

**PENGARUH KEMANDIRIAN, PENGALAMAN KERJA, DAN
AKUNTABILITAS TERHADAP TINDAKAN DALAM
MENINGKATKAN KUALITAS AUDIT
(Studi Pada Kantor Direktorat Jendral Kekayaan Negara di
Wilayah Sumatera Utara)**

TESIS

OLEH:

**RAHMADINA AGUSTI
201801034**



**PROGRAM MAGISTER ILMU ADMINISTRASI PUBLIK
PASCASARJANA UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2022**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 2/1/23

Access From (repository.uma.ac.id)2/1/23

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul : PENGARUH KEMANDIRIAN, PENGALAMAN KERJA, DAN AKUNTABILITAS TERHADAP TINDAKAN DALAM MENINGKATKAN KUALITAS AUDIT (Studi pada Kantor Direktorat Jendral Kekayaan Negara di Wilayah Sumatera Utara)

N a m a : Rahmadina Agusti

N P M : 201801034

Menyetujui

Pembimbing I

Pembimbing II



Dr. Budi Hartono, S.E., M.Si.

Dr. Maksum Syahri Lubis, S.STP., MAP



Ketua Program Studi
Magister Administrasi Publik

Dr. Budi Hartono, S.E., M.Si.



Direktur Pascasarjana

Prof. Dr. Ir. Retna Astuti Kuswardani, MS

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam tesis ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu Perguruan Tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Medan, Juli 2022

Materai



Rahmadina Agusti
201801034

Telah diuji pada 27 Juli 2022

Nama : RAHMADINA AGUSTI

NPM : 201801034



Panitia Penguji Tesis :

Ketua : Prof. Dr. Ir. Retna Astuti Kuswardani, MS

Sekretaris : Dr. Isnaini, SH, M.Hum

Pembimbing I : Dr. Budi Hartono, M.Si

Pembimbing II : Dr. Maksum Syahri Lubis, S.STP, MAP

Penguji Tamu : Dr. Syafruddin Ritonga, MAP

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS
AKHIR/SKRIPSI/TESIS UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : RAHMADINA AGUSTI
NPM : 201801034
Program Studi : Magister Ilmu Administrasi Publik
Fakultas : Pascasarjana
Jenis karya : Tesis

demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area Hak Bebas Royalti Noneksklusif (Non-exclusive Royalty-Free Right) atas karya ilmiah saya yang berjudul :

**PENGARUH KEMANDIRIAN, PENGALAMAN KERJA, DAN
AKUNTABILITAS TERHADAP TINDAKAN DALAM MENINGKATKAN
KUALITAS AUDIT (Studi Pada Kantor Direktorat Jendral Kekayaan Negara di
Wilayah Sumatera Utara)**

beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalihmedia/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir/skripsi/tesis saya. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di Medan

Pada tanggal :

Yang menyatakan



RAHMADINA AGUS

A B S T R A K

PENGARUH KEMANDIRIAN, PENGALAMAN KERJA, DAN AKUNTABILITAS TERHADAP TINDAKAN DALAM MENINGKATKAN KUALITAS AUDIT (Studi Pada Kantor Direktorat Jendral Kekayaan Negara di Wilayah Sumatera Utara)

N a m a : Rahmadina Agusti
N P M : 201801034
Program Studi : Magister Ilmu Administrasi Publik
Pembimbing I : Dr. Budi Hartono, S.E., M.Si.
Pembimbing II : Dr. Maksum Syahri Lubis, S.STP., MAP

Kualitas Audit menjadi salah satu prasyarat penting dalam melakukan audit. Hal ini untuk mengevaluasi kualitas audit dan beberapa faktor yang mempengaruhi kualitas audit pada berbagai tingkat perikatan audit. Secara definisi, kualitas audit dicapai ketika tindakan auditor mampu mengidentifikasi salah satu material dengan menerapkan Standar dan Prinsip Audit yang Diterima Secara Umum yang membantu memastikan keakuratan tindakan dan laporan auditor. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis apakah terdapat pengaruh kemandirian, pengalaman kerja dan akuntabilitas terhadap tindakan dalam meningkatkan kualitas audit baik secara parsial maupun secara simultan. Metode yang digunakan adalah kuantitatif deskriptif, menggunakan kuesioner dan skala likert. Jumlah populasi sebanyak 163 pegawai dengan teknik pengukuran sampel menggunakan rumus slovin, dihasilkan jumlah sampel sebanyak 115 pegawai. Teknik analisis data menggunakan regresi linear berganda, uji hipotesis menggunakan Uji T dan Uji F. Hasil penelitian ditemukan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara kemandirian terhadap tindakan dalam meningkatkan kualitas audit, namun terdapat pengaruh yang signifikan antara pengalaman kerja dan akuntabilitas terhadap tindakan dalam meningkatkan kualitas audit secara parsial, serta kemandirian, pengalaman kerja, dan akuntabilitas secara simultan berpengaruh terhadap tindakan dalam meningkatkan kualitas audit.

Kata Kunci: Tindakan, Kemandirian, Pengalaman Kerja, Akuntabilitas, Kualitas Audit

A B S T R A C T

EFFECT OF INDEPENDENCE, WORK EXPERIENCE, AND ACCOUNTABILITY ON ACTIONS IN IMPROVING AUDIT QUALITY (Study at the Office of the Directorate General of State Assets in the North Sumatera Region)

N a m a : Rahmadina Agusti
N P M : 201801034
Program Studi : Magister Ilmu Administrasi Publik
Pembimbing I : Dr. Budi Hartono, S.E., M.Si.
Pembimbing II : Dr. Maksum Syahri Lubis, S.STP., MAP

Audit quality is one of the important prerequisites in conducting an audit. This is to evaluate audit quality and several factors that affect audit quality at various levels of audit engagements. By definition, audit quality is achieved when the auditor's action can identify material items by applying Generally Accepted Auditing Standards and Principles that help ensure the accuracy of the auditor's actions and reports. This study aims to analyze whether there is an effect of independence, work experience, and accountability on actions to improve audit quality, either partially or simultaneously. The method used is descriptive quantitative, using a questionnaire and a Likert scale. The total population is 163 employees. The sample measurement technique is using the slovin formula, the total sample result is 115 employees. The data technique analysis used multiple linear regression, and hypothesis testing using the T-test and F-test. The results of the study found that there was no significant effect between independence on actions to improve audit quality, but there was a significant effect between work experience and accountability, partially, on actions in improving audit quality. Simultaneously, independence, work experience, and accountability together could affect action to improve audit quality.

Keywords: Action, Independence, Work Experience, Accountability, Audit Quality

KATA PENGANTAR

Puji syukur Penulis sanjungkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan Tesis yang berjudul **"PENGARUH KEMANDIRIAN, PENGALAMAN KERJA, DAN AKUNTABILITAS TERHADAP TINDAKAN DALAM MENINGKATKAN KUALITAS AUDIT (Studi Pada Kantor Direktorat Jendral Kekayaan Negara di Wilayah Sumatera Utara)"**. Tesis ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar Magister Administrasi Publik pada Program Studi Magister Ilmu Administrasi Publik, Program Pascasarjana Universitas Sumatera Medan Area .

Penulis menyadari bahwa dalam Tesis ini masih terdapat banyak kekurangan, oleh karena itu dengan segala kerendahan hati penulis membuka diri untuk menerima saran maupun kritikan yang konstruktif, dari para pembaca demi penyempurnaannya dalam upaya menambah khasanah pengetahuan dan bobot dari Tesis ini. Semoga Tesis ini dapat bermanfaat, baik bagi perkembangan ilmu pengetahuan maupun bagi dunia usaha dan pemerintah.

Medan, Juli 2022

Penulis



Rahmadina Agusti
NPM: 201801034

UCAPAN TERIMA KASIH

Puji syukur Penulis sembahkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis yang berjudul “PENGARUH KEMANDIRIAN, PENGALAMAN KERJA, DAN AKUNTABILITAS TERHADAP TINDAKAN DALAM MENINGKATKAN KUALITAS AUDIT (Studi Pada Kantor Direktorat Jendral Kekayaan Negara di Wilayah Sumatera Utara)”.

Dalam penyusunan Tesis ini penulis telah banyak mendapatkan bantuan, dukungan, dan bimbingan, baik materil maupun moril, dari berbagai pihak. Untuk itu penghargaan dan ucapan terima kasih Penulis sampaikan kepada :

1. Rektor Universitas Medan Area, Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc.
2. Direktur Pascasarjana Universitas Medan Area, Prof. Dr. Ir. Hj. Retna Astuti Kuswardani, MS.
3. Ketua Program Studi Magister Adminstrasi Publik, Dr. Budi Hartono, S.E., M.Si.
4. Dosen Pembimbing I dan II: Dr. Budi Hartono, S.E., M.Si. dan Dr. Maksum Syahri Lubis, S.STP., MAP.
5. Orang tua Penulis, Bapak Eddy Suryanto dan Ibu Susana.
6. Suami Penulis, Galang Pandu Satria serta ananda Muhammad Alfath Kautsar dan Umair Ali Kautsar.
7. Rekan-rekan mahasiswa Magister Ilmu Administrasi Publik Universitas Medan Area angkatan 2020 Kelas A, Nelli Susilawaty, Arief Setiawan, Andrei Wibowo, Rafika Duri, Vivi Andriani, Ali Putra Harahap, semuanya yang tidak dapat Penulis sebutkan satu-persatu.
8. Seluruh staff/ pegawai Pascasarjana Universitas Medan Area.
9. Jajaran Kanwil DJKN Sumatera, KPKNL Medan, KPKNL Kisaran, KPKNL Pematangsiantar, dan KPKNL Padangsidimpuan.
10. Serta seluruh pihak yang terlibat dalam pembuatan Tesis ini.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



RAHMADINA AGUSTI, dilahirkan di Medan pada hari Senin, tanggal 5 Agustus 1991. Anak pertama dari dua bersaudara pasangan dari Eddy Suryanto dan Ibu Susana. Peneliti menyelesaikan pendidikan di Sekolah Dasar di SD Dharma Wanita pada tahun 2003. Pada tahun itu juga peneliti melanjutkan Pendidikan di SMP Negeri 1 Medan dan tamat pada tahun 2006, Peneliti kemudian melanjutkan Sekolah Menengah Atas di SMA Negeri 15 Medan pada tahun 2006 dan selesai pada tahun 2009. Pada tahun 2009 peneliti melanjutkan pendidikan di perguruan tinggi negeri, tepatnya di Universitas Sumatera Utara (USU) Fakultas Ekonomi Program Studi Akuntansi. Peneliti menyelesaikan pendidikan strata satu (S1) pada tahun 2013. Pada tahun 2014 Peneliti memulai pengabdian di Kementerian Keuangan Republik Indonesia tepatnya di Eselon 1 Direktorat Jenderal Kekayaan Negara (DJKN) hingga saat ini. Tahun 2020 Peneliti melanjutkan pendidikan strata dua (S2) di Universitas Medan Area program studi Magister Ilmu Administrasi Publik.

Motto Hidup: “Sebaik-baik manusia adalah yang paling bermanfaat bagi orang lain.” (HR ath-Thabrani)

DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN.....	i
PERNYATAAN.....	ii
ABSTRAK.....	iii
ABSTRACT.....	iv
KATA PENGANTAR.....	v
UCAPAN TERIMA KASIH.....	vi
DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....	vii
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR.....	xi
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Perumusan Masalah.....	11
1.3. Tujuan Penelitian.....	11
1.4. Manfaat Peneltian.....	12
BAB II KAJIAN PUSTAKA	
2.1. Teori-Teori Yang Mendukung.....	13
2.1.1. Konsep Kemandirian.....	13
2.1.2. Bentuk-bentuk Kemandirian.....	15
2.1.3. Ciri-ciri Kemandirian.....	15
2.1.4. Indikator Kemandirian.....	18
2.1.5. Pengalaman Kerja.....	19
2.1.6. Faktor yang Mempengaruhi Pengalaman Kerja.....	23
2.1.7. Konsep Akuntabilitas.....	25
2.1.8. Teori Tindakan.....	28
2.2. Penelitian Terdahulu.....	32
2.3. Kerangka Pemikiran.....	39
2.4. Hipotesis.....	40
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1. Tempat dan Waktu Penelitian.....	41

3.2. Bentuk Penelitian.....	41
3.3. Definisi Operasional Variabel.....	42
3.4. Populasi dan Sampel.....	44
3.5. Teknik Pengumpulan Data.....	45
3.6. Teknik Analisis Data.....	46
3.6.1. Uji Kualitas Instrumen.....	46
3.6.2. Pengujian Asumsi Klasik.....	48
3.6.3. Analisis Regresi Linear Berganda.....	49
3.6.4. Uji Hipotesis.....	50

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Direktorat Jendral Kekayaan Negara Sumatera Utara.....	53
4.2. Hasil Penelitian.....	63
4.3. Pembahasan.....	74

BAB V PENUTUP

5.1. Kesimpulan.....	82
5.2. Saran.....	83

DAFTAR KEPUSTAKAAN.....	85
--------------------------------	-----------

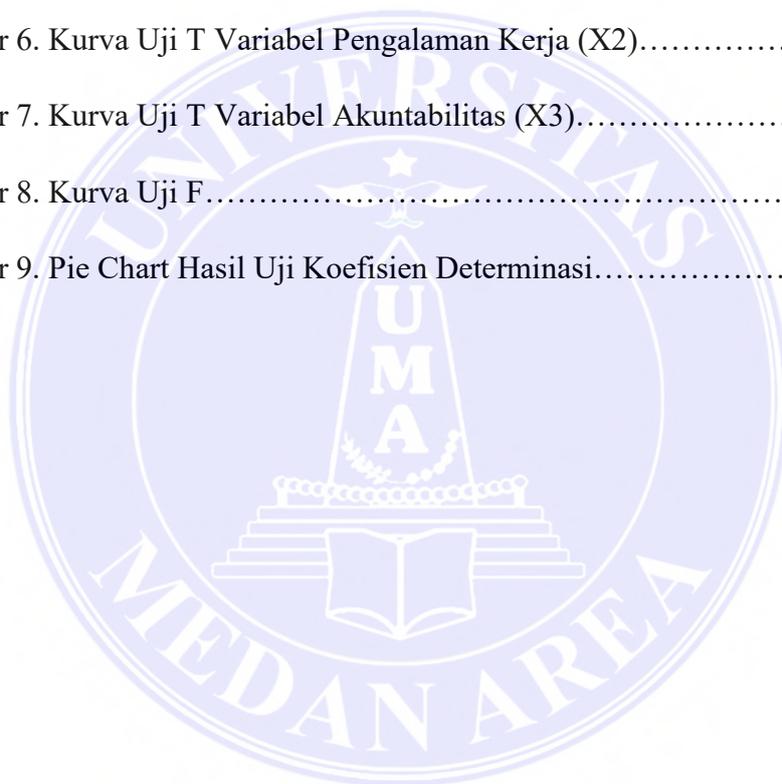
DAFTAR LAMPIRAN.....	87
-----------------------------	-----------

DAFTAR TABEL

Tabel 1.	Laporan Hasil Pengujian PEngendalian Utama KPKNL Medan dan KPKNL Kisaran Periode Januari s.d. Desember 2021.....	5
Tabel 2.	Masa Kerja Pegawai Seksi Kepatuhan di Lingkungan Kanwil DJKN Sumatera Utara.....	9
Tabel 3.	Penelitian Terdahulu.....	33
Tabel 4.	Hasil Uji Realibilitas.....	48
Tabel 5.	Uji Normalitas	64
Tabel 6.	Uji Multikolonieritas	65
Tabel 7.	Uji Analisis Regresi Linear Berganda.....	67
Tabel 8.	Uji Signifikan Parsial (uji t)	69
Tabel 9.	Uji Signifikan Simultan	72
Tabel 10.	Uji koefisien Determinasi (R^2)	73

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Kerangka Pemikiran.....	39
Gambar 2. Bagan Struktur Organisasi KPKNL.....	63
Gambar 3. Grafik Plot Uji Normalitas.....	64
Gambar 4. Grafik Uji Heteroskedastisitas.....	66
Gambar 5. Kurva Uji T Variabel Kemandirian (X1).....	70
Gambar 6. Kurva Uji T Variabel Pengalaman Kerja (X2).....	70
Gambar 7. Kurva Uji T Variabel Akuntabilitas (X3).....	71
Gambar 8. Kurva Uji F.....	72
Gambar 9. Pie Chart Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	74



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Pemerintah merupakan orang-orang yang bekerja sebagai aparatur negara, dimana memiliki tugas untuk melakukan berbagai kegiatan atau aktivitas penyelenggaraan negara untuk mencapai tujuan tertentu. Tujuan negara tersebut antara lain seperti memastikan kesejahteraan masyarakat, melakukan pertahanan, menjaga keamanan, ketertiban, keadilan serta memberikan pelayanan dalam memenuhi kebutuhan masyarakat dari berbagai aspek seperti kesehatan, pendidikan dan lain sebagainya (Kansil. 2000:91).

