penelitiannya bahwa pelatihan dan pengembangan tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja yang berimplikasi terhadap kualitas hasil pekerjaan. Namun berbeda dengan penelitian Maarif *et al.*, (2017), yang menyatakan dalam hasil penelitiannya bahwa pendidikan dan pelatihan yang berkelanjutan baik secara simultan ataupun parsial berpengaruh positif terhadap kualitas audit. Berdasarkan perbedaan dari hasil penelitian tersebut masih menarik untuk diteliti kembali mengenai pendidikan dan pelatihan dengan objek penelitian yang ada di Inspektorat Pemerintah Provinsi Banten.

Salah satu faktor penting lainnya yang juga berperan dalam memengaruhi kualitas audit yaitu adalah mengenai etika profesi. Hutabarat (2012) menyatakan bahwa baik secara simultan maupun parsial etika auditor memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kualitas audit. Sejalan dengan penelitian sebelumnya Putri dan Juliarsa (2014) menyatakan bahwa etika profesi berpengaruh positif terhadap kualitas audit, hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi etika profesi seorang auditor, maka akan semakin baik pula kualitas audit yang dihasilkan. Sementara berbeda dengan penelitian sebelumnya Alfiati (2017) menyatakan bahwa etika auditor tidak berpengaruh signifikan positif terhadap kualitas hasil audit. Hal ini dapat disimpulkan bahwa etika auditor yang tidak sesuai dengan nilai dan norma moral dalam menjalankan tugas yang diembannya. Dengan adanya perbedaan terhadap hasil penelitian yang terkait dengan etika profesi auditor terhadap kualitas audit yang dihasilkan, maka penelitian mengenai hal tersebut masih menarik untuk dilakukan penelitian kembali.

Faktor-faktor yang telah dibahas diatas merupakan determinan yang memengaruhi kualitas audit. Penelitian terkait determinan yang menentukan kualitas audit telah dilakukan oleh beberapa peneliti sebelumnya, namun hasil penelitiannya masih bervariasi. Penelitian ini merupakan mengacu kepada penelitian yang dilakukan Masood dan Afzal (2016), yang menggunakan variabel kinerja auditor, dukungan manajemen, teknik audit berbantuan komputer, pelatihan dan pengembangan, promosi dan penghargaan, lingkungan kerja, serta ketersediaan anggaran sebagai faktor-faktor yang memengaruhi kualitas audit. Berdasarkan uraian di atas, maka yang menjadi tujuan penelitian ini

adalah untuk menginvestigasi (1) Pengaruh kinerja auditor terhadap kualitas audit; (2) Pengaruh dukungan manajemen terhadap kualitas audit; (3) Pengaruh teknik audit berbasis komputer terhadap kualitas audit; (4) Pengaruh pelatihan dan pengembangan auditor terhadap kualitas audit; (5) Pengaruh promosi dan penghargaan terhadap kualitas audit; (6) Pengaruh lingkungan kerja terhadap kualitas audit; (7) Pengaruh ketersediaan anggaran terhadap kualitas audit; (8) Pengaruh etika profesi auditor terhadap kualitas audit.

## **TINJAUAN LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS**

### **Teori Atribusi**

Menurut Fritz Heider (1958) pencetus teori atribusi, teori atribusi merupakan teori yang menjelaskan tentang perilaku seseorang. Teori atribusi menjelaskan mengenai proses bagaimana kita menentukan penyebab dan motif tentang perilaku seseorang. Teori ini mengacu tentang bagaimana seseorang menjelaskan penyebab perilaku orang lain atau dirinya sendiri yang akan ditentukan apakah dari internal misalnya sifat, karakter, sikap, dan lain-lain ataupun eksternal misalnya tekanan situasi atau keadaan tertentu yang akan memberikan pengaruh terhadap perilaku individu (Luthans, 2005).

### **Kinerja Auditor**

Arifah (2012) mendefinisikan kinerja auditor merupakan hasil kerja yang dicapai oleh auditor dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya, dan menjadi salah satu tolak ukur yang digunakan untuk menentukan apakah suatu pekerjaan yang dilakukan akan baik atau sebaliknya. Kemudian Definisi kinerja auditor menurut Goldwesser (1993) adalah kinerja auditor merupakan perwujudan kerja yang dilakukan dalam rangka mencapai hasil kerja yang lebih baik atau lebih menonjol ke arah tercapainya tujuan organisasi. Pencapaian kinerja auditor yang lebih baik harus sesuai dengan standar dan kurun waktu tertentu, yaitu: (1) kualitas kerja, yaitu mutu penyelesaian pekerjaan dengan bekerja berdasarkan pada seluruh kemampuan dan keterampilan, serta pengetahuan yang dimiliki oleh auditor; (2) Kualitas kerja, yaitu jumlah hasil kerja yang dapat diselesaikan dengan target yang menjadi tanggung jawab pekerjaan auditor, yang didasarkan atas ketepatan, kecepatan, serta kemampuan untuk memanfaatkan sarana dan prasarana penunjang pekerjaan; (3) Ketepatan waktu, yaitu ketepatan penyelesaian pekerjaan sesuai dengan waktu yang tersedia.

### **Dukungan Manajemen**

Setiap organisasi dalam usaha mencapai tujuan, dan mengukurnya sampai sejauh mana keberhasilan yang dapat dicapai, dan itu memerlukan dukungan manajemen puncak. Menurut Chen dan Paulraj (2004) mendefinisikan dukungan manajemen puncak yaitu berkomitmen pada waktu, biaya, dan sumber daya untuk mendukung supplier agar terjadi kemitraan pada jangka panjang dan perusahaan juga dapat berlangsung berproses secara stabil. Salah satu hal yang penting bagi manajemen puncak dalam menjalankan bisnis adalah harus dapat selalu mengembangkan dan menciptakan satu nilai bagi perusahaan agar dapat meningkatkan kinerja organisasi. Kemudian Cohen dan Sayag (2010) mendefinisikan mengenai dukungan manajemen adalah berupa dukungan atas program-program kegiatan audit internal atau dalam memastikan bahwa audit internal memiliki sumber daya yang memadai yang dibutuhkan untuk melakukan seluruh pekerjaan tersebut.

### **Teknik Audit Berbantuan Komputer**

Penggunaan Teknik Audit Berbantuan Komputer dalam pemeriksaan diatur dalam Standar Profesional Akuntan Publik (SPAP)-PSA No. 59 (SA Seksi 327) tentang Teknik Audit Berbantuan Komputer. Dalam standar ini dijelaskan mengenai tipe dan manfaat TABK, pertimbangan dalam menggunakan TABK, langkah-langkah dalam menggunakan TABK, dokumentasi hasil pemeriksaan dengan TABK, dan penggunaan TABK dalam lingkungan komputer bisnis kecil. Teknik audit berbantuan komputer merupakan penggunaan sebuah program perangkat komputer untuk menjalankan fungsi audit sehingga akan menyederhanakan proses audit (Romney, 2014). Penggunaan TABK merupakan salah satu kecakapan yang diperlukan mengingat dalam lingkungan pemeriksaan yang sudah menggunakan teknologi informasi (BPK RI, 2007).

## **Pelatihan dan Pengembangan**

Pendidikan dan pelatihan berkelanjutan bagi APIP dapat meningkatkan kualitas hasil pemeriksaan. Pendidikan dan pelatihan berkelanjutan dibutuhkan dalam pengembangan kemampuan seseorang dalam meningkatkan profesionalisme dalam bekerja (Hasibuan 1997). Hal ini juga dikemukakan dalam Permenpan nomor : PER/05/M.PAN/03/2008 tanggal 31 Maret 2008, bahwa pendidikan dan pelatihan berkelanjutan merupakan salah satu standar yang harus dimiliki oleh Aparat Pengawasan Intern Pemerintah dalam melakukan tugas pengawasan sebagaimana yang diungkapkan oleh BPK-RI, bahwa pendidikan dan pelatihan berkelanjutan merupakan bagian dari program yang dapat memelihara kemampuan auditor dalam peningkatan kualitas hasil pemeriksaan. Sedarmayanti (2011) menyatakan, pendidikan dan pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non managerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas. Mondy (2008) mendefinisikan pelatihan dan pengembangan seperti berikut. Pelatihan adalah aktivitas – aktivitas yang di rancang untuk memberi para pembelajar pengetahuan dan ketrampilan yang dibutuhkan untuk pekerjaan mereka saat ini. Di sisi lain pengembangan adalah pembelajaran yang melampaui pekerjaan saat ini dan memiliki fokus jangka panjang.

