

**ANALISIS PERBEDAAN MOTIVASI DAN INDEPENDENSI
AUDITOR BERDASARKAN PERSPEKTIF GENDER DALAM
PELAKSANAAN AUDIT INTERNAL
(Studi Empiris pada BPKP Perwakilan Provinsi Sulawesi Selatan)**

SKRIPSI



Oleh

MUSDALIANA

105731124216

**Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Guna
Memperoleh Gelar Sarjana Akuntansi (S. Ak) Pada Jurusan
Akuntansi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas
Muhammadiyah Makassar**

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR**

2021

01/04/2021

1 cap
Smb. Alumni

Pj 0078/AKT/2140
Mus
a¹

PERSEMBAHAN

Karya Ilmiah ini Saya Persembahkan Kepada :

1. Kedua orang tua tercinta, yang telah memberikan semangat dan doa sehingga saya bisa menyelesaikan skripsi ini.
2. Saudara saya yang telah memberikan dukungan untuk proses penyelesaian skripsi ini.
3. Bapak dan Ibu Dosen, terkhusus kedua pembimbing yang selama ini tulus dan ikhlas dalam meluangkan waktunya menuntun dan memberi arahan dalam menyelesaikan karya ilmiah ini.
4. Para sahabat dan teman-teman yang selalu memberi bantuan dan semangat beserta dukungan dalam penyelesaian karya ilmiah ini.



MOTTO HIDUP

Memulai dengan penuh keyakinan, menjalankan dengan penuh keikhlasan, menyelesaikan dengan penuh kebahagiaan.



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No. 295 gedung iqra Lt. 7 Tel. (0411) 866972 Makassar



LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

Judul Penelitian : "Analisis Perbedaan Motivasi dan Independensi Auditor Berdasarkan Perspektif Gender Dalam Pelaksanaan Audit Internal (Studi Empiris pada BPKP Perwakilan Provinsi Sulawesi Selatan)".

Nama Mahasiswa : **Musdaliana**
No. Stambuk/ NIM : 105731124216
Program Studi : **Akuntansi**
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

*Telah diujikan serta dipertahankan di hadapan penguji pada **Ujian Skripsi** yang telah dilaksanakan pada tanggal 05 Maret 2021 di Fakultas Ekonomi dan Bisnis di Ruang Prodi Lantai 7 Unismuh Makassar.*

Makassar, 27 Februari 2021 M

Menyetujui

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr. Muchran BL M. Si
NIDN 0024085601

Chairul Ihsan Burhanuddin, SE., M. Ak
NIDN 0908028803

Mengetahui
Ketua Program Studi Akuntansi



Dr. Ismail Badollahi, SE., M.Si., Ak., CA.CSP
NBM.1073 428

Jalan. Sultan Alauddin No.259 Telp. 0411-866972 HP. 085230309264 Fax. 0411-865588 Makassar
902Gedung Iqra Lantai 7 Kampus Talasalapang Makassar - Sulawesi Selatan



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No. 295 gedung iqra Lt. 7 Tel. (0411) 866972 Makassar



LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi atas Nama **Musdaliana**, NIM : **105731124216**, diterima dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor: 0004/SK-Y/62201/091004/2021, Pada tanggal 27 Februari 2021, sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar **Sarjana Akuntansi** pada Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar,

15 Rajab 1442 H

27 Februari 2021 M

PANITIA UJIAN

1. Pengawas Umum : Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag
(Rektor Unismuh Makassar) 
2. Ketua : Ismail Rasulong, SE., MM
(Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis) 
3. Sekretaris : Dr. Agus Salim HR, SE., MM.
(WD I Fakultas Ekonomi Dan Bisnis) 
4. Penguji
1. Dr. Agus Salim HR, SE., MM 
2. Linda Arisanty Razak, SE., M.Si., Ak 
3. Ramly, SE., M.Si 
4. Wahyuni, SE., M.Ak 



SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : **Musdaliana**

Stambuk : 105731124216

Jurusan : **Akuntansi**

Dengan Judul : "Analisis Perbedaan Motivasi dan Independensi Auditor Berdasarkan Perspektif Gender Dalam Pelaksanaan Audit Internal (Studi Empiris pada BPKP Perwakilan Provinsi Sulawesi Selatan)".

Dengan ini menyatakan bahwa :

*Skripsi yang saya ajukan di depan Tim Penguji adalah **ASLI** hasil karya sendiri, bukan hasil jiplakan dan tidak dibuat oleh siapapun.*

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan saya bersedia menerima sanksi apabila pernyataan ini tidak benar.

Makassar, 27 Februari 2021

Yang Membuat Pernyataan,



Musdaliana
NIM. 105731124216

Diketahui Oleh :

Dekan Fakultas Ekonomidan Bisnis

Ketua Program Studi Akuntansi,


Ismail Rasulong, SE.,MM
NBM. 903 078


Dr. Ismail Badollahi, SE.,M.Si.Ak.CA.CSP
NNBM. 1 073 428

ABSTRAK

MUSDALIANA, 2021. Analisis Perbedaan Motivasi dan Independensi Auditor Berdasarkan Perspektif Gender Dalam Pelaksanaan Audit Internal (Studi Empiris Pada Kantor BPKP Perwakilan Provinsi Sulawesi Selatan). Skripsi program studi Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassa." Dibimbing oleh" Muchran dan Chairul Ihsan Burhanuddin.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Analisis Perbedaan Motivasi dan Independensi Auditor Berdasarkan Perspektif Gender Dalam Pelaksanaan Audit Internal (Studi Empiris Pada Kantor BPKP Perwakilan Provinsi Sulawesi Selatan). Data yang digunakan adalah data primer berupa kuesioner yang dibagikan kepada auditor yang bekerja pada kantor Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) Perwakilan Provinsi Sulawesi Selatan. Penelitian ini menggunakan sampel 40 auditor, terdiri dari 20 auditor pria dan 20 auditor wanita. Kuesioner yang dibagikan dalam penelitian ini sebanyak 50 dan kuesioner yang dikembalikan sebanyak 40. Pengumpulan data menggunakan metode random sampling yang diperoleh dari kuisisioner (primer). Uji statistik yang digunakan adalah Independent sample t-test yang diolah dengan menggunakan *software* SPSS 24. Dari hasil analisis Berdasarkan hasil perhitungan maka dapat diperoleh bahwa tidak terdapat perbedaan motivasi antara auditor pria dan auditor wanita. sedangkan hasil perhitungan diperoleh bahwa tidak terdapat perbedaan independensi antara auditor pria dan auditor wanita. Maka disimpulkan bahwa pria dan wanita memiliki variance yg sama.