Umumnya, setiap organisasi selalu memiliki tujuan tertentu sebagai objek apa yang hendak diraih. Begitupun pula para pemerintah, yang merupakan penggerak dari instansi atau organisasi publik, telah memiliki tujuan di setiap fungsi pelayanan, pemberdayaan masyarakat maupun dalam pembangunan. Direktorat Jendral Kekayaan Negara merupakan salah satu bentuk lembaga atau organisasi pemerintahan pusat sebagai instansi publik dengan tugas utama yaitu merumuskan juga turut melaksanakan kebijakan serta peraturan yang terstandar dari teknis di bidang pengelolaan kekayaan negara, hutang negara, dan kegiatan pelelangan, terdapat sejumlah pemangku kepentingan (stakeholder) dimana kebanyakan dari kalangan lembaga pemerintah seperti Kementerian Negara/Lembaga (K/L) sebagai Pengguna Barang yang terkait dengan pelaksanaan tugas dan fungsi DJKN selaku Pengelola Barang Milik Negara (BMN). Kemudian, Instansi ini juga mempunyai Pemangku kepentingan dari masyarakat umum. Dari 2015 lalu hingga saat ini, terdapat beberapa permohonan

Informasi Publik yang dipegang oleh PPID DJKN, kebanyakan datang dari kalangan masyarakat umum (Lembaga Swadaya Masyarakat/Organisasi Masyarakat, pengacara/advokat pihak tereksekusi, dan pribadi/perseorangan) berhubungan dengan pelaksanaan fungsi maupun tugas dari DJKN dalam rangka mengelola kekayaan milik negara, melakukan pelelangan serta mengurus segala hutang-piutang negara, dan juga dukungan atas fungsi penilaian.

Mengingat kebutuhan informasi yang dimohonkan oleh stakeholders semakin kompleks dan beragam serta mempertimbangkan Pasal 17 Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2008 terkait informasi yang dikecualikan jo. PMK Nomor 129/PMK.01/2019 tentang Pedoman Layanan Informasi Publik oleh PPID Kementerian Keuangan dan Perangkat PPID Kementerian Keuangan, sejak tahun 2016 DJKN telah menyusun Daftar Informasi Publik (DIP) serta menyusun Klasifikasi Informasi (KI)/ Daftar Informasi Dikecualikan (DIK) melalui masukan dari seluruh unit eselon II pada Kantor Pusat DJKN, Kanwil DJKN, dan Badan Layanan Umum (BLU) Lembaga Manajemen Aset Negara (LMAN) yang telah ditetapkan menjadi Daftar Informasi Publik dan Klasifikasi Informasi Kementerian Keuangan setiap tahunnya.

DJKN Wilayah di Sumatera Utara merupakan sebuah instansi vertikal Direktorat Jenderal Kekayaan Negara dimana keberadaannya di bawah dan memiliki tanggungjawab secara langsung kepada Direktur Jenderal Kekayaan Negara (DJKN). Berdasarkan Peraturan Menteri Keuangan Nomor: 154/PMK.01/2021 tanggal 28 Oktober 2021, Kantor Wilayah mempunyai tugas melaksanakan koordinasi, bimbingan teknis, supervisi, pengendalian, evaluasi dan pelaksanaan tugas di bidang kekayaan negara, penilaian, dan lelang. Kantor

Wilayah DJKN terdiri dari 1 Bagian Umum, 5 Bidang, dan 4 Kantor vertikal yang disebut Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL). 5 Bidang yang ada di Kanwil DJKN adalah Bidang Pengelolaan Kekayaan Negara, Bidang Lelang, Bidang Penilaian, Bidang Piutang Negara, dan Bidang Kepatuhan Internal dan Hukum Informasi (KIHI). Sedangkan 5 Seksi/ Subbagian yang ada di KPKNL adalah Seksi Pengelolaan Kekayaan Negara, Subbagian Umum, Seksi Hukum dan Informasi, Seksi Piutang Negara, serta Seksi Kepatuhan Internal. Pelaksanaan audit internal atau audit kepatuhan di Kantor Wilayah DJKN dilakukan oleh Seksi Kepatuhan Internal yang ada di Bidang KIHI seperti halnya audit internal di masing-masing KPKNL yang juga dilakukan oleh Seksi Kepatuhan Internal.

Seksi Kepatuhan Internal mempunyai tugas antara lain melakukan pemantauan pengendalian intern, pengelolaan kinerja, pengelolaan risiko, kepatuhan terhadap kode etik dan disiplin, dan tindak lanjut hasil pengawasan, serta perumusan rekomendasi perbaikan proses bisnis.

Sesuai Keputusan Menteri Keuangan Nomor KMK 322/KMK.09/2021 tentang Kerangka Kerja Penerapan Sistem Pengendalian Intern di Lingkungan Kementerian Keuangan serta Keputusan Menteri Keuangan Nomor KMK 477/KMK.09/2021 tentang Pedoman Pemantauan Penerapan Sistem Pengendalian Intern di Lingkungan Kementerian Keuangan, Sistem Pengendalian Intern (SPI) merupakan suatu proses yang integral pada tindakan dan kegiatan yang dilakukan secara terus menerus oleh pimpinan dan seluruh pegawai untuk memberikan keyakinan memadai atas tercapainya tujuan organisasi, melalui: kegiatan yang

efektif dan efisien, keandalan pelaporan keuangan, pengamanan aset negara, dan ketaatan terhadap peraturan perundang- undangan.

Seksi Kepatuhan Internal/ Unit Kepatuhan Internal merupakan lini kedua dalam sistem pengendalian internal Kementerian Keuangan. Lini pertama merupakan manajemen operasional/ Seksi Teknis dan lini ketiga adalah Inspektorat Jenderal Kementerian Keuangan. Lini Pertama menyajikan dan/atau memberikan akses terhadap data, informasi, sistem informasi, catatan, dokumentasi, aset, serta Lini Pertama menyajikan dan/atau memberikan akses terhadap data, informasi, sistem informasi, catatan, dokumentasi, aset, serta pejabat/pegawai pada unit kerja yang bersangkutan kepada Lini Kedua dan Lini Ketiga sesuai dengan kewenangannya. Pejabat/ pegawai pada unit kerja yang bersangkutan kepada Lini Kedua dan Lini Ketiga sesuai dengan kewenangannya.

Pengendalian Internal ini juga berhubungan dengan pencapaian kinerja Kanwil DJKN Sumatera Utara dalam membangun Zona Integritas dimana tujuannya adalah untuk menjadikan suatu wilayah terbebas dari penyelewengan korupsi. Dikatakan Zona Integritas karena sebagai predikat yang diberikan kepada instansi pemerintah yang pimpinan dan jajarannya memiliki komitmen tinggi dalam mewujudkan wilayah bebas dari korupsi dan wilayah birokrasi bersih dan melayani. Mengingat pentingnya kinerja pemerintah yang baik terkhusus untuk dapat berkomitmen dalam mewujudkan zona integritas, maka diperlukan pengendalian/ audit internal yang berkualitas terhadap kinerja pemerintah khususnya pada Kanwil Direktorat Jendral Kekayaan Negara Sumatera Utara.

Di lingkungan Kanwil DJKN Sumatera Utara sendiri, Kanwil DJKN Sumatera Utara dan KPKNL Padangsidimpuan telah memperoleh Predikat

Wilayah Bebas dari Korupsi pada tahun 2021. KPKNL Pematangsiantar telah memperoleh predikat Wilayah Bebas dari Korupsi pada tahun 2020, sedangkan KPKNL Medan dan KPKNL Kisaran tengah membangun Zona Integritas menuju Wilayah Bebas dari Korupsi pada tahun 2022 ini. (djkn.kemenkeu.go.id).

Kondisi KPKNL saat ini kekurangan sumber daya manusia khususnya di Kota Medan sehingga seksi kepatuhan internal di KPNKL Medan hanya terdiri atas 2 pegawai saja. Padahal, KPKNL Medan memiliki target output yang sangat besar dan dokumen yang harus diperiksa juga sangat banyak. Akibat sumber daya manusia yang terbatas tersebut, membuat target KPKNL Medan yang tercapai hanya setengah dari target-target kanwil DJKN sumut secara keseluruhan. Dengan beban tugas yang sangat besar, membuat seksi-seksi teknis maupun pejabat fungsional yang memiliki tugas pelayanan mengutamakan output untuk disampaikan ke stakeholder, contoh SR/NDR penilaian sehingga seksi KL sering sekali menemui kesulitan untuk mendapatkan dokumen arsip yang akan diperiksa, begitupun dengan pelayanan yang lain seperti lelang, Piutang Negara, dan Pengelolaan Kekayaan Negara.

Berdasarkan hasil penilaian audit pada tahun 2021, terdapat beberapa hal yang bernilai tidak efektif khusus di KPKNL Medan. Beberapa hal yang tidak efektif tersebut ditulis dalam tabel berikut:

Tabel 1. Laporan Hasil Pengujian Pengendalian Utama (LHPPU) KPKNL Medan dan KPKNL Kisaran Periode Januari s.d. Desember 2021

No.	Jenis Pengendalian Utama	Efektivitas	Wilayah
1.	Reviu berjenjang atas surat persetujuan sewa BMN berupa tanah dan/atau bangunan (integrasi layanan)	Tidak Efektif	Medan

2.	Review berjenjang atas Surat Persetujuan/Penolakan Penjualan BMN selain tanah dan/atau bangunan	Tidak Efektif	Medan
3.	Review berjenjang atas nota dinas/surat tindak lanjut permohonan penilaian dalam rangka pemanfaatan/ pemindahtanganan BMN	Tidak Efektif	Medan
4.	Review berjenjang atas nota dinas/surat penyampaian laporan penilaian dalam rangka pemanfaatan dan/atau pemindahtanganan BMN	Tidak Efektif	Medan
5.	Review berjenjang oleh Atasan Langsung terhadap proses penyetoran hasil bersih lelang kepada penjual kas negara melalui bendaraha penerimaan	Tidak Efektif	Kisaran

Sumber: Nota Dinas, LHPPU (diolah, Januari 2022)

Berdasarkan laporan hasil pengujian pengendalian utama KPKNL Medan Periode Januari s.d. Desember 2021 terdapat beberapa pengendali utama yang tidak efektif dalam kegiatannya serta pada KPKNL Kisaran terdapat satu yang tidak efektif. Sedangkan untuk daerah lainnya dalam lingkungan wilayah Sumatera Utara tidak ada yang tidak efektif. Hal ini berkaitan dengan masalah yang telah disinggung sebelumnya bahwa seksi kepatuhan merasa kesulitan mendapatkan dokumen karena pihak yang diperiksa adalah rekan sendiri maupun senior dengan jabatan yang lebih tinggi sehingga sulit memaksa pihak yang dinilai untuk menyerahkan dokumen-dokumen yang akan di nilai. Penilaian yang tidak efektif ini harus menjadi perhatian DJKN Sumatera Utara dalam mencapai nilai kinerja dan menghasilkan kualitas audit yang baik. Sebab, audit merupakan hal yang krusial dalam menilai kinerja khususnya pada DJKN.

Audit merupakan suatu proses pemeriksaan. Mulyadi (2002) yang dikutip oleh Nasuiton, dkk (2019) menyatakan bahwa audit lebih kepada proses sistematis

yang terdiri dari beberapa prosedur logis, terencana, terorganisasi dan memiliki tujuan untuk memperoleh serta mengevaluasi bukti secara objektif. Biasanya audit sering digunakan untuk memeriksa laporan keuangan, namun tidak sebatas itu saja, audit dapat dilakukan untuk memeriksa kinerja dari suatu organisasi juga. Fungsi dari kegiatan auditing ini adalah untuk menentukan dan melaporkan tingkat kesesuaian antara informasi dengan kriteria yang ditetapkan (Arens, dkk; 2005). Maka, kualitas suatu audit sangat diperlukan untuk mencapai dan mewujudkan tata kelola organisasi yang baik terkhusus pada instansi pemerintahan yang ingin membangun zona integritas menuju Birokrasi Bebas Korupsi.

Selain itu, kegiatan audit pada sektor publik seperti instansi Pemerintahan juga penting dilaksanakan, karena pada dasarnya pemerintah adalah organisasi milik dan untuk masyarakat yang mendapat kepercayaan masyarakat untuk menggunakan sumber daya publik. Sehingga pemerintah dituntut dapat mengelolanya dengan baik, dapat dipertanggungjawabkan (akuntabel) dan dilakukan secara transparan (tidak ada yang ditutupi dari masyarakat). Oleh karena itu, melalui kegiatan audit inilah salah satu upaya menilai serta mengukur tingkat akuntabilitas dan transparansinya pemerintah dalam menggunakan serta mengelola sumber daya publik (Nasution, dkk; 2019).

Kualitas Audit menjadi salah satu prasyarat penting dalam melakukan audit. Hal ini untuk mengevaluasi kualitas audit dan beberapa faktor yang mempengaruhi kualitas audit pada berbagai tingkat perikatan audit. Secara definisi, kualitas audit dicapai ketika auditor mampu mengidentifikasi salah satu material dengan menerapkan Standar dan Prinsip Audit yang Diterima Secara

Umum yang membantu memastikan keakuratan tindakan dan laporan auditor (Tuovila, 2019). Oleh karena itu, kualitas audit diperoleh berdasarkan kompetensi atau keahlian teknis auditor, skeptisisme profesional, dan pengalaman. Tingkat yang lebih tinggi dari faktor-faktor ini menyebabkan auditor untuk mengidentifikasi faktor-faktor risiko secara lebih efektif dan efisien (Schaefer dan Brazel, 2017).

Diskusi tentang kualitas audit sebenarnya telah banyak dilakukan oleh para ahli. Misalnya De Angelo dalam Kusharyanti memberikan definisi kualitas audit yaitu dianggap sebagai probabilitas dimana pelanggaran pada sistem akuntansi klien akan dapat dengan mudah ditemukan dan dilaporkan oleh seorang auditor. Jika dalam pelaksanaan pemeriksaan auditor menemukan audit yang bernilai tinggi, maka dari sini akan dihasilkan sebuah laporan keuangan yang dipercaya banyak orang dan dipergunakan sebagai dasar untuk mengambil keputusan. Alasan seperti inilah yang menyebabkan kualitas audit menjadi penting untuk dicapai.

Tidak hanya laporan yang bernilai tinggi saja, akan tetapi sebuah pengalaman seorang auditor terkait pemeriksaan laporan keuangan juga dipercaya menjadi salah satu faktor meningkatkan kualitas audit. Sebab, semakin sering seorang auditor melakukan pemeriksaan semakin bertambah juga pengetahuan yang didapatnya dari banyaknya pengalaman tersebut. Sesuai dengan isian dari paragraf ketiga SA khususnya seksi 210 dinyatakan bahwa: “Dalam melaksanakan audit untuk sampai pada suatu pernyataan pendapat, auditor harus senantiasa bertindak sebagai seorang ahli dalam bidang akuntansi dan bidang auditing”. Hal ini berkaitan dengan pengalaman, semakin sering bertugas menjadi

auditor sejalan dengan semakin bertambahnya pengalaman maka akan meningkatkan keahlian auditor tersebut dalam bidang akuntansi dan auditing. Sebagaimana Simorangkir (2018) mengatakan bahwa sebuah keahlian pada bidang auditing ataupun akuntansi dapat dicapai dengan melakukan atau menjalankan pendidikan formal, yang dapat terus dikembangkan dari pengalaman-pengalaman auditor dalam mengaudit.

Penelitian yang dilakukan Cloyd telah menghasilkan bahwa kualitas hasil kerja dari auditor dapat ditingkatkan melalui akuntabilitas yaitu apabila pengetahuan seorang auditor dalam mengaudit adalah tinggi. Namun, Tan dan Alison melakukan penelitian yang hasilnya menjelaskan tidak adanya pengaruh akuntabilitas terhadap kualitas hasil kerja, baik itu dalam pekerjaan dengan kompleksitas kerja tinggi, menengah ataupun rendah sekalipun (Sibero, 2010).

Kondisi kemandirian merupakan kondisi adanya rasa bertanggung jawab, memiliki tingkat kepercayaan diri yang tinggi, adanya perilaku inisiatif, mempunyai dorongan kuat agar dapat maju, demi kepentingan dan kebaikan diri atau organisasi serta mampu mengambil keputusan sendiri sehingga tidak bergantung pada orang lain. Namun, pada prakteknya seksi kepatuhan internal masih mengalami hambatan dalam menerapkan kemandirian atau independensi tersebut. Hal ini terjadi karena masih adanya faktor senioritas, dimana kebanyakan para pegawai di seksi kepatuhan internal masih berusia muda, sedangkan pegawai yang diperiksa atau dipantau berusia lebih tua sehingga ada rasa sungkan.

Selain faktor kemandirian, terdapat faktor pengalaman kerja yang menjadi pendorong kualitas audit. Pengalaman kerja berkaitan dengan lamanya pegawai telah bekerja pada seksi kepatuhan internal. Berikut data terkait lamanya masa

kerja yang telah dijalankan pegawai Seksi Kepatuhan Internal di lingkungan Kanwil DJKN Sumatera Utara.