## **Promosi dan Penghargaan**

Promosi atau kenaikan jabatan merupakan peningkatan dari seorang tenaga pegawai pada suatu bidang tugas yang lebih baik, dibandingkan dengan sebelumnya dari sisi tanggung jawab lebih besar, prestasi, fasilitas, status yang lebih tinggi, dan adanya penambahan upah atau gaji, serta tunjangan lainnya. Promosi pekerjaan atau jabatan merupakan perkembangan yang positif dari seorang pekerja atau pegawai karena tugasnya dinilai baik oleh pejabat yang berwenang. Oleh karena itu pemberian tanggung jawab dan kewenangan yang lebih tinggi patut diberikan kepada mereka yang berprestasi. Penilaian seorang pegawai dilakukan oleh pejabat yang membawahnya dan unit biro yang mempunyai tugas untuk mengolah kegiatan administrasi kepegawaian. (Fathoni, 2006). Graham & Manus (2002) mendefinisikan *reward* sebagai semua jenis penghargaan langsung dan tidak langsung serta intrinsik dan ekstrinsik yang mencakup gaji, kompensasi, tunjangan serta penghargaan yang bersifat intrinsik seperti pekerjaan itu sendiri, hubungan dengan rekan kerja dan atasan, pembelajaran dan pengembangan serta pengalaman kerja itu sendiri.

## **Promosi dan Penghargaan**

Promosi atau kenaikan jabatan merupakan peningkatan dari seorang tenaga pegawai pada suatu bidang tugas yang lebih baik, dibandingkan dengan sebelumnya dari sisi tanggung jawab lebih besar, prestasi, fasilitas, status yang lebih tinggi, dan adanya penambahan upah atau gaji, serta tunjangan lainnya. Promosi pekerjaan atau jabatan merupakan perkembangan yang positif dari seorang pekerja atau pegawai karena tugasnya dinilai baik oleh pejabat yang berwenang. Oleh karena itu pemberian tanggung jawab dan kewenangan yang lebih tinggi patut diberikan kepada mereka yang berprestasi. Penilaian seorang pegawai dilakukan oleh pejabat yang membawahnya dan unit biro yang mempunyai tugas untuk mengolah kegiatan administrasi kepegawaian. (Fathoni, 2006). Graham & Manus (2002) mendefinisikan *reward* sebagai semua jenis penghargaan langsung dan tidak langsung serta intrinsik dan ekstrinsik yang mencakup gaji, kompensasi, tunjangan serta penghargaan yang bersifat intrinsik seperti pekerjaan itu sendiri, hubungan dengan rekan kerja dan atasan, pembelajaran dan pengembangan serta pengalaman kerja itu sendiri.

## **Lingkungan Kerja**

Supardi (2003) menyatakan definisi lingkungan kerja yaitu merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, menentramkan dan kesan betah bekerja dan lain sebagainya. Sementara Menurut Logahan (2009) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang sudah diembankan padanya. Logahan (2009) menyatakan bahwa secara garis besar lingkungan kerja terbagi menjadi dua, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik merupakan semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat di sekitar karyawan, yang dapat mempengaruhi karyawan tersebut baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik ada yang berupa lingkungan umum, dapat juga disebut dengan lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, seperti temperatur, kelembaban, dan sirkulasi udara. Sedangkan lingkungan kerja non fisik merupakan suatu keadaan yang terjadi dan memiliki kaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan, sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan.

## **Ketersediaan Anggaran**

Inspektorat selaku APIP yang diberikan wewenang untuk melaksanakan reviu memiliki tantangan besar untuk menghasilkan hasil audit yang berkualitas. Dukungan sumber daya manusia (SDM) berkompeten, prasarana dan sarana yang memadai, anggaran biaya, serta adanya petunjuk teknis yang memuat prosedur pelaksanaan kegiatan (Widyarini dan Ratnadi, 2016). Definisi ketersediaan menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (2017) adalah berarti kesiapan suatu sarana (tenaga, barang, modal, anggaran) untuk dapat digunakan atau dioperasikan dalam waktu yang telah ditentukan. Sedangkan definisi anggaran menurut *Government Accounting Standard Board* (GASB) adalah rencana operasi keuangan daerah, yang mencakup estimasi yang diusulkan, dan sumber pendapatan yang diharapkan untuk membiayai dalam periode tertentu. Dari pendapat para ahli ekonomi di atas jelas bahwa anggaran merupakan alat bantu bagi manajemen dalam melaksanakan fungsinya dan merupakan pedoman dalam usaha bagi pencapaian tujuan di masa akan datang, sebagai rencana dan sasaran tertentu, anggaran membandingkan hasil yang dicapai dengan rencana yang merupakan dasar pengendalian dan pengkoordinasian kegiatan dari seluruh bagian-bagian yang ada dalam suatu pemerintahan.

## **Etika Profesi Auditor**

Menurut Elder *et al.*, (2011) etika dapat didefinisikan secara luas sebagai seperangkat prinsip-prinsip moral atau nilai-nilai. Secara umum, etika didefinisikan sebagai nilai-nilai tingkah laku atau aturan-aturan tingkah laku yang diterima dan digunakan oleh suatu golongan tertentu individu (Sari, 2011). Menurut Ikatan Akuntan Indonesia (2011), Auditor adalah merupakan salah satu bagian dari Akuntan. Auditor harus mematuhi kode etik yang ditetapkan. Pelaksanaan audit harus mengacu pada standar audit ini, dan auditor wajib mematuhi kode etik yang merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari standar audit (Ashari, 2011). Kode Etik Akuntan Indonesia dapat diartikan: (1) Sebagai suatu sistem prinsip-prinsip moral dan pelaksanaan peraturan yang memberikan pedoman kepada akuntan dalam berhubungan dengan auditee, masyarakat dan akuntan lain sesama profesi. (2) Suatu alat atau sarana untuk memberikan keyakinan kepada klien, pemakai laporan keuangan dan masyarakat pada umumnya tentang kualitas atau mutu jasa yang diberikan oleh akuntan.

## **Kualitas Audit**

*The Institute of Internal Auditors* (2011) mendefinisikan kualitas sebagai metode untuk pemeriksaan dan melakukan investigasi. Kualitas audit dapat ditentukan dari praktek atau proses kerja audit. Menurut Arens et al. (2012) kualitas audit merupakan: *How tell an auditor detects and report material misstatements in financial statements*. Bagaimana seorang auditor dapat mendeteksi dan melaporkan pelanggaran yang material di laporan keuangan. Pendapat yang sama dikemukakan oleh DeAngelo (1981) yang mendefinisikan kualitas audit sebagai: *To be market-assessed joint probability that a given auditor will both (a) discover a breach in the clients accounting system, and (b) report the breach*. Probabilitas auditor dapat mendeteksi salah saji material dan melaporkan pelanggaran tersebut dengan baik kualitas audit sebagai probabilitas nilai pasar bahwa laporan keuangan mengandung kekeliruan material dan auditor akan menemukan dan melaporkannya.

## **Pengaruh Kinerja Auditor Terhadap Kualitas Audit**

Teori atribusi menjelaskan mengenai proses bagaimana kita menentukan penyebab dan motif tentang perilaku seseorang. Seseorang akan membentuk ide tentang orang lain dan situasi disekitarnya yang menyebabkan perilaku seseorang dalam persepsi sosial yang disebut dengan *dispositional attributions* dan *situational attributions*. *Dispositional attributions* atau penyebab internal yang mengacu pada aspek perilaku individual yang ada dalam diri seseorang seperti kepribadian, persepsi diri, kemampuan, dan motivasi. Sedangkan *situational attributions* atau penyebab eksternal yang mengacu pada lingkungan sekitar yang dapat mempengaruhi perilaku, seperti kondisi sosial, nilai-nilai sosial, dan pandangan masyarakat (Luthans, 2005). Uraian tentang teori di atas berkaitan dengan kinerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai dalam hal ini adalah kinerja auditor.