Kata kunci : Motivasi

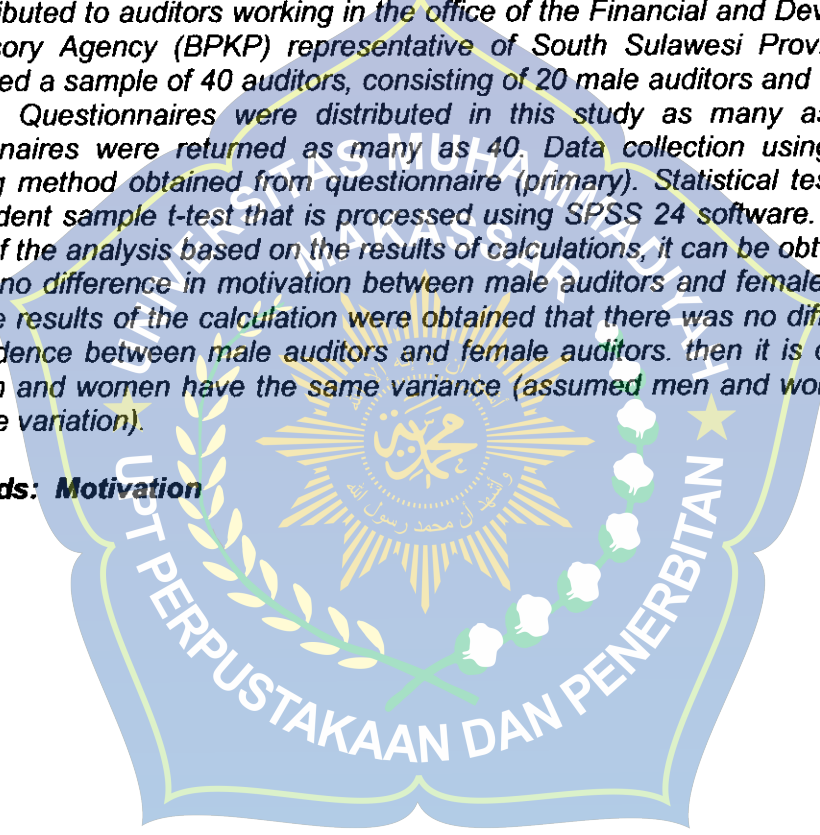


ABSTRACT

MUSDALIANA, 2021. Analysis of Differences in Motivation and Independence of Auditors Based on Gender Perspective in The Implementation of Internal Audit (Empirical Study at BPKP Office of South Sulawesi Province Representative). Thesis of Accounting study program of Faculty of Economics and Business, University of Muhammadiyah Makassar." Guided by" Muchran and Chairul Ihsan Burhanuddin.

This study aims to find out the Analysis of Differences in Motivation and Independence of Auditors Based on Gender Perspective in the Implementation of Internal Audit (Empirical Study at BPKP Office of South Sulawesi Province Representative). The data used is primary data in the form of questionnaires that are distributed to auditors working in the office of the Financial and Development Supervisory Agency (BPKP) representative of South Sulawesi Province. The study used a sample of 40 auditors, consisting of 20 male auditors and 20 female auditors. Questionnaires were distributed in this study as many as 50 and questionnaires were returned as many as 40. Data collection using random sampling method obtained from questionnaire (primary). Statistical test used is Independent sample t-test that is processed using SPSS 24 software. From the results of the analysis based on the results of calculations, it can be obtained that there is no difference in motivation between male auditors and female auditors. while the results of the calculation were obtained that there was no difference in independence between male auditors and female auditors. then it is concluded that men and women have the same variance (assumed men and women have the same variation).

Keywords: Motivation



KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamu'alaikum Warahmahtullahi Wabarakatuh.

Alhamdulillahillobbilalamiin, Puji Syukur penulis ucapkan Kehadirat Allah SWT, atas rahmat dan hidayah-nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. sesuai dengan waktu yang ingin dicapai penulis. Shalawat dan salam senantiasa terlimpahkan kepada Nabi Muhammad SAW serta pengikutnya sampai akhir zaman, semoga kelak kita mendapatkan syafaatnya di Yaumul Ma'sar nanti, aamiin yarabba 'alamiin. Skripsi ini berjudul "Analisis Perbedaan Motivasi Dan Independensi Auditor Berdasarkan Perspektif Gender Dalam Pelaksanaan Audit Internal" disusun untuk memperoleh gelar Sarjana Akuntansi (S. Ak) pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Makaassar.

Penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu terselesaikannya skripsi ini:

1. Bapak Prof. Dr. H. Ambo Asse, M. Ag., selaku rektor Universitas Muhammadiyah Makassar atas segala kesempatan yang diberikan kepada penulis untuk menimba ilmu di Universitas Muhammadiyah Makassar, khususnya jurusan Akuntansi.
2. Bapak Ismail Rasulong, SE., MM selaku dekan fakultas Ekonomi dan bisnis Unismuh Makassar.
3. Bapak Ismail Badollahi, SE., M. Si., Ak. CA. CSP selaku ketua jurusan akuntansi Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Bapak Dr. Muchran BL.M.Si selaku pembimbing satu dan bapak Chairul Ihsan Burhanuddin, SE.,M.Ak selaku pembimbing dua terimakasih atas bimbingan dan nasehat-nasehatnya selama dalam pemeriksaan skripsi penelitian ini.