Tabel 2. Masa Kerja Pegawai Seksi Kepatuhan Internal di Lingkungan Kanwil DJKN Sumatera Utara

No.	Gol	Jabatan	Masa Kerja	
			Tahun	Bulan
1.	IVa	Kepala Bidang Kepatuhan Internal, Hukum, dan Informasi	25	10
2.	IIIId	Kepala Seksi Kepatuhan Internal	36	1
3.	IIIId	Kepala Seksi Kepatuhan Internal	26	9
4.	IIIId	Kepala Seksi Kepatuhan Internal	23	9
5.	IIIId	Kepala Seksi Kepatuhan Internal	12	11
6.	IIIb	Pelaksana	13	0
7.	IIIb	Pelaksana	7	10
8.	IIc	Pelaksana	3	11
9.	IIa	Pelaksana	3	11
10.	IId	Pelaksana	8	2
11.	IIIa	Pelaksana	2	10

Sumber: Sistem Informasi Pegawai DJKN (Januari, 2022)

Berdasarkan tabel 1 di atas, dapat diketahui bahwa rata-rata pengalaman kerja pegawai telah mencukupi waktu dan masa kerja kecuali 1 pegawai dengan golongan II a (D I) yang masa kerjanya belum mencapai 5 tahun. Masa kerja ditentukan dalam KMK-477/KMK.09/2021 tentang Pedoman Pemantauan Penerapan Sistem Pengendalian Interen dengan ketentuannya adalah untuk tingkat Sarjana, Diploma IV dan Diploma III masa kerja paling sedikit 2 tahun; sedangkan Diploma I masa kerja paling sedikit 5 tahun.

Faktor lain yang dapat menentukan kualitas audit dalam tindakan adalah akuntabilitas. Akuntabilitas merupakan kewajiban untuk menyampaikan pertanggungjawaban kepada pihak-pihak yang berkepentingan. Fakta yang terjadi pada Kantor Direktorat Jendral Kekayaan Negara di Wilayah Sumatera Utara Seksi Kepatuhan Internal di Lingkungan Kanwil DJKN Sumatera Utara masih

terdapat hambatan dalam penyampaian dokumen-dokumen yang dibutuhkan untuk pemantauan internal. Seksi kepatuhan internal terkadang masih menemui kesulitan untuk mendapatkan dokumen yang akan diperiksa.

Berdasarkan latar belakang tersebut di atas membuat peneliti tertarik untuk meneliti pengaruh kemandirian, pengalaman kerja, dan akuntabilitas terhadap tindakan dalam meningkatkan kualitas audit pada Seksi Kepatuhan Internal di Lingkungan Kantor Wilayah DJKN Sumatera Utara.

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Adakah pengaruh kemandirian, pengalaman kerja, dan akuntabilitas terhadap tindakan dalam meningkatkan kualitas audit pada Kantor Direktorat Jenderal Kekayaan Negara di Wilayah Sumatera Utara secara parsial?
2. Adakah pengaruh kemandirian, pengalaman kerja, dan akuntabilitas terhadap tindakan dalam meningkatkan kualitas audit pada Kantor Direktorat Jenderal Kekayaan Negara di Wilayah Sumatera Utara secara simultan?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis ada atau tidaknya pengaruh serta besarnya pengaruh kemandirian, pengalaman kerja, dan akuntabilitas terhadap tindakan secara parsial dalam meningkatkan kualitas audit pada Kantor Direktorat Jenderal Kekayaan Negara di Wilayah Sumatera Utara.

2. Untuk mengetahui dan menganalisis ada atau tidaknya pengaruh serta besarnya pengaruh kemandirian, pengalaman kerja, dan akuntabilitas terhadap tindakan secara simultan dalam meningkatkan kualitas audit pada Kantor Direktorat Jenderal Kekayaan Negara di Wilayah Sumatera Utara.

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoritis adalah untuk menambah ilmu pengetahuan dalam bidang administrasi publik tentang pengaruh kemandirian, pengalaman kerja, dan akuntabilitas terhadap tindakan dalam meningkatkan kualitas audit.
2. Manfaat Praktis:
 - a) Untuk Instansi: dapat memberi masukan kepada DJKN khususnya bagi Kantor Direktorat Jenderal Kekayaan Negara di Wilayah Sumatera Utara tentang pengaruh kemandirian, pengalaman kerja, dan akuntabilitas terhadap tindakan dalam meningkatkan kualitas audit.
 - b) Untuk Pejabat/ Pegawai Kantor DJKN di Wilayah Sumatera Utara: memberi masukan kepada Pejabat terkait mengenai pentingnya tindakan seorang pegawai Unit Kepatuhan Internal demi meningkatnya kualitas audit.
 - c) Untuk Stakeholder: diharapkan dengan adanya masukan terkait pengaruh kemandirian, pengalaman kerja, dan akuntabilitas terhadap tindakan dalam meningkatkan kualitas audit, di masa depan audit yang dilaksanakan oleh Unit Kepatuhan Internal semakin berkualitas sehingga pelayanan yang diberikan oleh seksi teknis kepada stakeholder pun akan

semakin baik karena pelayanan yang diberikan tepat waktu dan sesuai SOP yang berlaku.



BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Teori-Teori Yang Mendukung

2.1.1. Konsep Kemandirian/ Independensi

Kemandirian terdiri atas pemisahan kata dasar mandiri, awalan ke dan akhiran an dapat membentuk satu kata keadaan atau kata benda, sehingga dalam membahas terkait kemandirian tidak boleh di luar dari pembahasan mengenai perkembangan dari diri sendiri. Hal ini disebut sebagai *self* dalam konsep yang dimunculkan oleh Carl Rogers. Sebab diri itu sendiri adalah bagian inti dari kata kemandirian. Makna dari kemandirian akan tampak bahwa seseorang memiliki kepercayaan terhadap kemampuan dalam dirinya untuk menyelesaikan segera suatu masalah yang dihadapi tanpa meminta bantuan dari orang lain. Situasi seperti ini dapat dikatakan jika seseorang ingin dianggap sebagai individu yang mandiri maka dia harus menjadi individu yang mampu menyelesaikan setiap masalah yang menimpanya, dia juga harus mampu dalam memutuskan sesuatu untuk dirinya, memiliki sikap inisiatif juga kreatif, tanpa harus meninggalkan dan mengabaikan keadaan sekitarnya (Ali & Muhammad, 2004).

Beberapa ahli mengemukakan sebuah kata “kemandirian” akan mengandung makna bahwa adanya kemampuan psikososial yang terdiri atas rasa bebas dalam melakukan sesuatu dan tidak mengharapkan pada kemampuan orang lain, tidak mudah dipengaruhi oleh lingkungan, serta dengan mudahnya mengatur kebutuhannya akan dirinya sendiri tanpa ada gangguan dari manapun. Kemudian

berikut ini dijelaskan definisi dari kemandirian yang berasal dari pendapat para ahli yang telah dikutip oleh Nurhayati (2011):

- a. Watson menjabarkan bahwa kemandirian mengandung arti bebas. Kebebasan yang diperlukan untuk mengambil inisiatif, menyelesaikan hambatan, melaksanakan sesuatu dengan benar, berupaya dan gigih dalam melakukan sesuatu, dan melakukan pekerjaan sendiri tanpa meminta bantuan dari orang lain.
- b. Bernadin berpendapat bahwa kemandirian itu terdiri atas perilaku yang mampu berinisiatif, cakap dalam menyelesaikan masalah, memiliki kepercayaan diri yang tinggi, dapat menjalankan sesuatu seorang diri tanpa mengharapkan orang lain membantu.
- c. Johson mengemukakan bahwa kemandirian dapat dijadikan salah satu ciri dari tingkat kematangan seseorang dimana ia memungkinkan berfungsi otonom dan berusaha terus menuju prestasi pribadi dan pencapaian tujuan.
- d. Mu'tadin menggambarkan kemandirian dalam beberapa makna :
 - (a) berada pada keadaan dimana seseorang mempunyai keinginan yang kuat dalam bersaing dengan maksud untuk maju dan mengembangkan dirinya,
 - (b) dapat memutuskan sebuah keputusan yang baik dan berinisiatif dalam melaksanakan tugas pekerjaannya, kemudian bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilakuka itu.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas mengenai definisi kemandirian, Nurhayati (2011) menyimpulkan beberapa hal:

- a) Bahwa kemandirian mengindikasikan adanya kepercayaan diri, memiliki dorongan kuat agar maju, memiliki tanggungjawab, berfikir inisiatif, melakukan kesemuanya agar dirinya mendapatkan kebaikan, mampu memutuskan suatu hal sendiri, dan tidak mengharapkan bantuan dari orang lain, mempunyai keinginan dalam berlomba dengan yang lainnya, memiliki kemampuan mengatasi masalah dan hambatan, mampu melakukan kegiatan dengan baik dan benar, ulet dalam berusaha, dapat mengatur apa saja yang menjadi kebutuhannya sendiri, tegas terhadap dirinya sendiri dalam melakukan sesuatu dan memahami pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya.
- b) Bahwa kemandirian juga dapat disebut sebagai suatu sikap seseorang yang didapat dengan cara bertahap selama perkembangan berlangsung, hal ini akan menuntut seseorang itu tetap melakukan pembelajaran terus menerus dari situasi dan kondisi di sekitarnya sehingga akhirnya seorang tersebut dapat berfikir dan melakukan tindakan sendiri.

Bahwa kemandirian merupakan kecakapan seseorang dalam mengambil keputusan secara personal ada atau tidak adanya bantuan dari orang lain namun dirinya tidak mengharapkan itu kepada yang lainnya, kemandirian ini pada akhirnya membawa dia menghadapi masalahnya dengan rasa percaya diri dan akan bertanggung jawab pada setiap tindakan yang dilakukan.

- c) Kemandirian dalam belajar mengindikasikan makna sebagai situasi bahwasannya seseorang yang belajar harus dapat bertanggungjawab

seutuhnya terhadap proses pengambilan suatu keputusan sampai keputusan tersebut dijalankan dalam pembelajaran tersebut.

2.1.2. Macam-Macam Bentuk Kemandirian

Robert Havighurst membedakan kemandirian ke dalam empat bentuk (Desmita, 2014) :

- a. Kemandirian Emosi. Kemandirian ini berkaitan dengan emosi, dimana dia harus mampu mengontrol emosinya sendiri tanpa mengharapkan dan tergantung dengan kebutuhan emosi yang lainnya.
- b. Kemandirian Ekonomi berarti memiliki kemampuan dalam mengurus sendiri masalah ekonominya tanpa meminta bantuan dari yang lain.
- c. Kemandirian Intelektual mengindikasikan bahwa seseorang yang memiliki kemandirian intelektual berarti memiliki kecakapan dalam mengatasi masalah yang ada.
- d. Kemandirian Sosial yaitu kemampuan dalam melakukan interaksi anatara satu atau lebih orang lain dan tidak meminta adanya feedback dari orang lain tersebut.

2.1.3. Ciri-Ciri Sebuah Kemandirian

Dilihat dari sisi psikososial, ciri-ciri kemandirian tersusun berdasarkan tiga aspek yaitu sebagai berikut (Desmita, 2014):

- Mandiri emosi berkaitan dengan aspek kemandirian yang berhubungan dengan adanya perubahan terhadap pendekatan, dengan kata lain adanya keterkaitan hubungan emosional seseorang, seperti terhadap

orang tua dan orang dewasa lainnya yang dianggap telah banyak melakukan interaksi social dengan dirinya. Hubungan anatar anak dan orang tua berubah dengan sangat cepat, lebih-lebih setelah anak memasuki usia remaja. Seiring dengan semakin mandirinya anak dalam mengurus dirinya sendiri pada pertengahan masa kanak-kanak, maka perhatian orang tua dan orang dewasa lainnya terhadap anak semakin berkurang.

- Mandiri bertindak adalah kemampuan untuk membuat keputusan secara beba, menindaklanjuti, serta bertanggung jawab. Mandiri dalam bertindak maksudnya adalah bebas untuk melakukan sendiri tanpa mengharapkan bimbingan orang lain. Kemandirian dalam bertindak ini pada dasarnya telah dilakukan sedari usia anak dan akan meningkat tinggi selama beranjak remaja. Terjadinya peningkatan mandiri dalam melakukan sesuatu ini lebih dramatis daripada peningkatan kemandirian secara emosional.
- Mandiri dalam berfikir, merupakan keleluasaan dalam memaknai suatu hal yang benar atau yang salah, yang baik atau yang buruk, hingga keluasaan tentang memaknai apa yang berguna dan tidak bagi dirinya sendiri. Umumnya kemandirian dalam berfikir ini tidak berbentuk, keyakinannya seperti ideologis, dan lebih mempercayai apa yang menurut penilaian dirinya sendiri bukan dari apa yang telah ditanam oleh orang tua selama ini.

2.1.4. Indikator Kemandirian

Terdapat beberapa indikator kemandirian menurut masrun yang dikutip oleh Widayatie (2009), adalah:

1. Bertanggungjawab. Suatu tanggungjawab berarti memiliki kemampuan dalam memikul sebuah tanggungjawab, kemampuan dalam mengatasi suatu pekerjaan, dapat mempertanggungjawabkan hasil kerjanya, memiliki kemampuan dalam menjelaskan peran baru, memiliki prinsip tentang apa saja yang benar dan mana yang salah saat dirinya berfikir dan juga dalam melakukan tindakan.
2. Otonomi. Otonomi sering diartikan sebagai kemampuan mengurus dirinya sendiri sehingga dalam indikator ini arahnya adalah dengan diperlihatkannya seseorang melaksanakan pekerjaannya sendiri,. Kerjaan yang dilakukan merupakan kemauan sendiri dan bukan karena orang lain.
3. Inisiatif. Sikap inisiatif menjadi indikator dalam melihat kemandirian seseorang yang melalui ditunjukkannya kemampuannya dalam berfikir maupun bertindak dengan kreatif mungkin.
4. Kontrol Diri. Kontrol diri menjadi indikator seseorang dikatakan mandiri. Hal ini dapat ditunjukkan dengan adanya pengendalian terhadap perilaku dan sikap serta emosi sehingga dapat menyelesaikan masalahnyadan terkahir memiliki kemampuan untuk melihat dari berbagai sudut pandang.

2.1.5. Konsep Pengalaman Kerja

Proses pembelajaran dan penambahan perkembangan potensi bertingkah laku baik dari pendidikan formal maupun nonformal atau bisa diartikan sebagai suatu proses yang membawa seseorang kepada suatu pola tingkah laku yang lebih tinggi (Knoers & Haditono, 2009). Pembelajaran tersebut meliputi perubahan bersifat relatif dari tingkah laku yang diakibatkan dari sebuah pemahaman, pengalaman, dan praktek yang memberikan kesimpulan bahwa seorang pegawai dengan pengalaman kerja yang tinggi akan mempunyai keunggulan pada beberapa perilaku seperti mengetahui adanya kesalahan, paham atas sebuah kesalahan, serta dapat mencari penyebab mengapa munculnya sebuah kesalahan (Purnamasari, 2011).

Melalui pengalaman kerja, seseorang akan terlihat mudah dalam melakukannya dan dapat membuka sebuah peluang yang besar untuk melaksanakan pekerjaan yang jauh lebih baik. Konsepnya, pola berfikir juga [erilaku seseorang Ketika bertindak akan semakin baik apabila mereka memiliki pengalaman yang banyak dan semakin terampil pula mereka saat bekerja untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan (Puspaningsih, 2004). Murphy dan Wright memberikan bukti empiris bahwa seseorang yang berpengalaman dalam suatu bidang substantif memiliki lebih banyak hal yang tersimpan dalam ingatannya (Murphy dan Wright, 2006).

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja karyawan, mengingat pentingnya pengalaman kerja dalam suatu perusahaan maka dipikirkan juga tentang faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja

(Sularso dan Naim, 2009). Handoko (2009) menjabarkan beberapa faktor yang dapat mempengaruhi pengalaman seseorang dalam bekerja, yakni:

- a. Kebutuhan dan Sikap. Kedua hal ini diperlukan agar dapat menentukan tanggung jawab dan kewenangan seseorang.
- b. Kemampuan dalam menganalisis dan memanipulatif, hal ini berguna agar dapat mempelajari kecakapan dalam melaksanakan penilaian dan penganalisisan. Kemudian diperlukan keterampilan dalam hal tehnik, untuk dapat menilai kemampuan dalam melaksanakan aspek-aspek dari tehnik sebuah pekerjaan.

Foster (2001) juga memberikan pandangan bahwa terdapat faktor yang menjadi penentu apakah seseorang memiliki pengalaman kerja atau tidak, yaitu diantaranya:

- a) Rentang waktu atau lamanya seseorang telah bekerja. Semakin lama rentang waktu seseorang telah bekerja maka akan menentukan semakin dalam seseorang tersebut memahami setiap tugas dari pekerjaannya dan akan terlaksana dengan baik.
- b) Tingkat keterampilan dan pengetahuan. Keterampilan pada dasarnya dilihat dari kemampuannya secara fisik sedangkan pengetahuan berkaitan dengan prinsip, konsep, kebijakan, prosedur dan informasi lainnya yang dibutuhkan kemudian informasi tersebut dapat diterapkannya dalam pekerjaan yang diemban.
- c) Menguasai pekerjaan dan peralatan yang digunakan dalam bekerja. Hal ini berarti juga keterampilan seseorang dalam menguasai pekerjaannya menggunakan segala peralatan yang mendukung.

Handoko (2009) percaya bahwa apabila kesemua faktor yang tersebut di atas dapat dimiliki seorang pegawai, maka pegawai tersebut akan bekerja dengan baik dan lincer, lebih cepat merespon dari setiap tanda, mampu mendiagnosis apabila kemungkinan terjadinya hambatan sehingga mereka mampu mengatasi hambatan tersebut dengan baik, cenderung bekerja dalam kondisi tenang. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa seorang pegawai dengan pengalaman kerja yang luas akan memiliki kemampuan dari fisik yang baik, adanya keterampilan dan pengetahuan yang baik untuk menjadi modal dalam bekerja yang tidak membahayakan dirinya.