Selanjutnya berdasarkan pendekatan logis dapat disimpulkan bahwa kinerja individu sangat berkaitan dengan perilaku individu tersebut yang akan berdampak hasil kerja yang dihasilkan. Semakin baik perilaku individu yang berkaitan dengan pekerjaannya, maka kinerja yang dihasilkan akan semakin baik pula, dan tentu saja akan memberikan pengaruh terhadap peningkatan hasil pekerjaan yang akan dihasilkan. Kemudian melalui pendekatan empiris terdapat beberapa pendapat dari para ahli dalam penelitiannya yaitu kinerja auditor merupakan salah satu faktor yang memengaruhi kualitas audit (Masood dan Afzal, 2016). Suatu Tingkatan sampai sejauh mana keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya dapat dikatakan sebagai kinerja. Pengukuran kinerja pada umumnya terkait dengan tiga aspek, yaitu: tingkat kuantitas, tingkat kualitas dan tingkat kerjasama (Rendra, 2013). Penelitian Mathis dan Jackson (2002), menyatakan pengukuran kinerja sangat penting dilakukan dengan melihat kontribusi pegawai, kinerja pada dasarnya adalah apa dikerjakan dan yang tidak dikerjakan oleh pegawai atau bisa disebut juga sebagai kompetensi. Dari beberapa uraian di atas masih terdapat ketidakkonsistenan antara penelitian-penelitian sebelumnya mengenai pengaruh kinerja auditor terhadap kualitas audit. Berdasarkan hal tersebut maka dapat dibuat hipotesis pada penelitian ini sebagai berikut :

**H<sub>1</sub>: Kinerja auditor berpengaruh positif terhadap kualitas audit**

## **Pengaruh Dukungan Manajemen Terhadap Kualitas Audit**

Cohen dan Sayag (2010) menyatakan bahwa dalam literatur manajemen telah menawarkan banyak bukti untuk peran kunci dukungan manajemen puncak dalam keberhasilan hampir semua program dan proses dalam sebuah organisasi. Fernandez dan Rainey (2006) mengemukakan, bahwa dukungan manajemen puncak dan komitmen dalam perubahan memainkan peran penting dalam pembaharuan organisasi, karena para manajer senior dapat memobilisasi massa yang diperlukan untuk menindaklanjuti upaya dalam menghasil kualitas. Sejumlah studi empiris telah menemukan dukungan manajemen puncak untuk kualitas menjadi faktor kunci dalam perbaikannya (misalnya, Dale dan Duncalf 1985; Ebrahimpour dan Lee 1988). Sikap dan perilaku manajer puncak juga telah ditemukan terkait dengan praktik manajemen mutu (Flynn, Schroeder dan Sakakibara 1994).

Beberapa penelitian terbaru menunjukkan bahwa dukungan untuk audit internal oleh manajemen puncak merupakan penentu penting efektivitasnya (Jill 1998; Schwartz, Dunfee dan Kline 2005). Mahfoodz dan Afzal (2016) menyatakan bahwa jika manajemen puncak benar-benar mendukung auditor, tingkat korupsi dapat diminimalkan dan kualitas audit dapat ditingkatkan. Manajemen harus sepenuhnya mendukung auditor dalam mengeluarkan laporan audit yang tidak bias

dan transparan. Seharusnya auditor tidak terpengaruh oleh tekanan politik dan ketenaran entitas. Berdasarkan uraian diatas, maka diajukan hipotesis dua sebagai berikut :

**H<sub>2</sub> : Dukungan manajemen berpengaruh positif terhadap kualitas audit.**

#### **Pengaruh Teknik Audit Berbantuan Komputer Terhadap Kualitas Audit**

Perkembangan Teknologi Informasi (TI) mempengaruhi perkembangan proses audit (Mulyadi, 2007). Salah satu hasil dari perkembangan TI adalah penggunaan Teknik Audit Berbantuan Komputer (TABK), aplikasi TABK ini merupakan peluang berarti bagi auditor internal untuk menguji efektivitas transaksi entitas dan mengontrolnya secara periodik, perjalanan menuju audit kontinu yang tepat dimulai dengan pengevaluasian yang lebih sering (Joe, dkk: 2009).

TABK tidak hanya memudahkan dalam hal analisa tetapi juga dapat meningkatkan efektifitas dan efisiensi waktu, biaya dan juga sumber daya manusia. Selain itu, TABK juga membuat auditor untuk dapat mengakses berbagai jenis file/data elektronik dan melakukan berbagai operasi untuk mengujinya secara komprehensif sehingga dapat mendeteksi fraud atau kecurangan. Hal ini tentunya berpengaruh pada kualitas audit yang dihasilkan oleh auditor dalam memberikan opininya atas laporan keuangan. Harum (2014) meneliti tentang teknik audit berbantuan komputer sebagai prediktor kualitas audit. Hasil dari penelitian ini adalah teknik audit berbantuan komputer berpengaruh positif dan signifikan secara statistik pada kualitas audit. Berdasarkan uraian diatas, maka diajukan hipotesis ketiga sebagai berikut :

**H<sub>3</sub> : Teknik audit berbantuan komputer berpengaruh positif terhadap kualitas audit**

#### **Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Terhadap Kualitas Audit**

Pelatihan adalah aktivitas – aktivitas yang di rancang untuk memberi para pembelajar pengetahuan dan ketrampilan yang dibutuhkan untuk pekerjaan mereka saat ini (Mondy,2008). Pelatihan menurut Kaswan (2013) adalah proses meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan karyawan. Pelatihan mungkin juga meliputi perubahan sikap sehingga karyawan dapat melakukan pekerjaannya lebih efektif.

Pengembangan merupakan proses dimana karyawan oleh ketrampilan dan pengalaman agar berhasil pada pekerjaan sekarang dan tugas – tugas dimasa yang akan datang (Kaswan,2013). Pelatihan dan pengembangan sendiri ini sangat penting karena keduanya merupakan cara yang digunakan untuk mempertahankan, meningkatkan dan memelihara pegawai publik dalam organisasi dan sekaligus meningkatkan keahlian para pegawai untuk kemudian dapat meningkatkan produktivitasnya. Tahir *et al.*, (2014), Ahmad *et al.*, (2014) dan Onyango *et al.*, (2014) menjelaskan adanya pengaruh positif dan signifikan antara pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja pegawai yang dapat memengaruhi kualitas hasil pekerjaannya. Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis keempat yang diajukan adalah:

**H<sub>4</sub> : Pelatihan dan pengembangan berpengaruh positif terhadap kualitas audit**

#### **Pengaruh Promosi dan Penghargaan Terhadap Kualitas Audit**

Kualitas audit akan tinggi apabila keinginan dan kebutuhan auditor yang menjadikan motivasi kerjanya dapat terpenuhi. Kompensasi dari organisasi berupa penghargaan (*reward*) sesuai profesinya, akan meningkatkan kualitas audit karena mereka merasa bahwa organisasi telah memperhatikan kebutuhan dan pengharapan kerja mereka (Ardini, 2010). Semakin tinggi *reward* (imbalan) seorang auditor maka tingkat kematangan dalam mengambil pertimbangan juga akan semakin tinggi. Begitu juga dengan beban pekerjaan atau stres kerja seperti tekanan dari klien, tekanan personal, emosional atau keuangan dapat mengakibatkan independensi auditor berkurang dan dapat mempengaruhi kualitas audit (Henry, 2012).

Cohen dan Sayag (2010) dalam penelitiannya menyatakan bahwa auditor internal melakukan berbagai macam aktivitas di berbagai macam departemen dalam organisasi yang membuat mereka mempunyai kesempatan untuk belajar bagaimana departemen tersebut berjalan dan diatur. Promosi karir auditor dapat membuat auditor internal menjadi lebih termotivasi untuk melakukan pekerjaannya dengan baik sehingga audit yang dilaksanakan dapat menghasilkan laporan dan hasil yang dapat diandalkan. Tingkat dimana audit internal dapat mengarah ke karir manajerial dalam organisasi dapat mempengaruhi efektivitas auditor internal dan auditor internal akan berinvestasi kerja lebih banyak

untuk meningkatkan kesempatan promosi kerja mereka (Cohen dan Sayag, 2010). Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis kelima yang diajukan adalah:

**H<sub>5</sub> : Promosi dan penghargaan berpengaruh positif terhadap kualitas audit.**

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kualitas Audit**

Keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, menentramkan dan kesan betah bekerja dan lain sebagainya adalah merupakan definisi lingkungan kerja menurut Supardi (2003). Menurut Isna *et al.*, (2013), dalam penelitiannya menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan kuat terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian tersebut sejalan dengan penelitian Sari *et al.*, (2017), menyatakan bahwa lingkungan kerja secara simultan dan parsial memberikan pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan yang berdampak kepada peningkatan kualitas hasil pekerjaan. Demikian juga hasil penelitian Febriani (2016) sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kualitas akuntabilitas kinerja instansi pemerintah. Namun secara parsial lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kualitas akuntabilitas kinerja instansi pemerintah di kabupaten Bintan.