5. Segenap dosen Universitas Muhammadiyah Makassar, khususnya dosen akuntansi, yang telah mendidik dan mengarahkan penulis selama dalam proses perkuliahan.
6. Seluruh teman-teman kelas AK 16.F di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
7. Kedua orang tua tercinta yang telah mendoakan, membiayai dan memberi dorongan sehingga penulis bisa sampai pada tahap ini. Terima kasih karena telah berjuang dan berperan penting untuk masa depan penulis.
8. Seluruh saudara dan keluarga yang selalu memberikan motivasi dalam kelancaran penulisan skripsi ini.
9. Kepada Wiwilidayanti, dan grup kalasi squad (ana, tipa dan pilda) yang telah memberikan dukungan selama ini. Terima kasih telah mengajarkan penulis bahwa untuk sampai ke puncak kita akan melewati banyak rintangan dan tentunya harus dengan semangat, doa dan kerja keras.

Penulis menyadari sepenuhnya, bahwa skripsi ini masih banyak kekurangan dan jauh dari kesempurnaan . Oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun, yang nantinya dapat digunakan dalam penyempurnaan skripsi ini . Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat dan nilai guna bagi semua pihak yang membutuhkan. Aamiinn.

Billahi Fii sabilill Haq, Fastabiqul Khairat, Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Makassar, 19 Januari 2021

Musdaliana

DAFTAR ISI

	Halaman
SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iii
HALAMAN PESETUJUAN	iv
HALAMAN PENGESAHAN	v
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	vi
ABSTRAK BAHASA INDONESIA	vii
ABSTRACT	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian	7
D. Manfaat Penelitian	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	9
A. Kerangka Teori	9
1. Motivasi	9
2. Independensi	14
3. Auditor	17

4. Perspektif	19
5. Gender.....	21
6. Pelaksanaan audit internal.....	26
B. Tinjauan Empiris	27
C. Kerangka Konsep	29
D. Hipotesis	32
BAB III METODE PENELITIAN	33
A. Lokasi dan Waktu Penelitian	33
B. Jenis dan sumber data.....	33
C. Metode Pengumpulan Data.....	34
D. Populasi dan sampel.....	35
E. Definisi operasional.....	37
F. Metode analisis	38
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	41
A. Gambaran Umum Perusahaan	41
1. Sejarah Singkat BPKP.....	41
2. Visi dan Misi BPKP	44
3. Tugas Pokok dan Fungsi.....	46
4. Struktur organisasi	49
B. Deskripsi Data.....	51
C. Analisis Data	56
1. Uji Deskriptif Data.....	56
2. Uji Validitas Data	56
3. Uji Realibilitas Data.....	60
4. Uji Normalitas Data	61

5. Uji Hipotesis	62
D. Pembahasan Hasil Penelitian	65
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	69
A. Kesimpulan	69
B. Saran	70
DAFTAR PUSTAKA	74



DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	28
Tabel 4.1 Pengambilan Kuisisioner	51
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	52
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur	53
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	54
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan pendidikan Terakhir	55
Tabel 4.6 Hasil Uji Deskriptif Data	56
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi dan Independensi	57
Tabel 4.8 Hasil Uji Realibilitas	60
Tabel 4.9 Hasil Uji One-Sample Kolmogorov-Sminov Tes	61
Tabel 4.10 Hasil Uji Group Statistik	62
Tabel 4.11 Hasil Olahan Data Uji t Beda Independent Sample T-Test	63

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konsep	32
Gambar 4.1 Struktur Organisasi	49



DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran I Daftar Pertanyaan Kuesioner	75
Lampiran II Surat Balasan Penelitian.....	89
Lampiran III hasil plagiasi	90



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Soal independensi, auditor BPKP yang merupakan auditor internal pemerintah berada pada posisi yang rentan terhadap tekanan politik. Terkadang intervensi politik dapat terjadi jika temuannya sampai ke ranah politik (Wulandari dan Tjahjono, 2011). Sehingga publik mulai mempertanyakan semakin banyaknya laporan audit yang dihasilkan auditor setelah banyaknya skandal yang melibatkan akuntan publik baik di luar negeri maupun di dalam negeri. Salah satunya adalah kasus Enron, yang melibatkan salah satu dari lima kantor akuntan "Arthur Anderson". Skandal Enron menimbulkan banyak pertanyaan tentang peran Arthur Anderson, karena auditor internasional ini telah memainkan dua posisi strategis di perusahaan. Sebagai auditor dan konsultan bisnis untuk Enron. Kasus yang begitu kompleks diikuti dengan munculnya kasus-kasus besar lainnya, hal ini erat kaitannya dengan independensi seorang auditor (Ilyas, 2011). Mengungkapkan bahwa kemandirian merupakan sikap mental yang bebas dari pengaruh, tidak dikendalikan oleh pihak lain, tidak bergantung pada orang lain. Auditor independen adalah auditor yang tidak terpengaruh oleh berbagai kekuatan yang berasal dari luar auditor dalam mempertimbangkan fakta-fakta yang ditemukannya dalam audit Mulyadi (2002: 27).

Auditor merupakan profesi yang dipercaya oleh banyak orang untuk pemeriksaan laporan keuangan yang diberikan. Hasil audit perusahaan publik memiliki konsekuensi dan tanggung jawab yang besar. Adanya tanggung jawab yang besar ini memacu para auditor untuk bekerja secara profesional. Dalam rangka menunjang profesionalitasnya sebagai akuntan publik, auditor dalam

menjalankan tugas auditnya harus berpedoman pada standar auditing yang ditetapkan oleh Ikatan Akuntan Publik Indonesia (IAPI) yaitu standar umum, standar kerja lapangan dan standar pelaporan. Standar Profesional Akuntan Publik (SPAP) merupakan kodifikasi dari berbagai pertanyaan standar teknis yang menjadi pedoman dalam memberikan pelayanan kepada Akuntan Publik di Indonesia. SPAP diterbitkan oleh Dewan Standar Profesional Akuntan Publik Institut Akuntan Publik Indonesia (DSPAP IAPI).