Mengukur pengalaman kerja seseorang dilakukan sebagai cara untuk menganalisis dan mendorong terjadinya efisiensi dalam melaksanakan tugas dari pekerjaan. Berikut ini aspek yang dapat digunakan jika ingin mengukur pengalaman kerja seseorang (Puspaningsih, 2004):

- a. Memiliki gerakan yang lancar serta mantap yang tidak disertai akan keraguan.
- b. Terlihat bahwa Gerakan yang dimiliki saat bekerja berirama, maksudnya adalah terciptanya dari kebiasaan dalam melakukan pekerjaan sehari-hari.
- c. Memiliki respon yang tinggi dan cepat terhadap tanda-tanda masalah misalnya jika akan terjadi kecelakaan kerja.
- d. Memiliki pengetahuan akan mendiagnosis kesulitan yang mungkin datang, akan menyebabkan pegawai lebih siap menghadapi untuk mengatasinya.

Hal ini akibat banyaknya pengalaman yang telah dilaluinya.

- e. Cenderung melakukan pekerjaan dengan tenang, tidak gelisah karena seorang yang berpengalaman akan mempunyai perasaan yang percaya diri kuat.
- f. Semakin lama seorang telah melakukan pekerjaan maka semakin banyak pengetahuan yang didapat dan meningkatkan kecakapannya. Inilah yang menjadi dampak dari adanya pengalaman kerja.

Berdasarkan pengertian yang terdapat dalam kamus besar bahasa Indonesia pengalaman merupakan segala sesuatu yang pernah di alami sedangkan kerja merupakan kegiatan melakukan sesuatu. dari uraian tersebut dapat di ketahui bahwa pengalaman kerja merupakan kegiatan melakukan segala sesuatu yang pernah di alami oleh seseorang. pengalaman kerja akan dapat memberikan keuntungan bagi seseorang dalam melaksanakan kerja selanjutnya karena setidaknya orang tersebut sudah pernah melakukan pekerjaan itu sehingga ia akan tahu tentang pekerjaan yang akan di hadapi. Pengalaman kerja adalah proses pembentukan atau keterampilan tentang mode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan. (Manulang, 1984).

Pengalaman kerja adalah ukuran tentang lama waktu atau masa yang telah di tempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik atau pengetahuan atau keterampilan yang telah diketahui dan dikuasai seseorang yang akibat dari perbuatan atau pekerjaan yang telah dikuasai seseorang yang akibat dari perbuatan atau pekerjaan yang telah dilakukan selama beberapa waktu tertentu (Marwan, 2006). Pengalaman kerja akan dapat memberikan keuntungan bagi seseorang dalam melaksanakan kerja selanjutnya karena setidaknya orang tersebut sudah pernah melakukan pekerjaan

itu sehingga ia akan tahu tentang pekerjaan yang akan di hadapi (Manulang, 1984).

2.1.6. Faktor faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja

Menurut Manulang yang di maksud pengalaman kerja adalah proses pengetahuan atau keterampilan tentang mode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan.(Manulang, 1984) Foster menyatakan ada beberapa hal juga untuk menentukan berpengalaman tidaknya seorang karyawan yang sekaligus sebagai indikator pengalaman kerja (Foster, 2001) yaitu:

- a) Lama waktu atau masa kerja. Ukuran seseorang tentang waktu atau masa kerja yang telah di tempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.
- b) Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki Pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip prosedur, kebijakan atau informasi lain yang di butuhkan oleh karyawan. pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan. Sedangkan keterampilan merujuk pada kemampuan fisik yang di butuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu tugas atau pekerjaan.
- c) Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan Tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek – aspek teknik peralatan dan teknik pekerjaan

Dari uraian tersebut dapat di ketahui bahwa seorang karyawan yang berpengalaman akan memiliki gerakan yang mantap dan lancar, gerakanya berirama, lebih cepat menanggapi tanda-tanda, dapat meduga akan timbulnya kesulitan sehingga lebih siap menghadapinya, dan bekerja dengan tenang serta di pengaruhi faktor lainya yaitu lama atau masa kerja seseorang, tingkat pengetahuan atau keterampilan yang telah dimiliki dan tingkat penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan. Oleh karena itu seorang karyawan mempunyai pengalaman kerja adalah seorang yang mempunyai kemampuan jasmani, memiliki pengetahuan, dan keterampilan untuk bekerja serta tidak akan membahayakan bagi dirinya bekerja.

Sedangkan beberapa indikator pengalaman kerja menurut Hani T. Handoko (2010), yaitu

- a) Latar belakang pribadi mencakup pendidikan, kursus, latihan, bekerja. Untuk menunjukkan apa yang telah dilakukan seseorang diwaktu yang lalu.
- b) Bakat dan minat untuk memperkirakan minat dan kapasitas atau kemampuan jawab dan seseorang
- c) Sikap dan kebutuhan untuk meramalkan tanggung jawab dan wewenang seseorang.
- d) Kemampuan, analisis & manipulasi untuk mempelajari kemampuan penilaian dan penganalisisan.

2.1.7. Konsep Akuntabilitas

Istilah akuntabilitas memiliki arti pertanggung jawaban dengan kata lain keadaan yang harus dipertanggung jawabkan atau dibutuhkan untuk bertanggungjawab. Akuntabilitas dalam Bahasa Inggris disebut *accountability* yang memiliki fungsi sebagai penggerak dari jalannya kegiatan organisasi, sesuai dengan tugasnya masing-masing. Jika diartikan dari sudut pandang akuntansi,

akuntabilitas merupakan kegiatan dalam rangka mengungkapkan suatu kebenaran. Tapanjeh (2009) mengaitkan akuntabilitas sebagai sebuah peran dalam sosial dimana ada hukum atau aturan yang dilakukan dan mengarah pada kesejahteraan masyarakat sebagai tujuan utama yang harus dicapai. Febriyanti (2014) menjelaskan bahwa akuntabilitas merupakan bentuk dorongan psikologi yang membuat seseorang berusaha dalam mempertanggungjawabkan semua tindakan dan keputusan yang diambil dari lingkungannya. Lingkungan ini adalah lingkungan tempat kerja seseorang.

Melalui beberapa definisi tersebut, akuntabilitas dapat dipahami sebagai kewajiban dalam mempertanggung jawabkan suatu hal kepada pihak-pihak yang berkaitan di dalamnya dari seorang individu atau sekelompok orang (organisasi) dimana sekelompok ini telah mendapatkan mandate atau amanah dari pihak-pihak yang berkepentingan. LAN dan BPKN (Lan RI, 2004) menyampaikan beberapa prinsip yang perlu diperhatikan dalam melakukan akuntabilitas, yaitu:

- a) Seorang pimpinan harus memiliki komitmen dari semua pegawainya dalam melakukan kegiatan-kegiatan yang menjadi tugasnya agar menjadi seorang yang akuntabel;
- b) Akuntabilitas menjadi sistem, satu-kesatuan yang menjadi penjamin dalam menggunakan sumber daya dilakukan dengan konsisten sebagaimana berdasarakan peraturan perundangan yang ada;
- c) Dikatakan akuntabel jika memperlihatkan tingkat dari pencapaian target dan sasaran dari yang telah dirumuskan sebelumnya.
- d) Berorientasi terhadap pencapaian visi, misi dan juga hasil yang didapat harus bermanfaat untuk orang banyak;

- e) Pekerjaan dilakukan dengan jujur, tidak memandang bulu (objektif), terbuka dan dapat dilihat oleh setiap orang serta bersifat inovatif sebagai jembatan perubahan.

Di luar dari prinsi yang telah disebutkan tersebut, akuntabilitas dalam suatu kinerja juga perlu dilakukan dengan penyajian secara baik terkait tentang deviasi antara rencana dan realisasi kegiatan dan terkait berhasil atau gagalnya pencapaian tujuan sasara. Melakukan akuntabilitas ini harus memperhatikan setiap komitmen atasan sebagai instansi yang memberikan akuntabilitasnya sebagai bahan evaluasi akuntabilitas kinerja.

Menurut Samuel Paul (dalam Tjahya Supriatna, 2001 : 103) akuntabilitas dapat dibedakan atas: *democratic accountability*, *profesional accountability*, and *legal accountability*.

1. *Democratic Accountability*. Akuntabilitas demokratis merupakan gabungan antara *administrative* and *politic accountability*. Menggambarkan pemerintah yang akuntabel atas kinerja dan semua kegiatannya kepada pemimpin politik. Pada negara-negara demokratis, menteri pada parlemen. Penyelenggaraan pelayanan publik akuntabel kepada menteri/pimpinan instansi masing-masing.
2. *Profesional Accountability*. Dalam akuntabilitas profesional, pada umumnya para pakar, profesional dan teknokrat melaksanakan tugas-tugasnya berdasarkan norma-norma dan standar profesinya untuk menentukan publik interest atau kepentingan masyarakat.
3. *Legal Accountability*. Berdasarkan berdasarkan katagori akuntabilitas legal (hukum), pelaksana ketentuan hukum disesuaikan dengan kepentingan

public goods dan *public service* yang merupakan tuntutan (*demand*) masyarakat (*customer*). Dengan akuntabilitas hukum, setiap petugas pelayanan publik dapat diajukan ke pengadilan apabila mereka gagal dan bersalah dalam melaksanakan tugasnya sebagaimana diharapkan masyarakat. Kesalahan dan kegagalan dalam pemberian pelayanan kepada masyarakat akan terlihat pada laporan akuntabilitas legal.

Tujuan penerapan akuntabilitas adalah meningkatkan kinerja melalui tugas-tugas yang dibebankan baik pengawas maupun pengurus harus memperhatikan nilai yang terkandung juga prinsip kerja sebagai wujud peningkatan dari nilai dan kualitas dari aktivitas pelayanan kepada masyarakat. Penerapan akuntabilitas ini berguna dalam menilai kinerja pegawai yang melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan peraturan-peraturan yang berlaku (Raba, 2006).

2.1.8. Teori Tindakan

Konsep Tindakan menurut Weber berkaitan dengan konsep, seperti konsep motivasi, dan juga tentang makna berperilaku (*behaviour*). Sehingga agar dapat memahami tindakan perlu terlebih dahulu menjelaskan motivasi tersebut. Berdasarkan Warinner dalam Truzzi (1974) yang mengutip penjelasan dari Weber menuliskan bahwa motivasi dan tindakan sebenarnya terpisah dan dapat dipahami jika hanya dalam sebuah konteks arti yang lebih luas namun makna terdapat dalam tindakan itu sendiri. Artinya bahwa orang seseorang lain akan memahami dan mampu menerima perlakuan dari orang lainnya yang berasal dari niat seseorang tersebut dengan tidak mengetahui alasan perlakuan itu.

Sering kali terjadi dalam percakapan sehari-hari yang terbiasa memakai kata motif untuk menggerakkan seseorang melakukan tindakan. Contohnya motif seseorang berbuat sesuatu sehingga dia dapat tertuduh. Dari sini dapat diketahui bahwa motif sebenarnya merupakan dorongan juga untuk seseorang melakukan tindakan. Sehingga jika dikaitkan dengan motivasi akan terdengar seperti sama. Namun Weber ternyata membedakan konsep motif dengan motivasi.

Sebelumnya dibahas mengenai konsep makna dimana terdapat perbedaan dengan konsep antara motif dan motivasi. Makna yang didefinisikan di atas mengandung arti dari property sebuah tindakan sehingga tindakan untuk melakukan sesuatu dapat diperhatikan namun kita tidak dapat mengetahui alasan dan niat mengapa seseorang tersebut melakukan tindakan. Hal ini terjadi karena niat dari sebuah tindakan itu hanya dapat diketahui oleh pelaku tindakan itu sendiri. Dalam rangka membahas dan mendiskusikan hal ini, hal yang fundamental dibutuhkan agar menjawab pertanyaan yang jelas setidaknya tergambar jelas. Sebelum kita menjejakkan pikiran ke pembahasan yang lebih jauh berdasarkan aneka macam masalah konseptual yang sudah disinggung, terdapat baiknya kita mengetahui lebih dahulu apa yang dimaksudkan sebagai tindakan (*action*) oleh Weber.

Weber memberi penjelasan atas apa yang dimaksud dengan tindakan. Sebagaimana dikutip oleh Wariner, yaitu perilaku bermakna yang diarahkan pada orang lain. Pandangan demikian tidak sepenuhnya kita sepakati, karena sepanjang banyak diulas diberbagai buku teks keduanya tidak sama, dan selalu dibedakan. Untuk itu argumentasi ataupun penjelasan yang dimaksud Weber perlu dimengerti agar bisa dipahami dengan baik. Banyak pandangan yang mengemukakan bahwa

perilaku itu lebih melukiskan keadaan yang nampak dibagian muka atau luar dari suatu perbuatan atau tindakan, sementara tindakan itu tidak demikian, atau lebih dalam dari sekedar perilaku. Apalagi tidak semua tindakan menjadi objek kajian raksasa sosiologi itu.

Di bagian lain Thomason juga mengatakan bahwa Schutz menurutnya memiliki keyakinan yang begitu kuat bahwa tindakan (*action*) dan perbuatan (*act*) setidaknya melibatkan adanya keterkaitan dengan makna (*attachment of meaning*). Sebagaimana telah diulas oleh Thomason bahwa makna merupakan hasil dari suatu perbuatan (*Act*) reflektif pada suatu kesadaran dimana pengalaman tertentu yang membawa (*lifted out*) arus kesadaran dan menyebabkan seseorang melihat objek secara intensional. Dengan demikian perbedaan yang perlu dikemukakan antara tindakan (*Act*) yang merupakan ego spontan yang mengalami perubahan arah (*Zuwendung*) atas pengalamannya sendiri (Thomason, 1982).

Tindakan (*act*) yang merupakan tujuan atau hasil dari tindakan itu sendiri. Ketika semua tindakan (*act*) memiliki makna, maka sudah seharusnya tindakan tersebut melibatkan perbuatan (*Act*). Namun perilaku (*behavior*) dianggap sebagai aktivitas dimana ego tidak berefleksi, yang harus dibedakan dengan tindakan (*action*).

Teori tindakan memiliki beberapa indikator menurut Fishbein dan Ajzen (1975), yaitu: Sikap (*Attitude*) Norma Subyektif (*Subjective Norm*) Minat (*Intention*) Perilaku (*Behavioral*) yang menentukan konsistensi sikap dan perilaku.

1. Menurut Fishbein & Ajzen, Minat (*intention*) dalam (Karyati, 2018) didefinisikan sebagai suatu keinginan seseorang untuk melakukan suatu

perilaku tertentu (Fishbein & Ajzen). Minat untuk melakukan perilaku (intention) adalah kecenderungan seseorang untuk memilih melakukan atau tidak melakukan suatu tindakan. Minat tidak selalu statis, dan minat dapat berubah dengan berjalannya waktu.

2. Menurut Fishbein & Ajzen bahwa sikap adalah keseluruhan perasaan suka atau tidaknya seseorang terhadap sebuah perilaku. Sedangkan Allport mendefinisikan sikap sebagai keadaan mental dan saraf dari kesiapan (*readiness*), yang terorganisasi melalui pengalaman, menyebabkan pengaruh dinamis yang mengarahkan respon individu pada semua objek dan situasi yang terkait. Definisi-definisi tersebut menekankan sifat abadi sikap dan hubungan dekatnya dengan perilaku individu.
3. Menurut Mada dalam Trisdayana (2018) menyatakan bahwa Norma subjektif adalah persepsi seseorang terhadap pendapat atau masukan orang lain yang mampu mempengaruhi niat seseorang untuk melaksanakan atau tidak melaksanakan perilaku.
4. Menurut Ajzen dalam (Mahyarni, 2013), persepsi kontrol perilaku (*perceived behavioral control*) adalah perasaan seseorang mengenai mudah atau sulitnya mewujudkan suatu perilaku tertentu, Ajzen menjelaskan tentang perasaan yang berkaitan dengan perilaku kontrol dengan cara membedakannya dengan *locus of control* atau pusat kendali yang dikemukakan oleh Rotter's.