Kemudian Difayoga (2012), dalam penelitiannya mengenai lingkungan kerja terhadap kinerja, menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Selanjutnya Muhammad (2016) mendukung penelitian sebelumnya, dalam penelitiannya mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado. Hasil penelitian menunjukkan secara simultan maupun parsial lingkungan kerja, kompensasi, dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan beberapa hasil penelitian di atas sebagian besar menyatakan bahwa lingkungan kerja memberikan pengaruh yang positif terhadap peningkatan kualitas hasil pekerjaan. Namun ada juga hasil penelitian yang menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak memberikan pengaruh terhadap kualitas pekerjaan. Dengan masih adanya perbedaan mengenai hasil penelitian tersebut maka dapat disusun hipotesis pada penelitian ini sebagai berikut:

**H<sub>6</sub> : Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kualitas audit.**

### **Pengaruh Ketersediaan Anggaran Terhadap Kualitas Audit**

Salah satu faktor untuk mencapai kualitas hasil pekerjaan yang baik harus didukung oleh ketersediaan sumber daya yang cukup. Sumber daya tersebut salah satunya adalah ketersediaan anggaran untuk membiayai pekerjaan yang akan dilaksanakan. Para ahli ekonomi menyatakan bahwa anggaran merupakan alat bantu bagi manajemen dalam melaksanakan fungsinya dan merupakan pedoman dalam usaha bagi pencapaian tujuan di masa yang akan datang. Menurut Widyarini dan Ratnadi (2016), dalam hasil penelitiannya menyatakan bahwa ketersediaan anggaran berpengaruh terhadap hasil kualitas pekerjaan auditor dalam mereviu laporan keuangan pemerintah daerah di Provinsi Bali. Namun berbeda dengan hasil penelitian Masood dan Afzal (2016), yang menyatakan bahwa ketersediaan anggaran untuk membiayai pelaksanaan audit tidak berpengaruh terhadap kualitas audit. Berdasarkan hasil penelitian di atas masih terdapat perbedaan mengenai variabel ketersediaan anggaran dalam memberikan pengaruh terhadap kualitas hasil pekerjaan. Dengan masih adanya perbedaan mengenai hasil penelitian tersebut maka dapat disusun hipotesis pada penelitian ini sebagai berikut:

**H<sub>7</sub> : Ketersediaan anggaran berpengaruh positif terhadap kualitas audit.**

### **Pengaruh Etika Profesi Auditor Terhadap Kualitas Audit**

Etika mengacu pada sistem atau kode perilaku yang didasarkan pada kewajiban moral dan kewajiban yang menunjukkan bagaimana kita seharusnya bersikap. Kode etik auditor merupakan aturan perilaku auditor sesuai dengan tuntutan profesi dan organisasi serta standar audit yang merupakan ukuran mutu minimal yang harus dicapai oleh auditor dalam menjalankan tugas auditnya. Etika memiliki pengaruh terhadap kualitas hasil audit, jika etika yang dimiliki oleh seorang auditornya baik maka hasil audit laporan keuangan yang dihasilkan juga akan baik dan sebaliknya, jika etika yang dimiliki oleh auditor kurang baik maka kualitas hasil audit laporan keuangan juga tidak akan membaik.

Seperti halnya kepatuhan terhadap peraturan yang telah ditetapkan oleh pemerintah yang harus dipatuhi oleh auditor dalam melaksanakan audit laporan keuangan.

Terkait dengan hubungan antara etika profesi dengan kualitas audit, Hutabarat (2012), menyatakan bahwa baik secara simultan maupun parsial etika auditor memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kualitas audit. Hal ini didukung oleh Putri dan Juliarsa (2014) yang menyatakan bahwa etika profesi berpengaruh positif terhadap kualitas audit, hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi etika profesi seorang auditor, maka akan semakin baik pula kualitas audit yang dihasilkan. Sementara berbeda dengan penelitian sebelumnya Alfiati (2017) menyatakan bahwa etika auditor tidak berpengaruh signifikan positif terhadap kualitas hasil audit. Berdasarkan hasil penelitian di atas masih terdapat perbedaan mengenai variabel etika profesi auditor dalam memberikan pengaruh terhadap kualitas hasil pekerjaan audit. Dengan masih adanya perbedaan mengenai hasil penelitian tersebut maka dapat disusun hipotesis pada penelitian ini sebagai berikut:

**H<sub>s</sub> : Etika profesi berpengaruh positif terhadap kualitas audit.**

### METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode survey dan bersifat non eksperimental. Sedangkan jenis penelitian yang dilakukan adalah *explanatory research*, yang menjelaskan hubungan kausal dan korelasional antar variabel melalui pengujian hipotesis. Pada metode survei, data dikumpulkan dari para responden dengan menggunakan kuesioner. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, yaitu data diperoleh melalui kuesioner yang langsung disebarkan kepada para auditor Inspektorat Pemerintah Provinsi Banten. Populasi dari penelitian ini adalah auditor yang ada di Inspektorat Pemerintah Provinsi Banten. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah metode sampel jenuh atau sensus, yang menggunakan seluruh populasi yang ada dengan jumlah auditor sebanyak 81 (delapan puluh satu) orang auditor. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini akan diperoleh melalui kuesioner dan kepustakaan.

Setelah melakukan evaluasi atas model pengukuran (*measurement model*), maka tahap berikutnya adalah melakukan evaluasi terhadap *structural model*, yaitu tahap pengujian hipotesis untuk mendapatkan hasil apakah signifikan atau tidaknya pengaruh variabel eksogen terhadap endogen melalui pengujian *Path coefficients*, yang digunakan untuk menguji arah (positif atau negatif) dan untuk menguji besarnya nilai  $\rho$  atau *loading factor*, dan Pengujian besarnya pengaruh berdasarkan nilai koefisien determinasi ( $r^2$ ). Dengan demikian dikarenakan penelitian ini adalah menggunakan seluruh populasi sebagai sampel atau penelitian sensus, maka tidak perlu lagi dilaksanakan uji *t-statistic* dan uji *f-squared value*. Proses estimasi model dapat dilakukan dengan menggunakan aplikasi program *SmartPLS*.

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil uji signifikansi koefisien jalur pada model struktural menunjukkan bahwa kinerja auditor, pelatihan dan pengembangan, dan etika profesi auditor berpengaruh positif terhadap kualitas audit karena memiliki nilai koefisien jalur lebih besar dari *t-tabel* = 1,96. Sementara untuk dukungan manajemen, teknik audit berbantuan komputer, promosi dan penghargaan, lingkungan kerja serta ketersediaan anggaran tidak berpengaruh positif terhadap kualitas audit karena memiliki nilai koefisien lebih kecil dari *t-tabel* atau dibawah 1,96. Evaluasi model struktural dilakukan dengan menguji signifikansi dari masing-masing koefisien jalur yang menunjukkan kuatnya pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya. Untuk menilai signifikansi model prediksi dalam pengujian model struktural, dapat dilihat dari nilai *t-statistic* antara variabel independen ke variabel dependen dalam tabel *Path Coefficients* (koefisien jalur) pada *output SmartPLS* tabel 1.

#### **Pengaruh Kinerja Auditor terhadap Kualitas Audit**

Berdasarkan hasil hitungan statistik, dapat disimpulkan bahwa konstruk Kinerja Auditor berpengaruh positif terhadap konstruk Kualitas Audit. Hal ini dapat dilihat dari nilai  $t_{hitung}$  yang lebih besar dari  $t_{tabel}$  (1,96) yakni sebesar 5,774. Berdasarkan data analisis statistik terdapat nilai *original sample estimate* sebesar 0,662 hal ini berarti kinerja auditor memberikan pengaruh yang sedang terhadap kualitas audit yang dihasilkan. Adapun arah pengaruh dari kinerja auditor terhadap kualitas

audit adalah positif yang menunjukkan semakin tinggi kinerja auditor maka akan semakin baik kualitas audit.