Standar umum merupakan cerminan dari kualitas pribadi yang harus dimiliki oleh seorang auditor yang mengharuskan auditor memiliki keahlian teknis dan pelatihan yang cukup dalam melaksanakan prosedur audit. Sedangkan standar kerja dan standar pelaporan pekerjaan lapangan dan standar pelaporan mengatur auditor dalam hal pengumpulan data dan aktivitas lain yang dilakukan selama audit dan mengharuskan auditor untuk menyusun laporan keuangan yang diaudit secara keseluruhan. Auditor dalam tugasnya mengaudit perusahaan klien mempunyai kedudukan sebagai pihak ketiga di lingkungan perusahaan klien, yaitu pada saat auditor melaksanakan tugas dan tanggung jawab manajemen (klien) untuk mengaudit laporan keuangan perusahaan yang dikelolanya. Auditor harus selalu memperhatikan kualitas laporan yang mereka audit.

Tidak sedikit yang memilih menjadi wanita di era globalisasi saat ini. Hal tersebut terutama didukung oleh banyaknya lapangan pekerjaan yang dapat menjadi pilihan perempuan untuk memasuki dunia kerja. Salah satu pekerjaan di bidang ekonomi yang bisa dipilih perempuan adalah profesi auditing. Ada dua jenis auditor yaitu auditor internal dan auditor eksternal. Auditor internal bekerja

di dalam perusahaan, sedangkan auditor eksternal bekerja di Kantor Akuntan Publik atau BPKP.

Salah satu bentuk ketidakadilan gender adalah *subordinasi* yang menempatkan perempuan pada posisi rendah. Masih banyak masyarakat kita yang memandang perempuan sebagai sosok yang lemah. Banyak juga perempuan yang menjadi korban KDRT, pemerkosaan dan diskriminasi karena perbedaan gender. Persepsi publik tentang ketidakmampuan perempuan untuk memainkan peran yang setara dengan laki-laki, sangat merongrong harga diri perempuan. Jadi, mereka merasa tidak aman dan percaya bahwa perempuan harus bekerja di dapur atau hanya mengurus rumah tangga. Tidak banyak perempuan yang berani dan sukses sejajar dengan laki-laki, seperti berperan di bidang politik, sosial, ekonomi dan pendidikan. Kesulitan wanita mendapatkan posisi di tempat kerja juga menjadi masalah yang sering kita hadapi. Penilaian dan pandangan publik yang merendahkan perempuan sangat mempengaruhi bidang pekerjaan yang bisa mereka dapatkan. Tampaknya perempuan tidak mampu memainkan peran penting di dunia kerja.

Sebuah studi yang dilakukan oleh *Equal Women in the Workplace Agency* menemukan bahwa persentase sutradara wanita di Australia, Kanada, Jepang, dan Eropa masing-masing diperkirakan sebesar 8,7%; 10,6%; 0,4%; dan 8%. Penelitian tersebut membuktikan bahwa masih sedikit perempuan yang menduduki posisi penting di tempat kerjanya. Pada pemilihan Presiden di Indonesia, masyarakat kita memperdebatkan tentang pantas atau tidaknya seorang perempuan bisa atau tidak menjadi pemimpin negara, padahal peran perempuan atau feminim sangat penting dalam segala bidang. Karena diperlukan

keseimbangan antara sisi maskulin dan feminin untuk mendapatkan hasil yang maksimal dan berkualitas (2006) dalam Adams dan Patricia Funk (2010).

Adanya perbedaan gender juga menyebabkan perbedaan motivasi dan independensi auditor. Di beberapa organisasi dan instansi terdapat beberapa masalah yang berkaitan dengan karyawan atau sumber daya manusia. Salah satu masalah yang sering dihadapi instansi adalah kurangnya motivasi kerja karyawan dalam menjalankan tugas atau pekerjaannya. Beberapa faktor penyebab turunnya motivasi kerja karyawan adalah upah yang tidak mencukupi, beban kerja yang berlebihan, perlakuan yang tidak adil, dan faktor kepemimpinan yang kurang memperhatikan bawahan serta tidak adanya rangsangan untuk menimbulkan semangat dalam meningkatkan semangat kerja dan menunjukkan keinginan yang inovatif dan responsif. Akibat kurangnya motivasi, hasil kerja yang tidak memuaskan atau bahkan dibawah standar yang tentunya akan mempengaruhi jaringan kegiatan menurut instansi atau perusahaan.

Terminologi gender dalam ilmu sosial diperkenalkan sebagai acuan perbedaan antara laki-laki dan perempuan tanpa konotasi yang sepenuhnya bersifat biologis. Konsep lain, yaitu gender merupakan sikap yang melekat pada laki-laki dan perempuan yang dikonstruksi secara sosial, dan budaya (Macdonald dalam Trisnarningsih, 2004) .. Misalnya, perempuan dikenal lemah, lembut, cantik, emosional, atau keibuan (feminin). Sedangkan laki-laki dianggap kuat rasional, gagah, perkasa (maskulin). Ciri-ciri tersebut adalah ciri-ciri yang dapat dipertukarkan. Artinya ada laki-laki yang emosional, lemah, lemah lembut, keibuan, sedangkan ada juga perempuan yang kuat, rasional, dan perkasa. Perubahan ciri ciri tersebut dapat terjadi dari waktu ke waktu dan dari satu tempat ke tempat lain (Fakih, 2008: 8).

Mengenai independensi, auditor sebagai pihak yang dipercaya oleh publik harus bertindak independen, artinya tidak mudah terpengaruh, karena menjalankan pekerjaannya untuk kepentingan umum. Auditor tidak boleh berpihak pada kepentingan siapapun, karena sesempurna apapun keahlian teknis yang dimilikinya, ia akan kehilangan sikap bahwa ia tidak harus bebas dari kewajiban apapun terhadap kliennya dan tidak memiliki kepentingan dengan kliennya.