2.2. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu digunakan sebagai pedoman bagi peneliti untuk melakukan penelitian sehingga peneliti mendapatkan lebih banyak teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang sedang dilaksanakan. Beberapa penelitian terdahulu tersebut adalah:



Tabel 3. Penelitian Terdahulu

No.	Judul, Nama Penulis, tahun	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan dengan Penelitian ini	Persamaan dengan Penelitian ini
1.	Pengaruh Independensi, Pengalaman Kerja, dan Due Professional Care Terhadap Kualitas Hasil Audit (Putu Indra Mahardika dan Edy Sujana, dan Gusti Ayu Purnamawati, 2017)	Kuantitatif dengan analisis regresi linear berganda	akuntabilitas dan pengalaman audit berpengaruh terhadap kualitas hasil kerja audit.	Variabel terikatnya berbeda, penelitian terdahulu menggunakan kualitas audit sedangkan penelitian sekarang menggunakan variabel tindakan	Menggunakan analisis regresi linear berganda
2.	Pengaruh Akuntabilitas, Kompetensi dan Independensi Terhadap Kualitas Audit (Selfi Kurnia Hapsari, 2016)	teknik analisis regresi linear berganda	akuntabilitas, kompetensi dan independensi memiliki pengaruh terhadap kualitas audit. Semakin tinggi akuntabilitas, kompetensi dan independensi seorang auditor maka akan meningkatkan kualitas daripada hasil audit.	Variabel terikatnya berbeda, penelitian terdahulu menggunakan kualitas audit sedangkan penelitian sekarang menggunakan variabel tindakan	Menggunakan analisis regresi linear berganda
3.	Pengaruh Kompetensi dan Independensi Auditor Terhadap Kualitas Audit” pada Kantor Akuntan Publik se-Provinsi DI Yogyakarta (Luqman Hakim, 2012)	menggunakan teknik analisis deskriptif dan statistik	kompetensi dan independensi auditor secara simultan berpengaruh kepada kualitas audit.	Variabel terikatnya berbeda, penelitian terdahulu menggunakan kualitas audit sedangkan penelitian sekarang menggunakan variabel	Sama-sama menggunakan variabel kemandirian (independensi) sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi kualitas

				tindakan	audit.
4.	Pengaruh Akuntabilitas dan Pengalaman Audit Terhadap Kualitas Hasil Kerja Auditor (Intan Perianti, 2020)	jenis penelitian asosiatif dan deskriptif, analisis menggunakan statistik inferensial	akuntabilitas dan pengalaman audit berpengaruh terhadap kualitas hasil kerja audit.	Variabel terikatnya berbeda, penelitian terdahulu menggunakan kualitas hasil kerja auditor sedangkan penelitian sekarang menggunakan variabel tindakan. Selain itu penelitian terdahulu menggunakan jenis penelitian asosiatif dan deskriptif dengan analisis statistic inferensial, sedangkan penelitian ini menggunakan jenis kuantitatif deskriptif dengan analisis regresi linear berganda	Menggunakan variabel akuntabilitas sebagai salah satu yang mempengaruhi kualitas audit
5.	Pengaruh Independensi Auditor, Profesionalisme Auditor, Etika Profesi Auditor, Akuntabilitas Auditor Terhadap Kualitas Audit Pada Kantor Akuntan Publik di Surabaya (Baigi Rabbani Adha, 2016)	Kuantitatif statistik. Analisis dengan uji T	tingkat signifikansi akuntabilitas berpengaruh positif terhadap kualitas audit, sedangkan untuk independensi auditor tidak berpengaruh terhadap kualitas audit.	Variabel terikatnya berbeda, penelitian terdahulu menggunakan kualitas audit sedangkan penelitian sekarang menggunakan variabel tindakan	Menguji secara parsial, sama-sama menggunakan variabel independensi dan akuntabilitas sebagai salah satu variabel bebas yang mempengaruhi kualitas audit

Sumber: Data diolah (Januari, 2022)

- a. Penelitian yang dilakukan oleh Putu Indra Mahardika dengan Edy Sujana dan Gusti Ayu Purnamawati pada tahun 2017 dengan judul “Pengaruh Independensi, Pengalaman Kerja, dan Due Professional Care Terhadap Kualitas Hasil Audit” Pada Kantor Inspektorat di Bali. Menggunakan pendekatan kuantitatif dan teknik pengumpulan data melalui kuesioner, serta analisis data menggunakan regresi berganda melalui SPSS versi 20.00. Menghasilkan bahwa independensi, pengalaman kerja, dan *Due professional care* secara signifikan berpengaruh positif secara parsial dan simultan terhadap kualitas hasil audit.
- b. Selfi Kurnia Hapsari tahun 2016 melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Akuntabilitas, Kompetensi dan Independensi Terhadap Kualitas Audit” dilakukan pada auditor KAP di Jawa Tengah. Menggunakan kuesioner dengan teknik analisis regresi linear berganda, menemukan bahwa akuntabilitas, kompetensi dan independensi memiliki pengaruh terhadap kualitas audit. Semakin tinggi akuntabilitas, kompetensi dan independensi seorang audit maka akan meningkatkan kualitas daripada hasil audit.
- c. Luqman Hakim di tahun 2012 meneliti “Pengaruh Kompetensi dan Independensi Auditor Terhadap Kualitas Audit” pada Kantor Akuntan Publik se-Provinsi DI Yogyakarta. Dengan menyebar kuesioner kepada sebanyak 35 auditor, dan menggunakan teknik analisis deskriptif dan statistik hasilnya menemukan bahwa kompetensi dan independensi auditor secara simultan berpengaruh kepada kualitas audit.
- d. Penelitian Intan Perianti tahun 2020 membahas “Pengaruh Akuntabilitas dan Pengalaman Audit Terhadap Kualitas Hasil Kerja Auditor” yang dilakukan

melalui survei pada Kantor Akuntan Publik di Kota Palembang. Penelitiannya dilakukan untuk menjawab masalah pengaruh akuntabilitas dan pengalaman audit terhadap kualitas audit. Dengan menggunakan jenis penelitian asosiatif dan deskriptif, melakukan penyebaran kuesioner dan menggunakan data dokumentasi, di analisis menggunakan statistik inferensial yang terdiri dari uji asumsi klasik dan regresi linear berganda, koefisien determinasi hingga uji t melalui SPSS. Hasilnya menunjukkan bahwa akuntabilitas dan pengalaman audit berpengaruh terhadap kualitas hasil kerja audit.

- e. Penelitian yang dilakukan oleh Baigi Rabbani Adha tahun 2016 dengan judul “Pengaruh Independensi Auditor, Profesionalisme Auditor, Etika Profesi Auditor, Akuntabilitas Auditor Terhadap Kualitas Audit Pada Kantor Akuntan Publik di Surabaya”. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menyebarkan kuesioner dengan sample jenuh pada 43 Kantor Akuntan Publik di Surabaya dan hanya 20 Kantor Akuntan Publik yang bersedia mengisi kuesioner. Sebanyak 96 lembar yang terisi. Hasil dengan uji t menunjukkan bahwa tingkat signifikansi akuntabilitas berpengaruh positif terhadap kualitas audit, sedangkan untuk independensi auditor tidak berpengaruh terhadap kualitas audit.

Berdasarkan beberapa hasil telaah terhadap penelitian terdahulu di atas, ditemukan bahwa banyak faktor yang dapat mempengaruhi meningkatnya kualitas audit, diantaranya adalah akuntabilitas, pengalaman kerja, kompetensi, kemandirian atau independensi, dan *Due Professional Care*. Oleh karena telah banyak yang membuktikan adanya pengaruh beberapa hal tersebut terhadap peningkatan kualitas audit, maka untuk penelitian kali ini peneliti berkeinginan

untuk mengetahui dan menguji adakah pengaruh variabel kemandirian, pengalaman kerja dan akuntabilitas terhadap tindakan auditor dalam rangka mendukung peningkatan kualitas audit.

2.3. Kerangka Pemikiran

Kerangka konsep merupakan susunan konstruksi logika yang diatur dalam rangka menjelaskan variabel yang diteliti. Dimana kerangka ini dirumuskan untuk menjelaskan konstruksi aliran logika untuk mengkaji secara sistematis kenyataan empirik. Sesuai dengan judul dalam penelitian ini yaitu mengenai faktor yang berhubungan dengan peningkatan kualitas dari audit terhadap kemandirian, pengalaman kerja serta akuntabilitas di Kantor DJKN di Wilayah Sumatera Utara. Maka variabel yang akan diteliti terdiri dari variabel Kualitas Audit dan Variabel Independensi, Pengalaman Kerja dan akuntabilitas.

Istilah lain untuk variabel independen adalah variabel bebas, variabel anteseden, prediktor, variabel yang mempengaruhi, dan stimulus. Sedangkan variabel dependen sering disebut sebagai variabel tidak bebas, variabel konsekuensi, variabel terpengaruh, kriteria, atau respons (Simamora, 2004). Berdasarkan pada pendapat Simamora tersebut di atas, maka peristilahan selanjutnya untuk variabel kualitas audit dapat disebut sebagai variabel bebas, sedangkan untuk variabel Independensi, Pengalaman Kerja dan akuntabilitas dapat disebut dengan variabel terpengaruh.

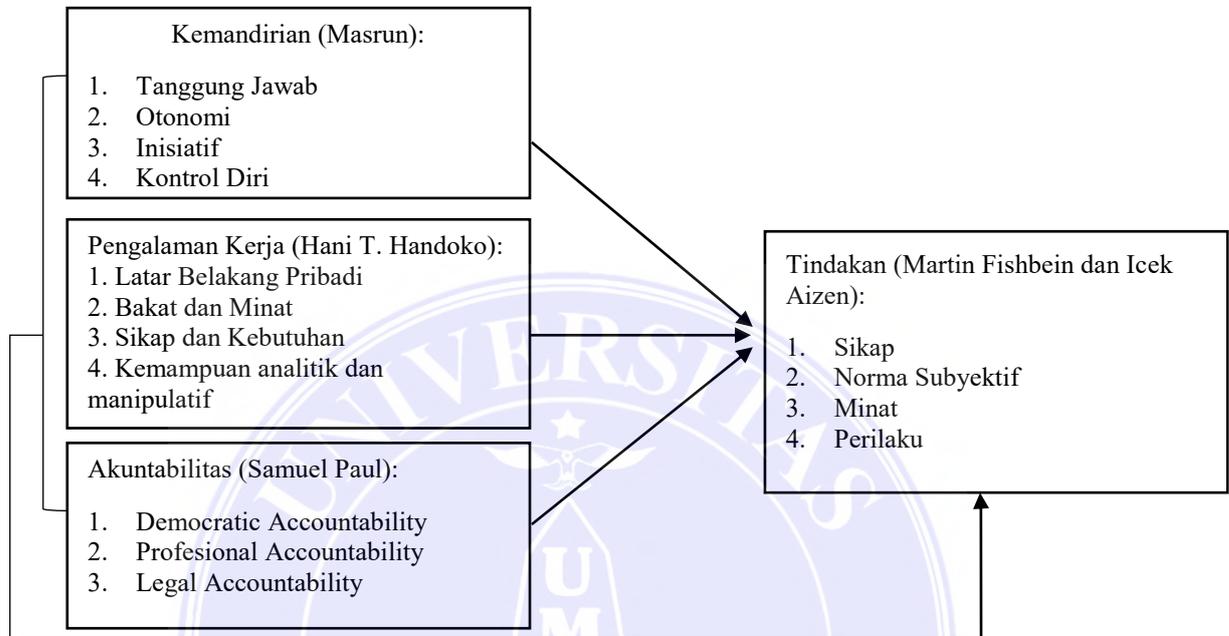
Independensi atau kemandirian memiliki faktor penting yang terdiri atas empat, pertama berkaitan dengan hubungan dengan klien yang lama (*audit tenure*), adanya tekanan berasal dari klien, jasa *non-audit*, dan penelaahan dari

teman auditor (*peer review*). Melalui tingkat kemandirian yang tinggi diharapkan dapat menghasilkan audit dengan kualitas yang tinggi pula. Independensi berpengaruh positif terhadap kualitas audit. Hal ini menunjukkan bahwa semakin auditor mampu menjaga independensinya dalam menjalankan penugasan profesinya maka kualitas audit yang dihasilkan akan meningkat. (Wiratama dan Budiarta, 2015)

Pengalaman kerja sudah diakui sebagai suatu faktor krusial untuk menduga kinerja auditor. Pengalaman auditor akan semakin berkembang sejalan dengan bertambahnya pengalaman dalam melakukan audit. Biasanya publik beranggapan bahwa pengalaman dari seorang auditor dapat mempengaruhi hasil akhir dari kerja auditor. Sehingga, makin banyak seorang auditor berpengalaman, akan semakin baik juga kualitas yang didapat dalam mengauditnya. Hal ini terjadi karena dari pengalaman, auditor secara tidak langsung mengasah keterampilan dan kemampuannya dalam kegiatan pemeriksaan serta meluaskan pengetahuan dalam bidangnya, sehingga akan berdampak pada kualitas audit yang meningkat. Pengalaman kerja dari auditor ini dapat diukur menggunakan ukuran lamanya masa kerja, frekuensi kegiatan memeriksa yang telah dilakukan, serta jumlah pelatihan yang telah diikuti seberapa banyak (Singgih dan Bawono, 2010). Pengalaman kerja seorang auditor ini memungkinkan memberikan pengaruh secara positif terhadap kualitas audit. Sebagaimana Olivia dan Marlinah (2014) mengidentifikasi adanya hubungan antara lama kerja dengan kualitas, yaitu semakin lama masa kerja seorang auditor menyebabkan pengalaman yang dimiliki akan semakin baik dalam meningkatkan kualitas audit.

Akuntabilitas merupakan wujud kewajiban seseorang untuk mempertanggungjawabkan pengelolaan atas kewenangan yang dipercayakan kepadanya guna pencapaian tujuan yang ditetapkan (Bawono dan Singgih, 2010). Pengukuran kinerja diperlukan sebagai alat untuk menilai akuntabilitas organisasi ataupun pimpinan agar dapat menciptakan pelayanan publik yang lebih baik, maka akuntabilitas berpengaruh secara positif terhadap kualitas audit. Hal tersebut menunjukkan bahwa pertanggungjawaban seseorang terhadap pekerjaan yang dilakukan dapat tergantung pada nilai audit yang dihasilkan (Iskandar dan Indarto, 2015).

Pada dasarnya dalam meningkatkan kualitas audit yang baik maka diperlukan suatu tindakan yang efektif saat menjalankan tugas pemeriksaan. Melakukan pemeriksaan atau audit secara professional diperlukan banyak pertimbangan yang tidak mudah. Beberapa faktor yang perlu dipertimbangkan seorang auditor untuk dapat melakukan tindakan audit secara baik adalah pertama dengan meningkatkan kemandirian atau sifat independensi yang tidak mudah terpengaruh oleh faktor apapun. kemudian yang kedua adalah dibutuhkannya pengalaman seorang auditor. Karena semakin lama seorang auditor bertugas dan melakukan kegiatan auditing, maka semakin baik tindakan yang akan iya lakukan. ketiga adalah tingkat tanggung jawab atau akuntabilitas yang baik dapat mempengaruhi tindakan seorang auditor dalam meningkatkan kualitas audit.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

2.4. Hipotesis

Berdasarkan pada kerangka pemikiran di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis ataupun dugaan sementara terhadap penelitian ini, yakni:

- H1 : Terdapat pengaruh kemandirian (X1) terhadap tindakan (Y) dalam meningkatkan kualitas audit
- H2 : Terdapat pengaruh pengalaman kerja (X2) terhadap tindakan (Y) dalam meningkatkan kualitas audit
- H3 : Terdapat pengaruh akuntabilitas (X3) terhadap tindakan (Y) dalam meningkatkan kualitas audit
- H4 : Kemandirian (X1), pengalaman kerja (X2) dan akuntabilitas (X3) dapat bersamaan mempengaruhi terhadap tindakan (Y) dalam meningkatkan kualitas audit

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada kantor vertikal Direktorat Jenderal Kekayaan Negara yang berada di wilayah Sumatera Utara. Kantor-kantor tersebut adalah Kantor Wilayah DJKN Sumatera Utara, KPKNL Medan, KPKNL Pematangsiantar, KPKNL Padangsidimpuan, dan KPKNL Kisaran. Adapun waktu penelitian yang dilakukan oleh peneliti dalam menyelesaikan dan menguji hipotesis hingga menganalisis dan mendeskripsikan serta menyimpulkan hasil penelitian sampai bulan Maret 2022.

3.2. Bentuk Penelitian

Peneliti menggunakan metode kuantitatif dengan bentuk penelitian yang akan bersifat non eksperimen. Metode kuantitatif biasanya menggunakan statistik untuk memperoleh maupun mengolah datanya (Azwar, 2017). Bentuk penelitian dari metode kuantitatif yang digunakan adalah kausal komparatif. Lebih lanjut Azwar (2017) menyatakan bahwa penelitian kausal-komparatif dilakukan untuk menarik kesimpulan terkait ada tidaknya hubungan sebab-akibat diantara variabel yang diteliti. Tujuannya agar dapat mengetahui pengaruh antara variabel kemandirian, pengalaman kerja dan variabel akuntabilitas terhadap variabel tindakan dalam rangka meningkatkan kualitas audit.