**Table 1**  
**Path Coefficients Antar Variabel dan Uji Signifikansi**

	Original Sample Estimate	Mean Of Subsamples	Standard Deviation	T-Statistic
<b>KINA -&gt; KA</b>	0.662	0.702	0.115	5.744
<b>DM -&gt; KA</b>	0.048	0.077	0.232	0.209
<b>TABK -&gt; KA</b>	0.196	0.034	0.230	0.853
<b>PLPG -&gt; KA</b>	0.313	0.256	0.157	1.989
<b>PRPG -&gt; KA</b>	0.054	0.016	0.200	0.273
<b>LK -&gt; KA</b>	0.213	0.168	0.187	1.137
<b>KTA -&gt; KA</b>	0.092	0.057	0.118	0.778
<b>EP -&gt; KA</b>	0.270	0.258	0.109	2.483

Sumber : Data diolah, 2018

Berdasarkan data analisis deskriptif tanggapan responden indikator yang digunakan dalam mengukur variabel kinerja mendapatkan tanggapan yang sangat baik dari seluruh responden untuk kedua indikator yang digunakan yaitu motivasi dan kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa responden dalam hal ini auditor, merasa mendapatkan bimbingan dari instansi responden dalam rangka mengembangkan karir dan berguna untuk meningkatkan produktivitas pekerjaan yang dihasilkan. Responden juga merasa puas dengan pekerjaan dan kompensasi yang diberikan oleh instansi dengan demikian dua hal tersebut dapat meningkatkan kualitas hasil audit yang dilaksanakan oleh responden. Dengan demikian, hal ini berarti bahwa kualitas audit dapat dicapai jika auditor memiliki kinerja yang baik. Keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan waktu yang diukur dengan mempertimbangkan kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu demi tercapainya tujuan organisasi.

Menurut Mathis dan Jackson (2002) bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa dikerjakan dan yang tidak dikerjakan oleh pegawai atau bisa disebut juga sebagai kompetensi. Semakin meningkatnya kompetensi auditor maka auditor akan semakin peka dan cepat tanggap dalam mendeteksi adanya kekeliruan, auditor akan semakin tepat waktu dalam menyelesaikan tugas audit, auditor akan semakin cepat menggolongkan kekeliruan berdasarkan tujuan audit dan sistem akuntansi yang melandasinya, dan semakin berpengalaman seorang internal audit, maka tingkat kesalahan dalam melaksanakan tugas audit akan dapat diminimalisasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Arifah (2012) bahwa kinerja auditor berpengaruh positif terhadap kualitas audit. Bertambah baiknya kinerja auditor akan meningkatkan kualitas audit. Selain itu hasil penelitian ini sejalan pula dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Alfani (2017) bahwa kinerja audit yang terlalu rendah maka akan menurunkan Kualitas Auditnya, begitupun sebaliknya semakin tinggi kinerja audit maka akan semakin tinggi Kualitas Audit yang dihasilkan oleh auditor tersebut.

### **Pengaruh Dukungan Manajemen terhadap Kualitas Audit**

Berdasarkan hasil hitungan statistik, dapat disimpulkan bahwa konstruk Dukungan Manajemen tidak berpengaruh positif terhadap konstruk Kualitas Audit. Hal ini dapat dilihat dari nilai  $t_{hitung}$  yang lebih kecil dari  $t_{tabel}$  (1,96) yakni sebesar 0,209. Berdasarkan data analisis deskriptif indikator yang paling dominan dalam variabel dukungan manajemen adalah terkait dengan dukungan kepada tim audit internal untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai auditor, yang dibuktikan dengan nilai skor indeks tanggapan sebesar 91,83% yang berada pada kriteria tanggapan yang sangat baik dari responden dalam penelitian ini.

Berdasarkan pengamatan lapangan, penyebab tidak terdapatnya pengaruh positif dari Dukungan Manajemen terhadap kualitas audit pada Inspektorat Provinsi Banten disebabkan belum optimalnya upaya perbaikan untuk memenuhi amanat dalam Rencana Jangka Menengah Negara (RPJMN) tahun 2015 – 2019 yang menyatakan bahwa Kapabilitas APIP berada pada level 3

(integrated), dengan *outcome*-nya adalah *reasonable assurance* atas ketaatan, meningkatkan 3E dan *advisory services* untuk *Governance, Risk and Compliance (GRC)*, sedangkan pada saat ini Inspektorat Provinsi Banten masih pada level 2 atau *Infrastructure* yang didefinisikan bahwa proses audit dilakukan secara tetap (rutin) dan berulang, sudah membangun infrastruktur namun baru selaras sebagian dengan standar audit yang ada. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa responden masih merasa bahwa dukungan manajemen terhadap pelaksanaan audit yang dilaksanakan oleh auditor masih belum optimal.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Baheri *et.al*,(2017) yang menyatakan bahwa dukungan manajemen tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap efektivitas audit internal yang berdampak kepada kualitas audit yang dihasilkan. Sementara itu hasil penelitian ini tidak sejalan dengan Cohen dan Sayag (2010) yang menemukan bahwa Dukungan Manajemen berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kualitas audit, semakin besar upaya dalam rangka meningkatkan kapabilitas manajemen audit didukung dengan sumber daya yang memadai, standar dan kode etik yang dijalankan secara konsisten maka akan semakin baik kualitas audit yang dihasilkan. Kemudian penelitian lainnya yang tidak sejalan dengan hasil hipotesis di atas adalah Mihret *et al.*, (2010) bahwa dukungan manajemen berpengaruh terhadap kualitas audit, dimana alokasi sumber daya manusia dan material yang memadai untuk audit internal, serta bentuk koordinasi dengan pihak auditan yang efektif selama pelaksanaan tugasnya dapat meningkatkan kualitas audit. Dukungan manajemen yaitu dalam hal ini pemerintah daerah merupakan faktor penting bagi efektivitas fungsi audit internal sehingga pemma perlu membenahi semua sumber daya untuk lebih memadai. Salah satu upaya untuk menilai kinerja APIP yaitu dengan melakukan penilaian kapabilitas APIP. Level kapabilitas ini secara tidak langsung dapat memberikan gambaran mengenai tingkat efektifitas tata kelola suatu APIP karena salah satu kriteria dari suatu tata kelola yang baik adalah adanya pengembangan kapasitas dan kapabilitas organisasi (Widyananda, 2008).

### **Pengaruh Teknik Audit Berbantuan Komputer terhadap Kualitas Audit**

Berdasarkan hasil hitungan statistik, dapat disimpulkan bahwa konstruk Teknik Audit Berbantuan Komputer tidak berpengaruh positif terhadap konstruk Kualitas Audit. Hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien jalur sebesar 0,196 dengan nilai  $t_{hitung}$  yang lebih kecil dari  $t_{tabel}$  (1,960) yakni sebesar 0,853. Dengan demikian, Hipotesis H3 dalam penelitian ini ditolak, yaitu hasil olah data statistik penelitian ini menyatakan bahwa teknik audit berbantuan komputer tidak memberikan pengaruh positif terhadap kualitas audit di lingkungan Inspektorat Provinsi Banten.

Hasil analisis deskriptif semua indikator yang digunakan dalam mengukur variabel teknik audit berbantuan komputer mendapatkan kriteria tanggapan sangat baik dari responden. Adapun indikator yang paling dominan adalah dalam mengukur variabel teknik audit berbantuan komputer adalah kemudahan teknik audit berbantuan komputer. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa responden menyatakan teknik audit berbantuan komputer dapat memudahkan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Kemajuan dalam informasi dan teknologi secara terus menerus membuat prosedur pengendalian dan nilai audit menjadi lebih efektif. Untuk menunjang itu semua perlu dilakukan teknik audit yang lebih singkat dan sederhana dengan memperhatikan banyak objek pemeriksaan dan ketersediaan waktu dalam melakukan audit, maka dari itu teknik audit berbantuan komputer berupa penggunaan program perangkat komputer sangat dibutuhkan yang pada hasilnya akan meningkatkan kualitas audit.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Omunuk dan Oni (2015), yang menyatakan bahwa pada penelitian dengan sampel perusahaan audit internasional *the big 4* di Nigeria penggunaan teknik audit berbasis komputer tidak memberikan pengaruh terhadap peningkatan kualitas audit. Berbeda dengan sebelumnya, hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Januraga dan Budhiarta (2015), serta Harum (2015) yang membuktikan secara empiris bahwa penggunaan teknik audit berbantuan komputer dalam melakukan audit berpengaruh signifikan terhadap kualitas audit. Semakin meningkatnya intensitas penggunaan teknologi informasi akan menghasilkan kualitas audit yang semakin baik pula.