Auditor harus selalu memperhatikan kualitas laporan audit yang dihasilkannya. Pertanyaan dari masyarakat mengenai kualitas audit yang dihasilkan oleh akuntan publik semakin membesar setelah banyaknya skandal yang melibatkan akuntan publik baik di dalam maupun di luar negeri. Misalnya, kasus di Enron Corporation melibatkan salah satu dari *the big five accounting* "Arthur Anderson". Skandal Enron telah mengangkat sebagian besar peran Arthur Anderson, karena auditor berstandar internasional ini telah memainkan dua posisi strategis di perusahaan, sebagai auditor dan konsultan bisnis untuk Enron. Selain kasus Enron di luar negeri, ada juga kasus di dalam negeri seperti kasus yang melibatkan akuntan publik Justinus Aditya Sidharta yang terindikasi melakukan kesalahan dalam mengaudit laporan keuangan PT Great River Internasional, Tbk. Suatu kasus yang begitu kompleks, yang kemudian diikuti dengan munculnya kasus-kasus besar lainnya. Hal ini erat kaitannya dengan independensi seorang auditor (Ilyas, 2011).

Dengan menggunakan variabel kompetensi dan independensi auditor sebagai variabel dependen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan kompetensi dan independensi yang signifikan antara auditor pria dan auditor wanita. Penelitian terkait sebelumnya dilakukan oleh Ilyas (2011).

Penelitian ini menggunakan profitabilitas, ukuran perusahaan, jenis kelamin auditor, dan reputasi KAP sebagai variabel independen. Sedangkan variabel terikatnya adalah audit delay. Hasil penelitian menunjukkan bahwa profitabilitas, jenis kelamin auditor, dan reputasi KAP berpengaruh signifikan terhadap audit delay, sedangkan ukuran perusahaan tidak berpengaruh signifikan terhadap audit delay. Estini (2013).

Mengenai analisis perbedaan motivasi, ketepatan waktu, dan independensi auditor berdasarkan perspektif gender dinyatakan bahwa terdapat perbedaan motivasi, ketepatan waktu, dan independensi auditor antara auditor pria dan auditor wanita. Penelitian yang dilakukan oleh Neneng (2014).

This study seeks to determine the differences in motivation, independence, auditors between male auditors and female auditors at BPKP Representatives of South Sulawesi Province. In addition, there are differences in the results of previous studies which prompted the author to adopt a study entitled "**Analysis of Differences in Motivation and Auditor Independence Based on Gender Perspectives in Internal Audit Implementation (Empirical Study at BPKP Representatives of South Sulawesi Province)**".

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat perbedaan dalam hal motivasi antara auditor laki-laki dan auditor perempuan dalam pelaksanaan audit internal pada Kantor BPKP Perwakilan Provinsi Sulawesi Selatan ?

2. Apakah terdapat perbedaan dalam hal independensi antara auditor laki-laki dan perempuan dalam pelaksanaan audit internal pada Kantor BPKP Perwakilan Provinsi Sulawesi Selatan ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan masalah yang dirumuskan di atas, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk menganalisis perbedaan dalam hal motivasi antara auditor laki-laki dan auditor perempuan dalam pelaksanaan audit internal pada Kantor BPKP Perwakilan Provinsi Sulawesi Selatan.
2. Untuk menganalisis perbedaan dalam hal independensi antara auditor laki-laki dan auditor perempuan dalam pelaksanaan audit internal pada Kantor BPKP Perwakilan Provinsi Sulawesi Selatan.

D. Manfaat Penelitian

Dari penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat diantaranya :

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi media pembelajaran bagi mahasiswa khususnya mahasiswa Akuntansi terkait dengan Analisis Perbedaan Motivasi dan Independensi Auditor Berdasarkan Perspektif Gender Dalam Pelaksanaan Audit Internal (Studi Empiris pada BPKP Perwakilan Provinsi Sulawesi Selatan)

2. Manfaat Praktis

- a. Penelitian ini diharapkan sebagai bahan masukan terkait Analisis Perbedaan Motivasi dan Independensi Auditor Berdasarkan

Perspektif Gender Dalam Pelaksanaan Audit Internal (Studi Empiris pada BPKP Perwakilan Provinsi Sulawesi Selatan)

- b. Penelitian ini diharapkan sebagai bahan terkait Analisis Perbedaan Motivasi dan Independensi Auditor Berdasarkan Perspektif Gender Dalam Pelaksanaan Audit Internal (Studi Empiris pada BPKP Perwakilan Provinsi Sulawesi Selatan)



BAB II

TINJAUAN TEORI

A. Kerangka Teori

1. Motivasi

Istilah motivasi (*motivation*) berasal dari bahasa latin yaitu *movere* yang artinya “bergerak” Wienda permatasari (2015). Motivasi diartikan sebagai kekuatan, dorongan, kebutuhan, antusiasme, tekanan, atau mekanisme psikologis yang mendorong psikologi yang mendorong seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai prestasi tertentu sesuai dengan yang diinginkannya (Irham, 2016). Ada tiga unsur yang terkandung dalam istilah motivasi, yaitu:

1. Faktor pendorong atau pembangkit motif, baik internal maupun eksternal.
2. Tujuan yang ingin dicapai
3. Strategi yang diperlukan oleh individu atau kelompok untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu.

Mengungkap bahwa motivasi berbicara tentang bagaimana mendorong semangat kerja seseorang, agar mau bekerja dengan memberikan kemampuan dan keterampilannya secara optimal untuk mencapai tujuan organisasi Sunyoto (2012: 11).

Motivasi merupakan penyebab, saluran, arah, dan ketekunan seseorang untuk mencapai tujuan Hasibuan (2016: 141).