3.3. Definisi Konsep dan Operasional Variabel

Variabel menurut Sugiyono (2016) adalah atribut dari suatu objek yang mempunyai variasi tertentu dan kemudian dipilih peneliti sebagai objek yang patut diteliti. Dalam penelitian ini terdiri atas 4 variabel, 3 diantaranya variabel bebas dan 1 merupakan variabel terikat. Adapun konsep dan operasional variabel tersebut adalah:

a. Kemandirian (X1)

Kemandirian merupakan suatu sikap individu yang diperoleh secara bertahap selama perkembangan berlangsung, dimana individu akan terus belajar bersikap mandiri dalam menghadapi situasi di lingkungan, sehingga individu mampu berfikir dan bertindak sendiri (Eti Nurhayati, 2011). Indikator kemandirian menurut Masrun yang dikutip Widayatie (2009) adalah:

- 1) Tanggung Jawab
- 2) Otonomi
- 3) Inisiatif
- 4) Kontrol Diri

b. Pengalaman Kerja (X2)

Pegawai yang berpengalaman dalam bekerja memiliki kemampuan kerja yang lebih baik dari pegawai yang baru saja memasuki dunia kerja, sebagaimana Purnamasari (2011) menyatakan bahwa seorang pegawai yang memiliki pengalaman kerja yang tinggi akan memiliki keunggulan

dalam hal mendeteksi kesalahan, memahami kesalahan, dan mencari penyebab munculnya kesalahan. Indikatornya menurut Hani T. Hndoko (2010) adalah:

- 1) Latar Belakang Pribadi
- 2) Bakat dan Minat
- 3) Sikap dan Kebutuhan
- 4) Kemampuan analitik dan manipulative

c. Akuntabilitas (X3)

Menurut Syahrudin Rasul (2002) akuntabilitas adalah kemampuan memberi jawaban kepada otoritas yang lebih tinggi atas tindakan seseorang atau sekelompok orang terhadap masyarakat luas dalam suatu organisasi. Akuntabilitas yakni para pengambil keputusan dalam organisasi sektor publik, swasta serta masyarakat madani memiliki pertanggungjawaban (akuntabilitas) kepada publik (masyarakat umum) sebagaimana halnya pada pemilik kepentingan. Indikatornya adalah:

- 1) *Democratic Accountability*
- 2) *Profesional Accuntability*
- 3) *Legal Accountability*

d. Tindakan (Y)

Teori Tindakan dikembangkan oleh Martin Fishbein dan Icek Ajzen (1975) terdapat dua perubahan yang bernilai penting. Pertama dalam proses persuasi, teori ini memberikan elemen tambahan yaitu tujuan

tingkah laku yang dilakukan. Teori tindakan beralasan lebih mengkonsentrasikan pada penyampaian tujuan tingkah laku secara eksplisit, bukan memprediksi perilaku apa yang akan dilakukan seseorang selanjutnya. Kedua adalah teori tindakan beralasan menggunakan dua elemen, yaitu sikap-sikap dan norma (atau apa yang di masyarakat) untuk memprediksi tingkah laku seseorang. Ketika seseorang mengarahkan kita untuk melakukan suatu hal, dan kita ingin melakukannya, tetapi ada norma yang tidak menyarakannya dengan cara yang sama, maka kedua faktor tersebut dapat mempengaruhi tingkah laku. Indikatornya adalah:

- 1) Sikap
- 2) Norma Subyektif
- 3) Minat
- 4) Perilaku

3.4. Populasi dan Sampel

Penelitian kuantitatif memiliki unsur populasi yang akan menjadi objek penelitian. Populasi tersebut didefinisikan oleh Sugiyono (2017:80) sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau juga dapat berbentuk subjek yang memiliki karakteristik tertentu sehingga menyebabkan penulis tertarik untuk mempelajarinya dan kemudian menarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah pejabat dan/ atau pegawai di Kantor DJKN di Wilayah Sumatera Utara yang berjumlah 163 pegawai.

Sampel menurut Sugiyono (2017:81) yaitu bagian daripada populasi yang dijadikan sebagai sumber data dalam sebuah penelitian. Dalam menentukan

jumlah sampel ini, Sugiyono (2017) menyatakan dapat digunakan teknik sampel dengan rumus slovin, Adapun rumus slovin tersebut adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N e^2}$$

Dimana:

n = jumlah sampel

N = Jumlah populasi

e = margin of error

Berdasarkan rumus slovin tersebut, dengan nilai e sebesar 5%, maka nilai sampel dengan jumlah populasi sebanyak 163 orang adalah 115 sampel.

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan Teknik atau dengan sebutan lain cara yang dapat digunakan seorang peneliti dalam mengumpulkan data penelitian (Riduwan, 2010). Dalam penelitian ini, cara yang digunakan peneliti dalam mengumpulkan bahan atau informasi melalui kuesioner berupa pertanyaan-pertanyaan. Cara ini dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada populasi dan sampel yang telah ditentukan. Cara lain peneliti gunakan teknik dokumentasi. Yaitu cara atau teknik mengumpulkan data melalui catatan-catatan tertulis seperti profil umum lokasi penelitian, dan lain sebagainya. Skala yang digunakan dalam mengukur variabel adalah skala *likert*. Menurut Sugiyono (2014) pengertian Skala Likert adalah sebagai berikut:

“Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.”

Dalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian. Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item- item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Ukuran skala terdiri dari 5. Untuk alternatif jawaban bagi pernyataan positif: sangat setuju dengan skor 5, setuju dengan skor 4, kurang setuju dengan skor 3, tidak setuju dengan skor 2, sangat tidak setuju dengan skor 1. Untuk alternatif jawaban bagi pernyataan negatif: sangat setuju dengan skor 1, setuju dengan skor 2, kurang setuju dengan skor 3, tidak setuju dengan skor 4, sangat tidak setuju dengan skor 5.

3.6. Teknik Analisis Data

Sugiyono (2006: 169) mengatakan Teknik Analisis data adalah kegiatan yang dilakukan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lainnya sudah dikumpulkan. Cara atau teknik analisis data dalam penelitian kuantitatif ini dilakukan dengan menguji kualitas instrumen, menguji asumsi klasik, menguji hipotesis dan melakukan analisis regresi linear berganda menggunakan *software* SPSS.

3.6.1. Uji Kualitas Instrumen

1) Uji Validitas

Uji Validitas merupakan salah satu syarat untuk sebuah kuesioner dinyatakan valid atau tidaknya instrument di dalamnya sebagaimana Sugiyono (2017:125)

mengatakan bahwa uji ini menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya dengan data yang dikumpulkan. Validitas menunjukkan sejauh mana alat pengukur yang digunakan sebagai instrumen dapat diukur yaitu dalam penelitian ini adalah kuesioner. Uji validitas dalam penelitian dilakukan dengan berkonsultasi atau menanyakan dengan pakar yang penulis pilih dalam hal ini adalah dosen pembimbing. Sebelum kuesioner disebar ke responden, kuesioner dinilai oleh pembimbing hingga dinyatakan valid.

2) Uji Reliabilitas

Uji ini dimaksudkan untuk sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama akankah menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2017: 130). Kuesioner tersebut dikatakan reliable jika jawaban seseorang terhadap pernyataan yang diberikan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu menurut Ghozali (2011). Cara mengukurnya yaitu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai cronbach Alpha $> 0,70$. Atau dengan kriteria lebih jelas adalah:

- Jika alpha $> 0,90$ maka reliabilitas sempurna
- Jika alpha antara $0,70 - 0,90$ maka reliabilitas tinggi
- Jika alpha antara $0,50 - 0,70$ maka reliabilitas moderat
- Jika alpha $< 0,50$ maka reliabilitas rendah

Berdasarkan hal tersebut, uji realibilitas ini menggunakan *software SPSS*. Hasil uji ini adalah sebagai berikut.

Tabel 4. Hasil uji realibilitas

Reliability Statistiks	
Cronbach's Alpha	N of Items
.790	20

Sumber: SPSS

Berdasarkan tabel 4, dapat dilihat bahwa nilai Cronbach Alpha yang dihasilkan bernilai 0,790. Hal ini berarti nilai cronbach's alpha lebih besar dari 0,70. Sehingga dengan demikian dapat dikatakan dan disimpulkan bahwa intrumen yang digunakan dalam penelitian ini telah reliabel dan berada pada tingkat reliabilitas yang tinggi.

3.6.2. Pengujian Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Pengujian normalitas ini bertujuan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel-variabel memiliki distribusi normal atau tidak (Ghozali, 2016). Pengujian normalitas data ini akan dilakukan melalui uji *Kolmogrov Sminov* (K-S). Pengujian normalitas dilakukan dengan melihat Asymp. Sig (2-tailed). Jika tingkat signifikansinya lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan berdistribusi normal.

2) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas ini merupakan pengujian model regresi untuk mengetahui apakah ditemukannya korelasi antar variabel bebas (Ghozali, 2016). Model regresi yang baik harus dengan syarat bahwa tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Cara melihat multikolinearitas ini dapat melalui nilai *tolerance* dan lawannya *variance inflation faktor* (VIF). Apabila

nilai VIF suatu model kurang dari 10, maka model tersebut dapat dikatakan bebas dari kasus multikolinearitas.

3) Uji Heterokedastisitas

Menurut Umar (2011: 179) uji heterokedastisitas dilakukan guna mengetahui jika didalam model sebuah regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lainnya. Uji heterokedastisitas dapat dilakukan dengan menggunakan uji Glejser. Kriteria yang berlaku adalah jika nilai signifikan uji $t > 0,05$, maka artinya varian residual sama (homokedastisitas) atau tidak terjadi heterokedastisitas.

3.6.3. Analisis Regresi Linear Berganda

Sugiyono (2016: 192) menyatakan bahwa analisis regresi linier berganda merupakan regresi dengan jumlah variabel dependen satu dan dua atau lebih jumlah variabel independennya. Metode ini digunakan untuk mengetahui besaran pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Yaitu dalam penelitian ini adalah melihat pengaruh kemandirian, pengalaman kerja, dan akuntabilitas terhadap tindakan dalam meningkatkan kualitas audit. Model regresi linear berganda yang digunakan adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana:

Y = Tindakan

a = Konstanta

b_{1-3} = Koefisien regresi variabel X_{1-3} (yang menunjukkan angka peningkatan atau penurunan variabel terikat berdasarkan nilai variabel bebas)

- X_1 = Kemandirian
 X_2 = Pengalaman Kerja
 X_3 = Akuntabilitas
 e = (*standard error*)

3.6.4. Uji Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian yang telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan (Sugiyono, 2006: 70). Uji hipotesis ini dilakukan untuk melihat seberapa jauh pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen yang diukur dengan menggunakan uji parsial (uji statistik t) dan uji simultan (uji statistik f), dan uji koefisien determinasi (R^2).

1) Uji Parsial

Sugiyono (2010:250) menyatakan bahwa uji parsial (uji-t) merupakan pengujian terhadap koefisien regresi secara parsial yang dilakukan untuk mengetahui signifikan secara parsial antara variabel dependen dengan independen dengan asumsi bahwa variabel independent lainnya bernilai konstan. Uji ini untuk melihat besaran pengaruh masing-masing variabel bebas (X_1 , X_2 , X_3) secara individu (parsial) terhadap variabel terikat (Y).

Adapun syaratnya:

$H_0: \beta_1 \leq 0$, hal ini berarti bahwa secara parsial tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas (motivasi kerja atau kepuasan kerja atau lingkungan kerja) terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai.

$H_a: \beta_1 \leq 0$, hal ini berarti bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Kriteria pengambilan keputusan dalam uji ini yaitu:

- a) H_0 diterima jika $t \text{ hitung} \leq t \text{ tabel}$ pada $\alpha = 5\%$ atau signifikan $t \geq \alpha$
- b) H_a ditolak jika $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ pada $\alpha = 5\%$ atau signifikan $t < \alpha$

2) Uji Simultan

Ghozali (2012: 98) mengatakan bahwa uji f menunjukkan apakah semua variabel independent mempunyai pengaruh secara Bersama-sama terhadap variabel dependen. Model hipotesis ini yaitu:

$H_0: \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = 0$. Model ini mengindikasikan bahwa secara bersamaan variabel kemandirian, pengalaman kerja dan akuntabilitas tidak berpengaruh signifikan terhadap tindakan.

H_a : minimal satu $\beta_1 \neq$, artinya bahwa kemandirian, pengalaman kerja dan akuntabilitas secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap tindakan.

Kriteria pengambilan keputusan dalam uji ini adalah:

- d) H_0 diterima jika $F \text{ hitung} \leq$ pada $\alpha = 5\%$ atau signifikansi $F \geq \alpha (0,05)$
- e) H_a ditolak jika $F \text{ hitung} >$ pada $\alpha = 5\%$ atau signifikansi $F < \alpha (0,05)$

3) Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) menurut Ghozali (2012: 97) merupakan alat ukur kemampuan model dalam menerangkan variasi dalam variabel dependen. R^2 ini digunakan untuk mengukur besaran kontribusi setiap variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika koefisien determinasi (R^2) semakin besar

menandakan bahwa semakin baik kemampuan variabel X dalam menjelaskan variabel Y dimana $0 < R^2 < 1$. Sebaliknya, jika koefisien determinasi (R^2) semakin kecil maka pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya adalah kecil.



BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasa, maka dapat disimpulkan bebeapa hal berikut ini:

- 1) Nilai hasil uji t untuk indikator kemandirian ditemukan t hitung sebesar 1,527 dengan taraf signifikan $\alpha = 0,130 > 0,05$. melalui perhitungan $df = n - 2$ pada taraf signifikan 0,05 maka didapat t tabel sebesar 1,981. Sehingga t hitung = $1,527 < t \text{ tabel} = 1,981$. Hal ini berarti bahwa kemandirian tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap tindakan audit.
- 2) Nilai uji t pada indikator pengalaman kerja memiliki nilai signifikan sebesar 0,000, dimana lebih besar dari 0,05 sehingga dikatakan signifikan. Kemudian nilai t hitung yang di dapat sebesar $4,469 > t \text{ tabel} = 1,981$. Dengan demikian disimpulkan bahwa pengalaman kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap tindakan audit.
- 3) Nilai uji t pada variabel akuntabilitas memiliki nilai signifikan sebesar 0,001 dimana hal ini lebih besar dari 0,05 sehingga dikatakan signifikan. Sedangkan nilai t hitung diperoleh sebesar 3,457. T hitung $> t \text{ tabel}$ yakni 1,981. Sehingga ada pengaruh yang signifikan antar akuntabilitas engan tindakan audit.
- 4) Hasil uji f ditemukan nilai f hitung sebesar 10.137 dengan taraf signifikan $0,000 > 0,05$. Sedangkan nilai f tabel sebesar 2,686. Dengan demikian, F hitung $> F \text{ tabel}$, sehingga dapat dikatakan bahwa secara bersamaan variabel

kemandirian, pengalaman kerja, dan akuntabilitas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap tindakan audit.

Berdasarkan hasil uji t dan uji f tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara kemandirian terhadap tindakan dalam meningkatkan kualitas audit. Namun terdapat pengaruh yang signifikan antara pengalaman kerja dan akuntabilitas secara parsial terhadap tindakan dalam meningkatkan kualitas audit. Sedangkan secara simultan ditemukan adanya pengaruh yang signifikan antara kemandirian, pengalaman kerja, dan akuntabilitas terhadap tindakan dalam meningkatkan kualitas audit.

5.2. Saran

Berkaitan dengan hasil penelitian, terdapat banyak keterbatasan yang ditemukan dalam penelitian ini. Sehingga, untuk ada beberapa saran yang dapat disampaikan demi perbaikan dimasa depan, antara lain:

- 1) Untuk penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan kemandirian, pengalaman kerja dan akuntabilitas terhadap tindakan, perlu dilakukannya penelitian dengan metode campuran. Agar mendapatkan data melalui wawancara sehingga hasil akhirnya lebih detail diketahui penyebab ada tidaknya sebuah pengaruh pada variabel.
- 2) Mengingat pengalaman kerja dan akuntabilitas memiliki pengaruh terhadap tindakan, diharapkan ke depannya pegawai yang ditempatkan di Unit Kepatuhan Internal adalah pegawai yang telah memiliki pengalaman kerja yang cukup memadai dan menguasai proses bisnis di DJKN. Selain itu pegawai pada Unit Kepatuhan Internal juga diharapkan adalah pegawai yang

memiliki integritas yang tinggi sehingga dapat menjalankan tugas dan fungsinya di Unit Kepatuhan Internal dengan penuh akuntabilitas.

- 3) Lebih lanjut, masih berkaitan dengan pengalaman kerja dan akuntabilitas yang berpengaruh kepada tindakan dalam meningkatkan kualitas audit, pegawai pada Unit Kepatuhan Internal di Direktorat Jenderal Kekayaan Negara pada umumnya, khususnya di Kantor-kantor DJKN di wilayah Sumatera Utara harus diberikan pelatihan maupun pendidikan yang sesuai dengan bidang kerja Unit Kepatuhan Internal. Hal ini agar pengalaman kerja Unit Kepatuhan Internal semakin kaya, serta agar akuntabilitas pegawai senantiasa terjaga. Dengan demikian diharapkan dapat meminimalisasi hasil audit kepatuhan yang tidak efektif.
- 4) Penelitian ini sangat terbatas pada 3 variabel saja, sehingga untuk penelitian selanjutnya diharapkan dapat meneliti faktor-faktor lainnya yang memungkinkan mempengaruhi tindakan audit dalam rangka meningkatkan kualitas audit.