### **Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan terhadap Kualitas Audit**

Berdasarkan hasil hitungan statistik, dapat disimpulkan bahwa konstruk Pelatihan dan Pengembangan berpengaruh positif terhadap konstruk Kualitas Audit. Hal ini dapat dilihat dari nilai

$t_{hitung}$  yang lebih besar dari  $t_{tabel}$  (1,96) yakni sebesar 1,989. Dengan demikian, Hipotesis 4 dalam penelitian ini diterima. Dari data analisis deskriptif dapat dilihat bahwa indikator yang paling dominan dalam mengukur variabel pelatihan dan pengembangan bagi auditor adalah indikator mengenai kesesuaian metode pelatihan dengan tujuan yang akan dicapai dari program pelatihan dan pengembangan bagi auditor yang berada pada kriteria tanggapan yang sangat baik dari seluruh responden dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil uji statistik menggambarkan bahwa untuk meningkatkan Kualitas Audit perlu dilakukan pemutakhiran keahlian pengawasan melalui pelatihan dan pengawasan dengan cara memecahkan permasalahan operasional, dan orientasi auditor terhadap entitas. Hal tersebut untuk menutup gap antara kecakapan atau kemampuan auditor dengan kebutuhan peran jabatan dalam tim audit dan pelatihan diharapkan dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja auditor dalam mencapai sasaran dan kerja yang telah ditetapkan. Auditor merupakan profesi yang memiliki spesialisasi kompetensi tersendiri, maka atas dasar hal itu, peningkatan kapasitas auditor perlu dilakukan *upgrading* secara kontinyu sesuai perkembangan zaman, agar bisa menjawab semua permasalahan dengan memberikan *quality assurance* secara memadai yang pada akhirnya akan meningkatkan kualitas audit itu sendiri. Begitupun dilingkungan Inspektorat Provinsi Banten telah dilakukan *mapping* terkait kebutuhan pendidikan dan pelatihan secara berkelanjutan dengan instansi terkait.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian-penelitian sebelumnya mengenai hubungan antara pelatihan dan pengembangan dengan kinerja karyawan yang berimplikasi terhadap kualitas hasil pekerjaannya yaitu: Tahir *et al.*, (2014), Ahmad *et al.*, (2014) dan Onyango *et al.*, (2014) yang menjelaskan adanya pengaruh positif dan signifikan antara pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja pegawai yang dapat memengaruhi kualitas hasil pekerjaannya.

### **Pengaruh Promosi dan Penghargaan terhadap Kualitas Audit**

Berdasarkan hasil hitungan statistik, dapat disimpulkan bahwa konstruk Promosi dan Penghargaan tidak berpengaruh positif terhadap konstruk Kualitas Audit. Hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien jalur sebesar 0,054 dengan nilai  $t_{hitung}$  yang lebih kecil dari  $t_{tabel}$  (1,960) yakni sebesar 0,273. Dengan demikian, Hipotesis H5 dalam penelitian ini ditolak. Dari hasil analisis deskriptif dapat dilihat bahwa indikator yang paling dominan dalam mengukur variabel promosi dan penghargaan menurut responden adalah indikator mengenai pengakuan atas pencapaian prestasi kerja yang berada pada kriteria tanggapan yang sangat baik dari seluruh responden dalam penelitian ini.

Penentu hasil audit berkualitas dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, termasuk salah satunya adalah Promosi dan Penghargaan. Hal tersebut terjadi apabila keinginan dan kebutuhan auditor yang menjadikan motivasi kerjanya dapat terpenuhi. Kompensasi dari organisasi berupa penghargaan (*reward*) sesuai profesinya, akan meningkatkan kualitas audit karena mereka merasa bahwa organisasi telah memperhatikan kebutuhan dan pengharapan kerja mereka (Ardini, 2010). Fenomena yang saat ini terjadi khususnya di Inspektorat Provinsi Banten adalah dalam setiap penugasan akan menghasilkan suatu output laporan yang secara berkala dilaporkan kepada Pimpinan entitas dan para stakeholder. Bentuk apresiasi dalam bentuk apapun dapat memberikan rasa kemandirian dan kepercayaan diri pada auditor dalam menjalankan setiap penugasan audit. Apresiasi tersebut tentu ditunjang laporan hasil audit yang berkualitas, yang dalam hal ini disajikan berdasarkan bukti yang tidak memihak dan sesuai dengan fakta sebenarnya.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian sebelumnya, yakni Cohen dan Sayag (2010) yang menyimpulkan bahwa Promosi dan Penghargaan berpengaruh positif terhadap Kualitas Audit. Promosi karir auditor dapat membuat auditor internal menjadi lebih termotivasi untuk melakukan pekerjaannya dengan baik sehingga audit yang dilaksanakan dapat menghasilkan laporan dan hasil yang dapat diandalkan. Tingkat dimana audit internal dapat mengarah ke karir manajerial dalam organisasi dapat mempengaruhi efektivitas auditor internal dan auditor internal akan berinvestasi kerja lebih banyak untuk meningkatkan kesempatan promosi kerja mereka.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kualitas Audit**

Berdasarkan hasil hitungan statistik, dapat disimpulkan bahwa konstruk Lingkungan Kerja tidak berpengaruh positif terhadap konstruk Kualitas Audit. Hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien

jalur sebesar 0,213 dengan nilai  $t_{hitung}$  yang lebih kecil dari  $t_{tabel}$  (1,960) yakni sebesar 1,137. Dengan demikian, Hipotesis H6 dalam penelitian ini ditolak. Dari data analisis deskriptif dapat dilihat bahwa indikator yang paling dominan dalam mengukur variabel lingkungan kerja adalah mengenai hubungan dengan kerja yang berada pada kriteria tanggapan yang sangat baik dari seluruh responden dalam penelitian ini. Hal ini dapat dikatakan bahwa hubungan kerja sama antar sesama auditor di lingkungan Inspektorat Provinsi Banten sudah terjalin dengan sangat baik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Setyani (2014) yang menyimpulkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kualitas audit. Hal ini menunjukkan bahwa indikator kebersihan, kenyamanan, dan keamanan tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor. Berdasarkan pengamatan lapangan, penyebab tidak terjadinya pengaruh yang positif terhadap kualitas audit dari variabel lingkungan kerja, disebabkan bahwa aspek ketidaknyamanan keadaan di tempat kerja tidak mempunyai pengaruh yang sangat besar namun faktor lain, yakni kompensasi atas hasil audit yang mendorong untuk menghasilkan output laporan yang berkualitas. Kompensasi tersebut berupa pendapatan yang diperoleh selama melaksanakan tugas audit, jika seorang auditor tidak menyelesaikan laporan audit tidak tepat waktu dimungkinkan tidak akan dilibatkan dalam penugasan audit selanjutnya yang berdampak pemasukan secara personal berkurang dari seharusnya yang diterima. Berbeda dengan sebelumnya hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Masood dan Afzal (2010) yang menghasilkan kesimpulan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap Kualitas Audit, karena dengan lingkungan yang mendukung untuk bekerja dapat meningkatkan kinerja auditor.

#### **Pengaruh Ketersediaan Anggaran terhadap Kualitas Audit**

Berdasarkan hasil hitungan statistik, dapat disimpulkan bahwa konstruk Ketersediaan Anggaran tidak berpengaruh positif terhadap konstruk Kualitas Audit. Hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien jalur sebesar 0,092 dengan nilai  $t_{hitung}$  yang lebih kecil dari  $t_{tabel}$  (1,960) yakni sebesar 0,778. Dengan demikian, Hipotesis H7 dalam penelitian ini ditolak. Dari data analisis deskriptif dapat dilihat bahwa kriteria tanggapan responden terhadap variabel ketersediaan anggaran berada pada kriteria sangat baik. Adapun indikator yang paling dominan adalah kesesuaian dengan peraturan dan perundang-undangan kemudian berikutnya adakah efisien, hal ini berarti ketersediaan anggaran di lingkungan Inspektorat Provinsi Banten telah sesuai dengan standar harga dan pengelolaannya tidak melanggar aturan yang berlaku.

Hasil hipotesis tersebut sejalan dengan penelitian Masood dan Afzal (2010) yang menyimpulkan bahwa ketersediaan anggaran tidak berpengaruh positif pada kualitas audit. Kondisi diatas jika dikaitkan dengan fenomena saat ini adalah pada prinsipnya para auditor tidak terpengaruh atas anggaran yang tersedia, melainkan fokus menjalankan tugas dan pokoknya sebagai *quality assurance* yang merupakan tugas utama untuk menjamin fungsi audit internal berjalan sesuai rencana tahunan yang telah ditetapkan, sedangkan ketersediaan dana berupa anggaran dalam melaksanakan audit dalam waktu yang telah ditentukan telah dipercayakan kepada bidang yang menangani masalah anggaran dimaksud.