Motivation berasal dari bahasa latin *movere* yang artinya dorongan, kekuatan pendorong atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau tindakan, kata *movere* dalam bahasa inggris sering disamakan dengan motivasi yang artinya memberi motif, atau hal-hal atau hal-hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan. Motivasi juga diartikan sebagai memberi motif. Seseorang bekerja karena dia punya motif. Motif berkaitan dengan maksud dan tujuan yang ingin dicapai. Secara umum motif utama seseorang dalam bekerja adalah mencari nafkah, mengembangkan potensi diri, aktualisasi, dan perlunya penghargaan dari Donni J.P (2016).

Menjelaskan motivasi sering kali diartikan sebagai dorongan. Dorongan atau energi adalah gerakan jiwa dan tubuh untuk bertindak. Motivasi merupakan proses psikologis yang mencerminkan interaksi antara sikap, kebutuhan, persepsi dan kepuasan, yang terjadi pada diri seseorang Minto (2015: 63).

Jelaskan bahwa motivasi berasal dari kata motif (*motive*) yang artinya penyemangat. Motivasi merupakan suatu kondisi yang mendorong seseorang untuk melaksanakan tugas sesuai dengan fungsinya dalam organisasi. Motivasi bisa datang dari dalam diri seseorang (pekerja) berupa kesadaran akan pentingnya pekerjaan yang diberikan. Motivasi ekstrinsik adalah dorongan yang berasal dari luar pekerja berupa kondisi yang mengharuskan dilakukannya pekerjaan secara maksimal. Wilson (2012: 312).

Motivasi adalah suatu proses sebagai langkah awal seseorang untuk melakukan tindakan akibat kekurangan fisik dan psikis atau dengan kata lain merupakan dorongan yang bertujuan untuk memenuhi tujuan tertentu (Luthans, Motivasi muncul dari seorang karyawan dimulai dari pengenalan sadar akan kebutuhan yang tidak terpenuhi, kemudian ditetapkan sasaran yang diharapkan dapat memenuhi kebutuhan yang kemudian akan ditindaklanjuti dengan tindakan untuk mencapai sasaran tersebut, sehingga kebutuhannya dapat terpenuhi 2006: 270).

Menyatakan motivasi adalah dorongan untuk bertindak atas rangkaian proses perilaku manusia dengan mempertimbangkan arah, intensitas, dan ketekunan dalam mencapai tujuan. Sedangkan unsur-unsur yang terkandung dalam motivasi antara lain unsur membangkitkan, mengarahkan, memelihara, menunjukkan intensitas, kesinambungan dan adanya tujuan Wibowo (2017: 111).

a. Teori motivasi

1. Teori motivasi menurut Abraham Maslow (Fahmi, 2016) mengemukakan ada lima tingkat kebutuhan pokok manusia:

- a) Kebutuhan fisiologis (*physiological needs*) kebutuhan ini merupakan dasar yang bersifat primer dan vital yang mengungkapkan fungsi-fungsi biologis dasar dari kebutuhan manusia seperti kebutuhan akan pangan, sandang dan papan, kesehatan fisik, kebutuhan seks dan lain-lain.

- b) Kebutuhan rasa aman dan perlindungan (*safety and security*), seperti terjamin keamanannya, terlindung dari bahaya, dan ancaman penyakit, perang, kemiskinan, kelaparan, perlakuan tidak adil dan sebagainya.
- c) Kebutuhan sosial (*social needs*) yang meliputi antara lain kebutuhan akan dicintai, diperhitungkan sebagai pribadi, diakui sebagai anggota kelompok, setia kawan dan kerja sama.
- d) Kebutuhan akan penghargaan (*esteem needs*) termasuk kebutuhan dihargai karena prestasi, kemampuan, kedudukan atau status, pangkat dan sebagainya.
- e) Kebutuhan akan aktualisasi diri (*self actualization*) seperti kebutuhan mempertinggi potensi-potensi yang dimiliki, pengembangan diri secara maksimum, kreativitas dan ekspresi diri.

2. Teori motivasi yang dikemukakan oleh Herzberg (Fahmi, 2016) :

a) Faktor motivasi

Dalam faktor motivasi ada yang harus diingat dan dimengerti. Faktor yang mempengaruhi tingkat kepuasan bekerja berdasarkan pemenuhan kebutuhan tingkat tinggi seperti pencapaian, penghargaan, dan tanggungjawab, dan peluang untuk bertumbuh. Lebih jauh menurut Herzberg, yang tergolong sebagai faktor motivasional antara lain adalah ialah pekerjaan seseorang, keberhasilan yang diraih, kesempatan bertumbuh, kemajuan dalam karier dan pengakuan dari orang lain.

b) Faktor syarat

Melihat bagaimana kondisi kerja, lingkungan kerja dan sejenisnya memiliki pengaruh dalam mendorong seseorang memiliki motivasi kuat dalam membangun semangat kerja.

3. Teori X dan Y McGregor (Fahmi, 2016) :

Pada konsep teori X dan Y tersebut Douglas McGregor memberi rekomendasi tentang tipe manusia ada dua kategori, yaitu :

- a) Tipe manusia pada teori X adalah cenderung memiliki motivasi rendah dan malas untuk berjuang dalam kemajuan hidupnya.
- b) Tipe manusia dengan posisi teori Y adalah cenderung memiliki motivasi tinggi dan senang dalam berjuang untuk kemajuan hidupnya.

b. Prinsip-prinsip motivasi

Prinsip-prinsip motivasi kerja pegawai yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2018:100) dalam Fahmi (2016) antara lain:

- a) Prinsip komunikasi, pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.
- b) Prinsip partisipasi, dalam upaya memotivasi kerja, pegawai perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.

- c) Prinsip mengakui andil bawahan, pemimpin mengakui bahwa bawahan (pegawai) mempunyai andil di dalam usaha pencapaian tujuan.
- d) Prinsip memberi perhatian, pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan pegawai bawahan, akan memotivasi pegawai bekerja apa yang diharapkan oleh pemimpin.

c. Tujuan motivasi

Tujuan pemberian motivasi terhadap karyawan antara lain Menurut Astuty (2010:36)

- a) Meningkatkan moral kepuasan kerja karyawan .
- b) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- c) Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan
- d) Meningkatkan loyalitas dan kestabilan karyawan.
- e) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.