DAFTAR PUSTAKA

- Abu-Tapanjeh, A. M. (2009). Corporate governance from the Islamic perspective: A comparative analysis with OECD principles. *Critical Perspectives on Accounting*, 20, 105-177.
- Adicondro, N. d. (2011). Efikasi Diri, Dukungan Sosial Keluarga dan Self Regulated Learning pada Siswa Kelas VIII., 8(1). *Humanitas*, 8-18.
- Ali, M. (2004). *Guru Dalam Proses Belajar Mengajar*. Bandung: Sinar Baru Algensido.
- Arens, Alvin A, dkk. *Auditing and Assurance Service*. New Jersey: Pearson Prentice Hall
- Asri, M. (2006.). *Pengolahan Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Azwar, S. 2017. *Metode Penelitian Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Bona Manuel Tarigan Sibero, analisis pengaruh akuntabilitas, kompetensi, dan independensi pemeriksaan terhadap kualitas hasil pemeriksaan pada inspektorat kota medan, tesis 2010 h. 19.
- C.S.T Kansil. 2000. *Hukum Tata Negara Republik Indonesia*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Desmita. (2014). *Psikologi Perkembangan Peserta Didik*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Fishbein, M. & Ajzen, I. 1975. *Belief, Attitude, Intention, and Behavior: an Introduction to Theory and Research*, Reading, MA: Addison-Wesley.
- Foster, B. S. (2001). *Pembinaan Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan*. PPM: Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete dengan program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Cetakan ke VII. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Haditono., K. d. (1999). *Psikologi Perkembangan: Pengantar Dalam Berbagai Bagian*. Cetakan ke -12. Gajah Mada University Press. : Yogyakarta.
- Handoko, T. H. (2009). *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Hani. Handoko, T. 2010. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua.: Yogyakarta: BPFE-UGM
- Kayanti, Peran Theory Of Reasoned Action Terhadap Minat Menggunakan Produk Bagi Hasil Bank Syariah, *Jurnal Uniska Fakultas Ekonomi, Universitas Swadaya Gunung Jati*, Vol. 3 No. 01 2018.
- LAN RI. (2004). *Sistem Adminstrasi Negara Kesatuan Republik Indonesia*. Jakarta, : Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia.
- Mahyarni, Theory Of Reasoned Action Dan Theory Of Planned Behavior (Sebuah Kajian Historis Tentang Perilaku) *Jurnal El-Riyasah*, Vol 4, No 1 (2013)
- Murphy, N. F. (2006.). Long-term cardiovascular consequences of obesity: 20-year follow-up of more than 15 000 middle-aged men and women (the Renfrew-Paisley study). *Eur Heart J* 27, 96-106.
- Nasution, Dito Aditia Darma, dkk. 2019. *Audit Sektor Publik*. Ponorogo: CV. Uwais Inspirasi Indonesia.

- Nurhayati, E. (2011). *Bimbingan, Konseling, dan Psikoterapi Inovatif*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Raba, M. (2006.). *Akuntabilitas Konsep dan Implementasi*. . Malang : UMM Press.
- Riduwan. 2010. Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian. Bandung: Alfabeta
- SCHUTZ, A. (1932). *Der sinnhafte Aufbau der sozialen Welt*. Vienna:: Springer.
- Sugiyono. 2006. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2010. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2014). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2017. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D. Bandung: Alfabeta
- Thomason, C. B. (1982). *Making Sense of Reification*. . New Jersey: Humanity Press.
- Trisdayana Aryadhe dkk, Pengaruh Sikap Dan Norma Subjektif Terhadap Niat Beli Dan Keputusan Pembelian, E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 7, No. 3, 2018: 1452-1480
- Truzzi, M. (1974.). *Verstehen: Subjective Understanding in The Social Sciences*. . Phillipines: Addison-Wesley Company, Inc.
- Priscilla Simorangkir, Pengaruh professional, pengalaman, ekuntabilitas kompetensi dan independensi auditor terhadap kualitas audit (tahun 2018) pada kap di medan. Skripsi 2018
- Weber, M. (1949). *Objectivity in social science and social policy*. In, *The Methodology of the Social Sciences*. Glencoe: IL: Free Press.
- Widayatie. 2009. Belajar dan Pembelajaran. Jakarta: Rineka Cipta.
- Peraturan Menteri Koperasi Dan Usaha Kecil Dan Menengah Nomor 20/Per/M.KUKM/IX/2015
<https://www.djkn.kemenkeu.go.id/>
<https://bpkad.banjarkab.go.id/index.php/2017/09/04/aspek-aspek-akuntabilitas/>

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner

Kuesioner Penelitian

“Pengaruh Kemandirian, Pengalaman Kerja, Dan Akuntabilitas Terhadap Tindakan Dalam Meningkatkan Kualitas Audit (Studi Pada Kantor Direktorat Jenderal Kekayaan Negara di Wilayah Sumatera Utara)

Identitas Responden

Nama :
 Jabatan :
 Lama Bekerja :
 Jenis Kelamin :

Daftar Kuesioner

Mohon untuk memberikan pegawai (v) pada setiap pernyataan yang Pegawai pilih

Keterangan:

SS= Sangat Setuju

S= Setuju

KS= Kurang Setuju

TS= Tidak Setuju

STS= Sangat Tidak Setuju

No.	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
XI	KEMANDIRIAN					
1.	Unit Kepatuhan Internal mampu memikul tanggungjawab, kemampuan untuk menyelesaikan tugasnya					
2.	Unit Kepatuhan Internal mampu mempertanggungjawabkan hasil kerjanya, dan mampu menjelaskan peran baru					
3.	Unit Kepatuhan Internal memiliki prinsip mengenai apa yang benar dan salah dalam berfikir dan bertindak					
4.	Unit Kepatuhan Internal memiliki otonomi yaitu mengerjakan tugas sendiri dan atas kehendak sendiri, tidak tergantung pada orang lain					
5.	Unit Kepatuhan Internal memiliki rasa percaya diri dan kemampuan mengurus sendiri					
6.	Unit Kepatuhan Internal memiliki kemampuan berfikir dan bertindak secara kreatif					
7.	Unit Kepatuhan Internal mampu melakukan					

	pengendalian tindakan dan emosi serta mampu mengatasi masalah dan mampu melihat sudut pandang orang lain					
X2	PENGALAMAN KERJA					
1.	Pendidikan Unit Kepatuhan Internal yang telah ditempuh sesuai dengan bidang pekerjaan saat ini					
2..	Unit Kepatuhan Internal sudah melakukan kursus dan latihan yang berkaitan dengan bidang pekerjaan saat ini					
3.	Lama bekerja Unit Kepatuhan Internal pada bidang ini telah sesuai dengan peraturan yang berlaku					
4.	Unit Kepatuhan Internal memiliki bakat dan minat sehingga memiliki kapasitas yang sesuai					
5.	Unit Kepatuhan Internal memiliki sikap dan kebutuhan dalam meramalkan tanggung jawab dan mengetahui wewenang yang berkaitan dengan tugas di bidang ini					
6.	Unit Kepatuhan Internal memiliki kemampuan analisis dan manipulasi untuk mempelajari kemampuan penilaian dan penganalisisan					
X3	AKUNTABILITAS					
1.	Unit Kepatuhan Internal bersikap akuntabel atas kinerja dan semua kegiatan terhadap pimpinan					
2.	Unit Kepatuhan Internal melakukan tugas-tugas berdasarkan norma-norma dan standar profesi tanpa berpihak pada siapapun					
3.	Unit Kepatuhan Internal dapat mempertanggung jawabkan secara hukum setiap kesalahan dan kegagalan					
Y	TINDAKAN					
1.	Sikap yang mementingkan perasaan suka atau tidak suka, ataupun hubungan dekat tidaknya dengan perilaku individu					
2.	Adanya norma atau persepsi terhadap pendapat dan masukan orang lain yang mampu mempengaruhi niat untuk melaksanakan atau tidak melaksanakan perilaku					
3.	Minat atau keinginan untuk melakukan suatu perilaku tertentu yang cenderung memilih bertindak atau tidak bertindak.					
4.	Perilaku kontrol yaitu perasaan mengenai mudah atau sulitnya mewujudkan suatu perilaku tertentu					

Lampiran 2. Tabulasi Data

RESPONDEN	VARIABEL X_1						TOTAL	RESPONDEN	VARIABEL X_2						TOTAL
	1	2	3	4	5	6			1	2	3	4	5	6	
1	5	5	5	5	5	5	30	1	5	5	5	5	5	5	30
2	5	5	5	4	3	5	27	2	3	5	4	4	4	4	24
3	5	5	5	3	5	5	28	3	5	5	4	4	4	4	26
4	5	5	5	5	4	5	29	4	4	5	4	4	5	4	26
5	4	5	4	4	3	5	25	5	3	5	4	4	4	4	24
6	5	5	5	5	5	5	30	6	5	5	4	4	4	4	26
7	4	4	4	4	3	4	23	7	3	4	4	4	4	4	23
8	5	5	5	3	4	5	27	8	4	5	4	5	5	4	27
9	5	5	5	4	4	4	27	9	4	5	5	4	4	4	26
10	5	5	5	5	5	5	30	10	5	5	5	5	5	5	30
11	4	5	5	4	4	5	27	11	4	5	5	5	5	5	29
12	5	4	5	4	5	5	28	12	5	5	5	5	5	4	29
13	5	5	5	4	5	4	28	13	5	5	4	5	5	4	28
14	3	3	5	5	5	5	26	14	5	5	5	5	5	5	30
15	5	5	5	3	5	5	28	15	5	5	5	5	5	5	30
16	4	5	5	5	5	5	29	16	5	5	5	5	5	5	30
17	5	5	5	3	5	5	28	17	5	5	5	5	5	5	30
18	4	3	5	5	5	5	27	18	5	5	5	5	5	5	30
19	5	5	3	4	5	5	27	19	5	4	5	5	5	5	29
20	2	4	5	5	5	4	25	20	5	5	5	5	5	5	30

21	3	5	5	5	5	4	27	21	5	5	5	5	5	5	30
22	5	5	4	4	5	4	27	22	5	5	5	5	5	5	30
23	4	5	5	3	5	5	27	23	5	5	5	5	5	5	30
24	5	4	5	5	5	5	29	24	5	5	5	5	5	5	30
25	4	5	5	5	5	5	29	25	5	5	5	5	5	5	30
26	5	4	4	5	5	5	28	26	5	5	5	5	5	4	29
27	4	5	5	4	5	5	28	27	5	5	5	5	5	5	30
28	5	5	5	3	5	3	26	28	5	5	5	5	5	5	30
29	4	4	5	5	3	4	25	29	3	5	5	5	5	5	28
30	5	5	4	5	5	4	28	30	5	5	4	5	5	5	29
31	4	5	5	3	5	5	27	31	5	5	5	5	5	5	30
32	5	5	5	5	5	3	28	32	5	5	5	5	5	5	30
33	4	5	4	5	3	5	26	33	3	5	5	5	5	5	28
34	4	5	5	5	5	5	29	34	5	5	5	5	5	5	30
35	3	5	4	5	5	5	27	35	5	3	4	5	4	5	26
36	5	3	5	5	4	3	25	36	4	5	5	5	5	5	29
37	3	4	5	5	5	4	26	37	5	5	4	4	4	4	26
38	3	5	4	5	5	5	27	38	5	5	5	5	5	5	30
39	3	5	4	4	4	4	24	39	4	4	5	5	5	5	28
40	5	5	5	5	5	5	30	40	5	5	4	5	4	4	27
41	5	5	5	3	4	5	27	41	4	3	5	5	5	5	27
42	4	4	4	5	5	4	26	42	5	3	5	4	5	4	26
43	5	5	5	4	5	5	29	43	5	5	5	5	4	5	29
44	5	5	5	5	5	5	30	44	5	5	4	5	5	5	29

45	5	5	3	5	4	5	27	45	4	5	5	4	5	5	28
46	3	5	5	5	5	5	28	46	5	5	5	5	4	5	29
47	5	5	5	4	4	5	28	47	4	5	4	5	4	5	27
48	4	4	5	5	5	4	27	48	5	5	5	5	5	5	30
49	3	5	4	5	5	5	27	49	5	5	5	5	5	5	30
50	4	5	5	5	5	5	29	50	5	5	5	5	5	5	30
51	3	5	5	5	5	4	27	51	5	5	3	5	5	5	28
52	5	5	5	5	5	5	30	52	5	3	5	5	5	5	28
53	5	5	5	5	5	5	30	53	5	5	5	5	3	5	28
54	4	5	5	5	4	5	28	54	4	5	3	5	5	5	27
55	3	5	5	5	5	5	28	55	5	5	5	4	5	5	29
56	4	5	4	5	5	5	28	56	5	5	4	5	5	4	28
57	3	5	5	5	4	5	27	57	4	5	5	5	5	5	29
58	4	5	5	5	5	5	29	58	5	5	4	5	5	3	27
59	5	5	4	5	4	5	28	59	4	5	5	4	5	5	28
60	3	5	5	5	5	5	28	60	5	4	5	5	5	5	29
61	4	5	5	4	4	4	26	61	4	5	5	5	5	4	28
62	3	5	3	5	5	4	25	62	5	5	5	4	5	5	29
63	4	5	5	5	4	5	28	63	4	5	4	5	5	5	28
64	4	5	5	5	5	5	29	64	5	5	5	5	5	5	30
65	5	5	5	5	4	4	28	65	4	4	5	5	4	5	27
66	4	5	5	5	4	5	28	66	4	5	5	5	5	4	28
67	4	5	3	3	5	5	25	67	5	5	4	5	4	5	28
68	4	4	5	5	4	5	27	68	4	5	5	5	5	4	28

69	4	5	5	4	5	5	28	69	5	4	5	5	5	5	29
70	3	4	4	5	5	4	25	70	5	5	5	3	5	5	28
71	3	5	5	5	3	5	26	71	3	5	4	3	3	3	21
72	3	4	4	5	5	5	26	72	5	5	3	3	5	5	26
73	3	5	5	5	3	4	25	73	3	5	5	3	5	5	26
74	4	5	5	4	5	4	27	74	5	4	5	5	5	5	29
75	3	5	3	5	4	4	24	75	4	5	5	5	5	4	28
76	4	5	5	5	5	5	29	76	5	5	5	4	5	5	29
77	4	5	5	5	4	5	28	77	4	5	4	5	5	5	28
78	5	5	5	5	5	4	29	78	5	5	5	5	5	5	30
79	4	5	5	5	4	5	28	79	4	4	5	5	4	5	27
80	4	5	3	3	4	5	24	80	4	5	5	5	5	4	28
81	4	4	5	5	5	5	28	81	5	5	4	5	4	5	28
82	4	5	5	4	4	5	27	82	4	5	5	5	5	4	28
83	3	4	4	5	5	4	25	83	5	4	5	5	5	5	29
84	3	5	5	5	5	5	28	84	5	5	5	3	5	5	28
85	3	4	4	5	3	5	24	85	3	5	4	3	3	3	21
86	3	5	5	5	5	4	27	86	5	5	3	3	5	5	26
87	3	5	5	5	3	4	25	87	3	5	5	3	5	5	26
88	5	5	5	4	3	5	27	88	3	4	4	4	4	4	23
89	5	5	5	3	4	5	27	89	4	5	4	5	5	4	27
90	5	5	5	5	4	5	29	90	4	5	5	4	4	4	26
91	4	5	4	4	5	5	27	91	5	5	5	5	5	5	30
92	5	5	5	5	4	5	29	92	4	5	5	5	5	5	29

93	4	4	4	4	5	4	25	93	5	5	5	5	5	4	29
94	5	5	5	3	5	5	28	94	5	5	4	5	5	4	28
95	5	5	5	4	5	4	28	95	5	5	5	5	5	5	30
96	5	5	5	5	5	5	30	96	5	5	5	5	5	5	30
97	4	5	5	4	5	5	28	97	5	5	5	5	5	5	30
98	5	4	5	4	5	5	28	98	5	5	5	5	5	5	30
99	5	5	5	4	5	4	28	99	5	5	5	5	5	5	30
100	3	3	5	5	5	5	26	100	5	4	5	5	5	5	29
101	4	5	5	4	4	5	27	101	5	5	5	5	5	5	30
102	3	4	4	5	4	4	24	102	5	5	5	5	5	5	30
103	3	5	5	5	5	5	28	103	5	5	5	5	5	5	30
104	3	4	4	5	5	5	26	104	5	5	5	5	5	5	30
105	3	5	5	5	5	4	27	105	5	5	5	5	5	5	30
106	3	5	5	5	5	4	27	106	5	5	5	5	5	5	30
107	5	5	5	4	5	5	29	107	4	4	5	5	4	5	27
108	5	5	5	3	4	5	27	108	4	5	5	5	5	4	28
109	5	5	5	5	5	5	30	109	5	5	4	5	4	5	28
110	4	5	4	4	5	5	27	110	4	5	5	5	5	4	28
111	5	5	5	5	5	5	30	111	5	4	5	5	5	5	29
112	4	4	4	4	4	4	24	112	5	5	5	3	5	5	28
113	3	4	4	5	5	5	26	113	3	5	4	3	3	3	21
114	3	5	5	5	5	4	27	114	5	5	3	3	5	5	26
115	3	5	5	5	5	4	27	115	3	5	5	3	5	5	26

RESPONDEN	VARIABEL X_3				TOTAL	RESPONDEN	VARIABEL Y				TOTAL
	1	2	3	4			1	2	3	4	
1	5	5	5	5	20	1	5	5	5	5	20
2	5	5	4	5	19	2	4	4	5	5	18
3	5	5	5	5	20	3	4	4	4	5	17
4	5	5	5	5	20	4	4	4	5	5	18
5	4	5	4	4	17	5	4	4	5	4	17
6	5	4	5	5	19	6	4	4	3	5	16
7	4	4	4	4	16	7	4	4	5	4	17
8	5	5	5	5	20	8	4	5	4	5	18
9	4	4	5	4	17	9	5	4	5	4	18
10	5	5	5	5	20	10	5	5	4	5	19
11	5	5	4	5	19	11	5	5	5	5	20
12	5	5	5	5	20	12	5	5	2	5	17
13	4	4	5	4	17	13	4	5	3	4	16
14	5	4	5	5	19	14	5	5	5	5	20
15	5	5	4	5	19	15	5	5	4	5	19
16	5	5	4	5	19	16	5	5	5	5	20
17	4	4	5	5	18	17	5	5	4	4	18
18	5	5	4	4	18	18	5	5	5	5	20
19	4	5	5	5	19	19	5	5	4	4	18
20	4	4	4	3	15	20	5	5	5	4	19
21	5	4	5	5	19	21	5	5	4	5	19