#### **Pengaruh Etika Profesi Auditor terhadap Kualitas Audit**

Berdasarkan hasil hitungan statistik, dapat disimpulkan bahwa konstruk Etika Profesi Auditor berpengaruh positif terhadap konstruk Kualitas Audit. Hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien jalur sebesar 0,270 dengan nilai  $t_{hitung}$  yang lebih besar dari  $t_{tabel}$  (1,960) yakni sebesar 2,483. Dengan demikian, Hipotesis H8 dalam penelitian ini diterima. Jika dilihat dari nilai koefisien jalur maka dapat disimpulkan etika profesi auditor memberikan pengaruh yang lemah terhadap kualitas audit. Berikutnya berdasarkan data analisis deskriptif, dapat dilihat dari keseluruhan 5 indikator yang digunakan dalam mengukur variabel etika profesi auditor kesemuanya memiliki kriteria tanggapan yang sangat baik dari seluruh responden dalam penelitian ini. Adapun indikator yang paling dominan dalam mengukur variabel etika profesi auditor ini adalah prinsip objektivitas. Prinsip objektivitas dimaksud dalam hal ini auditor tidak boleh menerima gratifikasi dalam bentuk apapun seperti hadiah atau *entertainment* yang dipercaya dapat menimbulkan pengaruh yang tidak pantas terhadap pertimbangan profesional auditor.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya oleh Zarefar (2016), yang menyatakan bahwa etika mempunyai pengaruh positif terhadap kualitas audit. Berdasarkan hal tersebut dapat

dikatakan para auditor sudah cukup baik dalam memedomani etika yang berlaku di masyarakat maupun etika profesi sebagai auditor yang telah diatur dalam Keputusan Ketua Asosiasi Auditor Intern Pemerintah Indonesia Nomor: KEP-005/AAIPI/DPN/2014 tanggal 24 April 2014. Didalam peraturan kode etik tersebut memuat aturan perilaku secara personal, aturan perilaku dalam berorganisasi, hubungan sesama auditor, hubungan auditor dengan auditee, larangan, dan pelanggaran. Adapun prinsip-prinsip kode etika, sebagai berikut: (1) Prinsip Integritas; (2) Obyektivitas; (3) Kerahasiaan; (4) Kompetensi; (5) Akuntabel; (6) Perilaku Profesional.

### SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat dibuat kesimpulan sebagai berikut :Kinerja Auditor berpengaruh positif pada kualitas audit Inspektorat Provinsi Banten. Kualitas audit dapat dicapai jika auditor memiliki kinerja yang baik. Keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan waktu yang diukur dengan mempertimbangkan kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu demi tercapainya tujuan organisasi;

Dukungan Manajemen tidak berpengaruh positif terhadap kualitas audit. Hal ini disebabkan upaya yang belum optimal dari pemerintah daerah dalam meningkatkan kapabilitas manajemen audit yang didukung oleh sumber daya yang memadai, standar dan kode etik yang dijalankan secara konsisten;

Variabel Teknik Audit Berbantuan Komputer tidak berpengaruh positif pada Kualitas Audit. Seiring kemajuan teknologi, teknik audit yang lebih singkat dan sederhana menjadi perhatian utama dalam hal kompleksitas dan banyak objek pemeriksaan dalam melakukan audit, maka dari itu dengan teknik audit berbantuan komputer berupa penggunaan program perangkat komputer sangat dibutuhkan yang pada akhirnya akan meningkatkan kualitas hasil audit sementara berdasarkan penelitian ini penggunaan teknik audit berbantuan komputer di lingkungan Inspektorat Provinsi Banten masih belum optimal dilaksanakan.

Pelatihan dan Pengembangan berpengaruh positif terhadap kualitas audit. Peningkatan kapasitas auditor perlu dilakukan *upgrading* secara kontinyu sesuai perkembangan zaman, agar bisa menjawab semua permasalahan dengan memberikan *quality assurance* secara memadai yang pada akhirnya akan meningkatkan kualitas audit itu sendiri. Begitupun di lingkungan Inspektorat Provinsi Banten telah dilakukan *mapping* terkait kebutuhan pendidikan dan pelatihan secara berkelanjutan dengan instansi terkait;

Promosi dan Penghargaan tidak berpengaruh positif terhadap kualitas audit. Hal ini berarti kompensasi dari organisasi berupa penghargaan (*reward*) sesuai profesinya, yang akan meningkatkan kualitas audit karena mereka merasa bahwa organisasi telah memperhatikan kebutuhan dan pengharapan kerja mereka sehingga audit yang dilaksanakan dapat menghasilkan laporan dan hasil yang dapat diandalkan masih belum optimal diterapkan di lingkungan Inspektorat Provinsi Banten;

Lingkungan Kerja tidak berpengaruh positif terhadap kualitas audit. Ketidaknyaman keadaan di tempat kerja tidak mempunyai pengaruh yang sangat besar namun faktor lain, yakni kompensasi atas hasil audit yang mendorong untuk menghasilkan output laporan yang berkualitas. Kompensasi tersebut berupa pendapatan yang diperoleh selama melaksanakan tugas audit, jika seorang auditor tidak menyelesaikan laporan audit tidak tepat waktu dimungkinkan tidak akan dilibatkan dalam penugasan audit selanjutnya yang berdampak pemasukan secara personal berkurang dari seharusnya yang diterima.

Ketersediaan Anggaran tidak berpengaruh positif terhadap kualitas audit. Pada prinsipnya para auditor tidak terpengaruh atas anggaran yang tersedia, melainkan fokus menjalankan tugas dan pokoknya sebagai *quality assurance* yang merupakan tugas utama untuk menjamin fungsi audit internal berjalan sesuai rencana tahunan yang telah ditetapkan;

Etika Profesi Auditor berpengaruh positif terhadap kualitas audit. Hal ini berarti para auditor di lingkungan Inspektorat Provinsi Banten telah cukup baik dalam mempedomani etika yang berlaku di masyarakat maupun etika profesi sebagai auditor yang telah diatur dalam ketentuan yang berlaku.

#### **Keterbatasan**

Keterbatasan dalam penelitian ini adalah bahwa variabel-variabel yang diteliti dalam penelitian ini merupakan sebagian kecil dari faktor-faktor yang mempengaruhi kualitas hasil audit. Serta data penelitian ini dihasilkan dari instrumen yang didasarkan pada persepsi jawaban responden. Dari keterbatasan penelitian yang telah diungkapkan maka dapat diberikan saran-saran, yaitu sebagai berikut :

Penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel lain yang dapat diprediksi ikut mempengaruhi kualitas hasil audit seperti disfungsi audit, pengalaman auditor dan *reward and punishment* sebagai variabel pemoderasi.

Untuk memperkuat kesimpulan karena instrument penelitian rentan terhadap persepsi responden yang tidak menggambarkan keadaan yang sebenarnya dalam diri masing-masing. Pendekatan ini bisa dilakukan dengan observasi atau pengamatan langsung ke dalam instansi yang dijadikan lokasi penelitian.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Alfiati, Rifka. 2017. Pengaruh Etika Auditor, Skeptisme Profesional dan Kompetensi Auditor Terhadap Kualitas Audit. *Artikel Ilmiah Universitas Negeri Padang*.
- Amrizal. 2014. "Pencegahan dan Pendeteksian kecurangan oleh Internal Auditor". Jakarta. BPKP.
- Ardini, L. 2010. Pengaruh Kompetensi, Independensi, Akuntabilitas dan Motivasi terhadap Kualitas Audit. STIESIA. Surabaya.
- Asosiasi Auditor Intern Pemerintah Indonesia. 2013. *Standar Audit Intern Pemerintah Indonesia*. AAIP, Jakarta.
- Badan Pengawasan dan Keuangan dan Pembangunan (BPKP). 2015. *Laporan Hasil Evaluasi Pemetaan APIP Kementerian, Lembaga dan Pemerintah Daerah*. BPKP.
- Baheri Jusbair, Sudarmanto, Ismail Suardi Wekke. 2017. The Effect of Management Support to Effectiveness of Internal Audit for Public Universities. *Journal of Engineering and Applied Sciences* 12(7):1696-1700,2017.
- Bratton, J, Gold, J. 2003. *Human Resources Management: Theory and Practice, 3rd ed*. New York: Palgrave Macmillan.
- Cohen, Aaron dan Gabriel Sayag. 2010. The Effectiveness of Internal Auditing: An Empirical Examination of its Determinants in Israeli Organisations, *Australian Accounting Review* No. 54 Vol. 20 Issue 3 2010.
- Deis, D.R dan G.A. Groux. 1992. Determinants of Audit in The Public Sector. *The Accounting Review*. Juli. P. 462-479.
- Ebimobowei, A., Ogbonna, G.N. dan Enebraye, Zuokemefa P. 2013. Auditor's Usage of Computer Assisted Audit Tools and Techniques: Empirical Evidence from Nigeria. *Research Journal of Applied Sciences, Engineering and Technology* 6(2): 187-195. 2013.
- Ely Suhayati., & Siti Kurnia Rahayu. 2010. *Auditing, Konsep Dasar dan Pedoman Pemeriksaan Akuntan Publik*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Faizah, dan Rahmat Zuhdi. 2013. *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kualitas Audit Pemeriksaan*. JAFFA Oktober 2013. Vol. 1 No. 2: 83-98.
- Falah, Syaikhul. (2005). *Pengaruh Budaya Etis Organisasi Dan Orientasi Etika Terhadap Sensitivitas Etika (Studi Empiris Tentang Pemeriksaan Internal Di Bawasda Pemda Papua)*. Skripsi tidak dipublikasikan.
- Futri, Putu Septiani, dan Juliarsa Gede. (2014). Pengaruh Independensi, Profesionalisme, Tingkat Pendidikan, Etika profesi, Pengalaman, dan Kepuasan Kerja Auditor Pada Kualitas Audit Kantor Akuntan Publik di Bali. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana* 7.2(2014):444-461.