2. Independensi

Kamus besar bahasa Indonesia menjelaskan bahwa "Independensi adalah situasi atau kedudukan di mana kita tidak berhubungan dengan pihak manapun". Artinya eksistensi kita mandiri, tidak mengusung kepentingan pihak tertentu. Independensi merupakan hal penting yang harus dipenuhi oleh seorang auditor, untuk memastikan kewajaran kredibilitas laporan keuangan yang menjadi tanggung jawab manajemen. Jika akuntan tidak independen maka pendapat yang dia berikan tidak akan memberikan nilai tambah. Auditor harus independen dari faktor kepribadian dalam melakukan audit. Kepribadian

akan dapat menyebabkan kegagalan audit sekaligus membawa risiko tinggi bagi auditor.

Independensi merupakan dasar utama kepercayaan publik terhadap profesi akuntan publik dan merupakan faktor yang sangat penting untuk menilai kualitas jasa audit (Trisnaningsih, 2007). Pernyataan bahwa independensi juga berarti adanya kejujuran dalam diri auditor dalam mempertimbangkan fakta dan adanya pertimbangan obyektif yang tidak memihak dalam diri auditor dalam merumuskan dan menyatakan pendapatnya. Auditor tidak diperbolehkan memihak siapapun, karena alasan yang dikemukakan auditor mengenai kewajaran laporan keuangan akan dipertanyakan jika auditor tersebut tidak benar-benar independen. Sikap independensi auditor dapat menghindari hubungan yang dapat mengganggu objektivitas auditor. Tanpa independensi, opini auditor akan menurunkan nilai Mulyadi (1998) dalam Wienda (2015).

Auditor tetap harus menciptakan persepsi di masyarakat bahwa dirinya benar-benar independen. Nyatanya, auditor seringkali mengalami kesulitan dalam menjaga sikap mental independen. Situasi yang sering mengganggu sikap mental independen auditor adalah sebagai berikut:

1. Sebagai seorang yang melaksanakan audit secara independen, auditor dibayar oleh kliennya atas jasa tersebut.
2. Sebagai penjual jasa sering kali auditor mempunyai kecenderungan untuk memuaskan keinginan kliennya.

3. Mempertahankan sikap mental independen seringkali dapat menyebabkan lepasnya kliennya.

Dalam hal audit, APIP (Aparatur Pengawas Intern Pemerintah) harus independen dan auditornya harus objektif dalam menjalankan tugasnya. Independensi APIP dan objektivitas auditor diperlukan agar kredibilitas kerja APIP meningkat. Penilaian independensi dan objektivitas mencakup dua komponen berikut:

1. Status APIP dalam organisasi
2. Kebijakan untuk menjaga objektivitas auditor terhadap objek audit.

Menurut Abdul Halim dikutip dari Nur Ulpa (2014: 26) terdapat tiga aspek, yaitu sebagai berikut :

- 1) *Independence in fact* (Independensi dalam fakta)

Artinya harus mempunyai kejujuran yang tinggi, keterkaitan yang erat dalam objektivitas.

- 2) *Independence in appearance* (independensi dalam penampilan)

Independensi dalam sudut pandang keahlian terkait erat dengan kecakapan profesional auditor.

Independensi mencakup dua aspek, yaitu independensi sebenarnya (*in fact*) dan kemandirian dalam berpenampilan (*in appearance*). Independensi *in fact* merupakan kemampuan auditor untuk bersikap bebas, jujur dan objektif dalam melaksanakan penugasan audit. Secara penampilan, independensi dilihat dari pihak-pihak yang berkepentingan dengan perusahaan yang diaudit yang mengetahui hubungan antara auditor dan kliennya. Seorang auditor akan

dianggap tidak independen jika auditor tersebut memiliki hubungan tertentu (misalnya hubungan keluarga, hubungan keuangan) dengan kliennya yang dapat menimbulkan kecurigaan bahwa auditor tersebut tidak independen.

3. Auditor

Auditor adalah akuntan publik yang memberikan jasa audit kepada auditor untuk memeriksa laporan keuangan agar bebas dari salah saji. Auditor melakukan pemeriksaan objektif atas laporan keuangan perusahaan atau organisasi lain dengan tujuan untuk menentukan apakah laporan keuangan disajikan secara wajar, dalam semua kasus, materi, posisi keuangan dan hasil operasi perusahaan atau organisasi Mulyadi (2002: 1) dalam Neneng (2014).

Tipe auditor

Auditor yang ditugaskan untuk mengaudit tindakan atau peristiwa ekonomi untuk individu atau badan hukum secara umum diklasifikasikan menjadi tiga kelompok, yaitu:

1. Auditor Internal

Auditor internal adalah karyawan perusahaan tempat mereka melakukan audit. Auditor internal melibatkan diri dalam kegiatan penilaian independen di dalam perusahaan sebagai bentuk pelayanan kepada perusahaan. Audit internal biasanya melakukan audit kepatuhan dan audit operasional. Auditor internal memberikan rekomendasi perbaikan bagi perusahaan. Tujuan auditor internal adalah membantu manajemen dalam menjalankan tanggung jawabnya secara efektif.