22	4	5	5	5	19	22	5	5	5	4	19
23	5	5	4	3	17	23	5	5	4	5	19
24	5	5	5	5	20	24	5	5	5	5	20
25	5	5	4	5	19	25	5	5	4	5	19
26	4	5	5	5	19	26	5	5	4	4	18
27	5	4	5	3	17	27	5	5	3	5	18
28	5	5	4	4	18	28	5	5	5	5	20
29	4	5	5	4	18	29	5	5	3	4	17
30	5	4	5	5	19	30	4	5	3	5	17
31	5	5	5	4	19	31	5	5	3	5	18
32	5	5	4	5	19	32	5	5	5	5	20
33	5	4	5	5	19	33	5	5	5	5	20
34	5	5	5	5	20	34	5	5	4	5	19
35	4	4	5	4	17	35	4	5	5	4	18
36	5	3	5	5	18	36	5	5	5	5	20
37	5	4	5	4	18	37	4	4	5	5	18
38	3	5	3	5	16	38	5	5	3	3	16
39	5	4	5	5	19	39	5	5	5	5	20
40	5	5	5	5	20	40	4	5	4	5	18
41	5	5	3	5	18	41	5	5	3	5	18
42	3	5	5	5	18	42	5	4	4	3	16
43	5	5	5	4	19	43	5	5	3	5	18
44	4	5	5	4	18	44	4	5	5	4	18
45	4	4	5	5	18	45	5	4	5	4	18

46	5	4	4	3	16	46	5	5	4	5	19
47	4	5	5	5	19	47	4	5	3	4	16
48	5	5	5	5	20	48	5	5	4	5	19
49	5	5	4	5	19	49	5	5	3	5	18
50	5	5	4	5	19	50	5	5	4	5	19
51	4	5	5	4	18	51	3	5	5	4	17
52	5	5	5	5	20	52	5	5	3	5	18
53	5	4	5	5	19	53	5	5	4	5	19
54	5	5	4	4	18	54	3	5	3	5	16
55	4	3	5	5	17	55	5	4	4	4	17
56	4	5	5	4	18	56	4	5	4	4	17
57	5	5	5	5	20	57	5	5	5	5	20
58	3	3	4	5	15	58	4	5	4	3	16
59	3	5	5	4	17	59	5	4	4	3	16
60	5	5	5	5	20	60	5	5	4	5	19
61	5	5	5	4	19	61	5	5	4	5	19
62	5	3	3	5	16	62	5	4	3	5	17
63	5	5	5	5	20	63	4	5	3	5	17
64	4	5	3	4	16	64	5	5	3	4	17
65	5	5	5	5	20	65	5	5	3	5	18
66	5	5	3	5	18	66	5	5	4	5	19
67	5	4	5	5	19	67	4	5	3	5	17
68	5	5	3	4	17	68	5	5	4	5	19
69	4	5	5	5	19	69	5	5	4	4	18

70	5	4	5	5	19	70	5	3	5	5	18
71	5	5	4	5	19	71	4	3	4	5	16
72	4	4	5	5	18	72	3	3	4	4	14
73	5	5	4	5	19	73	5	3	4	5	17
74	5	5	5	3	18	74	5	5	4	5	19
75	5	5	5	5	20	75	5	5	3	5	18
76	5	3	3	5	16	76	5	4	3	5	17
77	5	5	5	3	18	77	4	5	3	5	17
78	4	5	3	5	17	78	5	5	3	4	17
79	5	5	5	5	20	79	5	5	3	5	18
80	5	5	3	5	18	80	5	5	5	5	20
81	5	4	5	5	19	81	4	5	5	5	19
82	5	5	3	4	17	82	5	5	5	5	20
83	4	5	5	5	19	83	5	5	4	4	18
84	5	4	5	5	19	84	5	3	5	5	18
85	5	5	4	4	18	85	4	3	4	5	16
86	4	4	5	4	17	86	3	3	5	4	15
87	5	5	4	5	19	87	5	3	5	5	18
88	5	4	5	5	19	88	4	4	5	5	18
89	4	4	4	5	17	89	4	5	4	4	17
90	5	5	5	4	19	90	5	4	5	5	19
91	4	4	5	5	18	91	5	5	5	4	19
92	5	5	5	5	20	92	5	5	3	5	18
93	5	5	4	5	19	93	5	5	4	5	19

94	5	5	5	4	19	94	4	5	3	5	17
95	4	4	5	5	18	95	5	5	3	4	17
96	5	4	5	5	19	96	5	5	3	5	18
97	5	5	4	5	19	97	5	5	3	5	18
98	5	5	4	3	17	98	5	5	3	5	18
99	4	4	5	5	18	99	5	5	4	5	19
100	5	5	4	3	17	100	4	5	3	5	17
101	4	5	5	5	19	101	5	5	3	4	17
102	4	4	4	3	15	102	5	5	3	5	18
103	5	4	5	5	19	103	4	5	3	5	17
104	5	5	3	3	16	104	5	5	3	4	17
105	4	5	5	5	19	105	5	5	3	5	18
106	5	4	5	5	19	106	5	5	3	5	18
107	5	5	4	4	18	107	5	5	3	5	18
108	4	4	5	5	18	108	5	5	5	4	19
109	5	5	4	4	18	109	5	5	5	5	20
110	5	4	5	5	19	110	5	5	3	5	18
111	4	4	4	5	17	111	5	5	3	5	18
112	5	5	5	3	18	112	5	5	3	5	18
113	4	4	5	5	18	113	5	5	3	5	18
114	5	5	5	3	18	114	5	5	5	4	19
115	5	5	4	5	19	115	5	5	5	5	20

Lampiran 3. Tabel distribusi Uji T

Pr	0,25	0,10	0,05	0,025
df	0,50	0,20	0,10	0,050
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.0180
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324

57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006
81	0.67753	1.29209	1.66388	1.98969
82	0.67749	1.29196	1.66365	1.98932
83	0.67746	1.29183	1.66342	1.98896
84	0.67742	1.29171	1.66320	1.98861
85	0.67739	1.29159	1.66298	1.98827
86	0.67735	1.29147	1.66277	1.98793
87	0.67732	1.29136	1.66256	1.98761
88	0.67729	1.29125	1.66235	1.98729
89	0.67726	1.29114	1.66216	1.98698
90	0.67723	1.29103	1.66196	1.98667
91	0.67720	1.29092	1.66177	1.98638
92	0.67717	1.29082	1.66159	1.98609
93	0.67714	1.29072	1.66140	1.98580
94	0.67711	1.29062	1.66123	1.98552
95	0.67708	1.29053	1.66105	1.98525
96	0.67705	1.29043	1.66088	1.98498
97	0.67703	1.29034	1.66071	1.98472
98	0.67700	1.29025	1.66055	1.98447
99	0.67698	1.29016	1.66039	1.98422
100	0.67695	1.29007	1.66023	1.98397
101	0.67693	1.28999	1.66008	1.98373
102	0.67690	1.28991	1.65993	1.98350
103	0.67688	1.28982	1.65978	1.98326
104	0.67686	1.28974	1.65964	1.98304
105	0.67683	1.28967	1.65950	1.98282
106	0.67681	1.28959	1.65936	1.98260
107	0.67679	1.28951	1.65922	1.98238
108	0.67677	1.28944	1.65909	1.98217
109	0.67675	1.28937	1.65895	1.98197
110	0.67673	1.28930	1.65882	1.98177
111	0.67671	1.28922	1.65870	1.98157
112	0.67669	1.28916	1.65857	1.98137
113	0.67667	1.28909	1.65845	1.98118

Lampiran 4. Tabel distribusi Uji F

$\alpha = 0.05$	df1=(k-1)							
df2=(n-k-1)	1	2	3	4	5	6	7	8
1	161.44 ₈	199.500	215.70 ₇	224.583	230.162	233.98 ₆	236.768	238.883
2	18.513	19.000	19.164	19.247	19.296	19.330	19.353	19.371
3	10.128	9.552	9.277	9.117	9.013	8.941	8.887	8.845
4	7.709	6.944	6.591	6.388	6.256	6.163	6.094	6.041
5	6.608	5.786	5.409	5.192	5.050	4.950	4.876	4.818
6	5.987	5.143	4.757	4.534	4.387	4.284	4.207	4.147
7	5.591	4.737	4.347	4.120	3.972	3.866	3.787	3.726
8	5.318	4.459	4.066	3.838	3.687	3.581	3.500	3.438
9	5.117	4.256	3.863	3.633	3.482	3.374	3.293	3.230
10	4.965	4.103	3.708	3.478	3.326	3.217	3.135	3.072
11	4.844	3.982	3.587	3.357	3.204	3.095	3.012	2.948
12	4.747	3.885	3.490	3.259	3.106	2.996	2.913	2.849
13	4.667	3.806	3.411	3.179	3.025	2.915	2.832	2.767
14	4.600	3.739	3.344	3.112	2.958	2.848	2.764	2.699
15	4.543	3.682	3.287	3.056	2.901	2.790	2.707	2.641
16	4.494	3.634	3.239	3.007	2.852	2.741	2.657	2.591
17	4.451	3.592	3.197	2.965	2.810	2.699	2.614	2.548
18	4.414	3.555	3.160	2.928	2.773	2.661	2.577	2.510
19	4.381	3.522	3.127	2.895	2.740	2.628	2.544	2.477
20	4.351	3.493	3.098	2.866	2.711	2.599	2.514	2.447
21	4.325	3.467	3.072	2.840	2.685	2.573	2.488	2.420
22	4.301	3.443	3.049	2.817	2.661	2.549	2.464	2.397
23	4.279	3.422	3.028	2.796	2.640	2.528	2.442	2.375
24	4.260	3.403	3.009	2.776	2.621	2.508	2.423	2.355
25	4.242	3.385	2.991	2.759	2.603	2.490	2.405	2.337
26	4.225	3.369	2.975	2.743	2.587	2.474	2.388	2.321
27	4.210	3.354	2.960	2.728	2.572	2.459	2.373	2.305
28	4.196	3.340	2.947	2.714	2.558	2.445	2.359	2.291
29	4.183	3.328	2.934	2.701	2.545	2.432	2.346	2.278
30	4.171	3.316	2.922	2.690	2.534	2.421	2.334	2.266
31	4.160	3.305	2.911	2.679	2.523	2.409	2.323	2.255
32	4.149	3.295	2.901	2.668	2.512	2.399	2.313	2.244
33	4.139	3.285	2.892	2.659	2.503	2.389	2.303	2.235
34	4.130	3.276	2.883	2.650	2.494	2.380	2.294	2.225
35	4.121	3.267	2.874	2.641	2.485	2.372	2.285	2.217
36	4.113	3.259	2.866	2.634	2.477	2.364	2.277	2.209
37	4.105	3.252	2.859	2.626	2.470	2.356	2.270	2.201
38	4.098	3.245	2.852	2.619	2.463	2.349	2.262	2.194
39	4.091	3.238	2.845	2.612	2.456	2.342	2.255	2.187
40	4.085	3.232	2.839	2.606	2.449	2.336	2.249	2.180
41	4.079	3.226	2.833	2.600	2.443	2.330	2.243	2.174
42	4.073	3.220	2.827	2.594	2.438	2.324	2.237	2.168
43	4.067	3.214	2.822	2.589	2.432	2.318	2.232	2.163
44	4.062	3.209	2.816	2.584	2.427	2.313	2.226	2.157
45	4.057	3.204	2.812	2.579	2.422	2.308	2.221	2.152
46	4.052	3.200	2.807	2.574	2.417	2.304	2.216	2.147
47	4.047	3.195	2.802	2.570	2.413	2.299	2.212	2.143
48	4.043	3.191	2.798	2.565	2.409	2.295	2.207	2.138
49	4.038	3.187	2.794	2.561	2.404	2.290	2.203	2.134
50	4.034	3.183	2.790	2.557	2.400	2.286	2.199	2.130
51	4.030	3.179	2.786	2.553	2.397	2.283	2.195	2.126
52	4.027	3.175	2.783	2.550	2.393	2.279	2.192	2.122
53	4.023	3.172	2.779	2.546	2.389	2.275	2.188	2.119
54	4.020	3.168	2.776	2.543	2.386	2.272	2.185	2.115
55	4.016	3.165	2.773	2.540	2.383	2.269	2.181	2.112

56	4.013	3.162	2.769	2.537	2.380	2.266	2.178	2.109
57	4.010	3.159	2.766	2.534	2.377	2.263	2.175	2.106
58	4.007	3.156	2.764	2.531	2.374	2.260	2.172	2.103
59	4.004	3.153	2.761	2.528	2.371	2.257	2.169	2.100
60	4.001	3.150	2.758	2.525	2.368	2.254	2.167	2.097
61	3.998	3.148	2.755	2.523	2.366	2.251	2.164	2.094
62	3.996	3.145	2.753	2.520	2.363	2.249	2.161	2.092
63	3.993	3.143	2.751	2.518	2.361	2.246	2.159	2.089
64	3.991	3.140	2.748	2.515	2.358	2.244	2.156	2.087
65	3.989	3.138	2.746	2.513	2.356	2.242	2.154	2.084
66	3.986	3.136	2.744	2.511	2.354	2.239	2.152	2.082
67	3.984	3.134	2.742	2.509	2.352	2.237	2.150	2.080
68	3.982	3.132	2.740	2.507	2.350	2.235	2.148	2.078
69	3.980	3.130	2.737	2.505	2.348	2.233	2.145	2.076
70	3.978	3.128	2.736	2.503	2.346	2.231	2.143	2.074
71	3.976	3.126	2.734	2.501	2.344	2.229	2.142	2.072
72	3.974	3.124	2.732	2.499	2.342	2.227	2.140	2.070
73	3.972	3.122	2.730	2.497	2.340	2.226	2.138	2.068
74	3.970	3.120	2.728	2.495	2.338	2.224	2.136	2.066
75	3.968	3.119	2.727	2.494	2.337	2.222	2.134	2.064
76	3.967	3.117	2.725	2.492	2.335	2.220	2.133	2.063
77	3.965	3.115	2.723	2.490	2.333	2.219	2.131	2.061
78	3.963	3.114	2.722	2.489	2.332	2.217	2.129	2.059
79	3.962	3.112	2.720	2.487	2.330	2.216	2.128	2.058
80	3.960	3.111	2.719	2.486	2.329	2.214	2.126	2.056
81	3.959	3.109	2.717	2.484	2.327	2.213	2.125	2.055
82	3.957	3.108	2.716	2.483	2.326	2.211	2.123	2.053
83	3.956	3.107	2.715	2.482	2.324	2.210	2.122	2.052
84	3.955	3.105	2.713	2.480	2.323	2.209	2.121	2.051
85	3.953	3.104	2.712	2.479	2.322	2.207	2.119	2.049
86	3.952	3.103	2.711	2.478	2.321	2.206	2.118	2.048
87	3.951	3.101	2.709	2.476	2.319	2.205	2.117	2.047
88	3.949	3.100	2.708	2.475	2.318	2.203	2.115	2.045
89	3.948	3.099	2.707	2.474	2.317	2.202	2.114	2.044
90	3.947	3.098	2.706	2.473	2.316	2.201	2.113	2.043
91	3.946	3.097	2.705	2.472	2.315	2.200	2.112	2.042
92	3.945	3.095	2.704	2.471	2.313	2.199	2.111	2.041
93	3.943	3.094	2.703	2.470	2.312	2.198	2.110	2.040
94	3.942	3.093	2.701	2.469	2.311	2.197	2.109	2.038
95	3.941	3.092	2.700	2.467	2.310	2.196	2.108	2.037
96	3.940	3.091	2.699	2.466	2.309	2.195	2.106	2.036
97	3.939	3.090	2.698	2.465	2.308	2.194	2.105	2.035
98	3.938	3.089	2.697	2.465	2.307	2.193	2.104	2.034
99	3.937	3.088	2.696	2.464	2.306	2.192	2.103	2.033
100	3.936	3.087	2.696	2.463	2.305	2.191	2.103	2.032
101	3.935	3.086	2.694	2.461	2.304	1.572	1.514	1.449
102	3.934	3.085	2.694	2.461	2.303	1.571	1.513	1.448
103	3.933	3.085	2.693	2.460	2.303	1.570	1.512	1.447
104	3.932	3.084	2.692	2.459	2.302	1.569	1.511	1.445
105	3.932	3.083	2.691	2.458	2.301	1.568	1.509	1.444
106	3.931	3.082	2.690	2.457	2.300	1.567	1.508	1.443
107	3.930	3.081	2.689	2.457	2.299	1.566	1.507	1.442
108	3.929	3.080	2.689	2.456	2.298	1.565	1.506	1.441
109	3.928	3.080	2.688	2.455	2.298	1.564	1.505	1.440
110	3.927	3.079	2.687	2.454	2.297	1.563	1.504	1.439
111	3.927	3.078	2.686	2.453	2.296	1.562	1.503	1.438