- Graham, MD and Manus, TM. 2002. *Creating a Total Rewards Strategy: A toolkit for designing business-based plans*. Amacom. New York.
- Harum, Pradnyani. 2015. Teknik audit berbantuan komputer sebagai prediktor kualitas audit pada Badan Pemeriksa Keuangan Perwakilan Provinsi Bali. *Jurnal Akuntansi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*.
- Henry Simamora 2007. *Auditing*. UPP AMP YKPN :Yogyakarta.
- Hutabarat, Goodman.2012. Pengaruh Pengalaman Time Budget Pressure dan Etika Auditor Terhadap Kualitas Audit. *Jurnal Ilmiah ESAI Vol.6 No.1 Januari 2012*.
- Dewi, I Gusti Agung Ayu Pradnyani Harum dan Badera, I Dewa Nyoman. 2015. Teknik Audit Berbantuan Komputer Sebagai Prediktor Kualitas Audit. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*. 12.1(2015): 20-34.
- IAI. 2011. *Standar Profesi Akuntan Publik*. Jakarta: Salemba Empat.
- Ilat, Ventje dan David P.E. Saerang dan Heince R.N. Wokas. 2016. *Determinant's Audit Quality of Local Government in Indonesia*. Research Journal of Finance and Accounting.
- Januraga, I Ketut dan Budhiarta, I Ketut. 2015. Pengaruh Teknik Audit Berbantuan Komputer, Kompetensi Auditor, dan Kecerdasan Spiritual pada Kualitas Audit BPK Bali. Bali. *Jurnal Akuntansi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*.
- Loehoer, Mathis Robert & John H. Jackson. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat. Jakarta.
- Luthans, Fred, 2005. *Perilaku Organisasi, Edisi Sepuluh, Diterjemahkan oleh : Vivin Andhika Yuwono. Shekar Purwanti. Th. Arie Prabawati. dan Winong Rosari*. Penerbit Andi. Yogyakarta.
- Maarif, Ruskanu, Nadirsyah dan Hasan Basri. 2017. Pengaruh Kompetensi Teknis, Pendidikan dan Pelatihan Berkelanjutan, Komitmen Organisasi, dan Pengalaman Kerja Terhadap Kualitas Hasil Pemeriksaan Pada Aparat Pengawas Internal Pemerintah Inspektorat Kabupaten Aceh Barat. *Jurnal Magister Akuntansi Pascasarjana Universitas Syiah Kuala*.
- Mabruri dan Winarna. 2010. *Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kualitas Hasil Audit di Lingkungan Pemerintah Daerah*. Simposium Nasional Akuntansi XIII. Purwokerto.
- Mardiasmo, 2005. *Akuntansi Sektor Publik Edisi 2*. Penerbit Andi. Yogyakarta.
- Masood, A. dan M. Afzal. 2016. *Determinants Of Audit Quality In Pakistan*. Journal of Quality and Technology Management Volume XII, Issue II, December 2016, Page 25 – 49.
- Mautz, R.K. dan H.A. Sharaf. 1961. *The Philosophy of Auditing*. Sarasota, Florida: American Accounting Association.
- Muhayoca, Risky dan Arini, Nita Erika. 2017. Pengaruh Teknik Audit Berbantuan Komputer, Kompetensi Auditor, Independensi, dan Pengalaman Kerja Terhadap Kualitas Audit (Studi Pada Auditor BPK RI Perwakilan Provinsi Aceh). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Akuntansi (JIMEKA)*. Vol.2, No.4, (2017): 31-40.
- Mulyadi. 2011. *Auditing Buku 1*. Jakarta: Salemba Empat.
- Pemerintah Republik Indonesia. 2010. PP. No. 71 Tahun 2010 tentang Standar Akuntansi Pemerintahan. Jakarta.
- Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 tentang *Sistem Pengendalian Intern Pemerintah*. Jakarta.
- Permenpan Nomor PER/05/M.PAN/03/2008 tentang “*Standar Audit Aparat Pengawasan Intern Pemerintah*”.
- Pusdiklatwas BPKP. 2005. *Kode Etik dan Standar Audit*. Edisi Keempat.
- Omunuk, JB and Oni AA. 2015. Computer Assisted Audit Techniques and Audit Quality in Developing Countries: Evidence from. *Journal of Internet Banking and Commerce*. Department of Accounting Finance and Economics, Southern University, USA.
- Rahmadi Murwanto. 2012. *Audit Sektor Publik Suatu Pengantar Bagi Pembangunan Akuntabilitas Instansi Pemerintah*. LPKPAP.
- Rendra, Wasnuri. 2013. Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Terhadap Kinerja Kepegawaian Dinas Sosial Kota Dumai. *Jurnal Ekonomi*. Volume 21, Nomor 1 Maret 2013.
- Ruhbaniah, Aluh dan Agusdin dan Alamsyah. 2016. *Determinan Kinerja Auditor Internal Pada Inspektorat Se - Pulau Lombok*. Ekuitas: Jurnal Ekonomi dan Keuangan. DOI: 10.24034/j25485024.y2017.v1.i1.2048.

- Sawyer, Lawrence B, Dittenhofer Mortimer A, Scheiner James H. 2006. *Internal Auditing, Diterjemahkan oleh : Ali Akbar, Jilid 3, Edisi 5*. Salemba Empat : Jakarta.
- Sawyer's. 2005. "*Internal Auditing*". Jakarta. Salemba Empat.
- Sukriah, Akram dan Inapty, Akram, dan Inapty. 2009. *Pengaruh Pengalaman Kerja, Independensi, Obyektivitas, Integritas dan Kompetensi Terhadap Kualitas Hasil Pemeriksaan*. Simposium Nasional Akuntansi XII. Palembang.
- Sunarsip. 2001. *Corporate Governance Audit: Paradigme Baru Profesi Akuntan dalam Mewujudkan Good Corporate Governance*. Artikel Media Akuntansi, No.17, Th. VII, April-Mei 2001.
- Suyono, Eko. 2012. *Determinant Factors Affecting The Audit Quality : An Indonesian Perspective* . Global Review of Accounting and Finance Vol. 3. No. 2. September 2012. Pp. 42 – 57.
- Tan, Tong Han dan Alison Kao. 1999. *Accountability Effect on Auditor's Performance: The Influence of Knowledge, Problem Solving Ability and Task Complexity*. Journal of Accounting Reseach 2:209-223.
- Tugiman, Hiro. 2006. *Standar Profesional Audit Internal*. Bandung : Kanisius.
- Wibowo. 2010. *Manajemen Kinerja*. Jakarta. Rajawali Press.
- Widyananda, Herman. 2008. *Revitalisasi Peran Internal Auditor Pemerintah unluk Penegakan Good Governance di Indonesia*. Publikasi, Seminar, makalah, dan Sambutan. Universitas Padjadjaran.
- Winarna, Jaka dan Havidz Maburri. 2015. *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kualitas Hasil Audit Di Lingkungan Pemerintah Daerah*. Journal of Rural and Development Volume VI No. 1 Februari 2015.
- Wurangian , Hanny. 2005. *Integritas dan Obyektivitas Auditor pada KAP serta Faktor-faktor yang Mempengaruhinya*. Majalah Ekonomi (Th XV, NO 3A Desember) Universitas Airlangga. Surabaya.
- Young, Raymond dan Jordan, Ernest. 2008. *Top Management support: Mantra or Necessity?*. *International Journal of Project Management*.