2. Auditor Pemerintah

Auditor pemerintah adalah auditor yang bekerja pada instansi pemerintah yang tugas pokoknya mengaudit pertanggungjawaban keuangan berbagai unit organisasi di lingkungan pemerintahan. Auditor pemerintah adalah pegawai negeri sipil (PNS) dan dibayar oleh negara. Dalam melakukan kegiatan audit, auditor berpedoman pada Standar Audit Akuntan Publik (SPAP) dan Standar Audit Keuangan Negara (SPKN). Auditor pemerintah dibedakan menjadi dua, yaitu sebagai berikut:

- a. Auditor pemerintah eksternal adalah Badan Pemeriksaan Keuangan (BPK) dan dapat melakukan berbagai jenis audit.
- b. Auditor pemerintah internal adalah BPKP, KPK, Inspektorat, dan Irjen. Biasanya lebih banyak melakukan jenis audit kepatuhan/kesesuaian dan audit kinerja/operasional
- c. Auditor pemerintah internal adalah BPKP, KPK, Inspektorat, dan Irjen. Biasanya lebih banyak melakukan jenis audit kepatuhan/kesesuaian dan audit kinerja/operasional
- d. Auditor independen (Akuntan Publik), Auditor independen adalah para praktisi individual atau anggota kantor akuntan publik yang memberikan jasa auditing profesional kepada klien. Klien dapat berupa perusahaan bisnis yang berorientasi laba, organisasi nirlaba, badan-badan pemerintahan, maupun individu perseorangan. Auditor independen bekerja dan memperoleh penghasilan yang dapat berupa *fee per jam kerja*. Auditor independen sesuai dengan sebutannya,

harus independen terhadap klien saat melaksanakan audit maupun saat pelaporan hasil audit.

- e. Auditor pemerintah internal adalah BPKP, KPK, Inspektorat, dan Irjen. Biasanya lebih banyak melakukan jenis audit kepatuhan/kesesuaian dan audit kinerja/operasional
- f. Auditor independen (Akuntan Publik), Auditor independen adalah para praktisi individual atau anggota kantor akuntan publik yang memberikan jasa auditing profesional kepada klien. Klien dapat berupa perusahaan bisnis yang berorientasi laba, organisasi nirlaba, badan-badan pemerintahan, maupun individu perseorangan. Auditor independen bekerja dan memperoleh penghasilan yang dapat berupa *fee per jam kerja*. Auditor independen sesuai dengan sebutannya, harus independen terhadap klien saat melaksanakan audit maupun saat pelaporan hasil audit.

4. Perspektif

Istilah perspektif memiliki beberapa konteks yang berbeda. Dalam filsafat, perspektif mengacu pada konteks pendapat, keyakinan, dan pengalaman. Dalam grafik perspektif mengacu pada representasi efek perspektif visual dalam seni grafis, dalam istilah sastra, perspektif mengacu pada sudut pandang.

Perspektif adalah sudut pandang atau perspektif kita tentang sesuatu. Cara pandang yang kita gunakan dalam mengamati realitas untuk menentukan pengetahuan yang kita peroleh. Perspektif yang didasarkan pada konteks

komunikasi menekankan bahwa manusia secara aktif memilih dan mengubah aturan tentang kehidupannya. Agar komunikasi berlangsung dengan baik, individu yang berinteraksi harus menggunakan aturan dalam menggunakan simbol. Tidak hanya aturan mengenai lambang itu sendiri, tetapi juga harus ada aturan dan kesepakatan dalam hal bertutur, bagaimana sopan atau sebaliknya, bagaimana menyapa dan lain sebagainya agar konflik dan kekacauan tidak terjadi. Perspektif ini memiliki dua karakteristik utama:

- a. Aturan pada dasarnya merefleksikan fungsi-fungsi perilaku dalam kognitif yang kompleks dari kehidupan manusia.
- b. Aturan menunjukkan sifat-sifat dari keteraturan yang berbeda dari keteraturan sebab akibat.

Perspektif atau sudut pandang merupakan cara seseorang menilai sesuatu yang dapat digambarkan baik secara lisan maupun tertulis. Hampir setiap hari orang selalu mengungkapkan cara pandang dan sudut pandangnya terhadap berbagai hal. Misalnya, orang yang selalu memberikan pandangannya tentang sesuatu melalui media sosial, dengan mempengaruhi statusnya hingga mengomentari status teman atau kerabatnya. Itulah contoh yang terjadi dalam kehidupan sehari-hari dimana sudut pandang seseorang tertulis dalam sebuah tulisan.

Perspektif merupakan kerangka kerja konseptual, sekumpulan asumsi, sekumpulan nilai, dan sekumpulan gagasan yang mempengaruhi persepsi seseorang sehingga pada akhirnya akan mempengaruhi tindakan seseorang dalam situasi tertentu Joel M Charon (2016).

Dalam hidup kita tidak bisa lepas dari perspektif. Perspektif tentang hidup, tentang diri anda, tentang orang lain. Perspektif individu ini di generalisasikan ketika sekelompok orang memiliki pandangan yang sama. Jadi perspektif itu adalah sudut pandang, sudut pandang dalam melihat, menilai sesuatu. Dampaknya, tentu saja, perspektif tersebut sangat bergantung pada "siapa" yang melakukannya.

5. Gender

Membahas masalah gender berarti membahas permasalahan perempuan dan juga laki-laki dalam kehidupan masyarakat. Dalam pembahasan mengenai gender, termasuk kesetaraan dan keadilan gender dikenal adanya 2 aliran atau teori yaitu teori nurture dan teori nature. Namun demikian dapat pula dikembangkan satu konsep teori tersebut yang merupakan kompromistis atau keseimbangan yang disebut dengan teori equilibrium.

a. Teori Nurture

Menurut teori nurture adanya perbedaan perempuan dan laki-laki adalah hasil konstruksi sosial budaya sehingga menghasilkan peran dan tugas yang berbeda. Perbedaan ini membuat perempuan selalu tertinggal dan terabaikan peran dan kontribusinya dalam kehidupan berkeluarga, bermasyarakat, berbangsa dan bernegara. Kontribusi sosial menempatkan perempuan dan laki-laki dalam perbedaan kelas. Laki-laki diindentikkan dengan kelas borjuis, dan perempuan sebagai kelas proletar.

b. Teori Nature

Menurut teori Nature adanya perbedaan laki-laki dan perempuan adalah kodrat, sehingga harus diterima. Perbedaan biologis itu memberikan indikasi dan implikasi bahwa diantara kedua jenis kelamin tersebut memiliki peran dan tugas yang berbeda. Ada peran dan tugas yang dapat dipertukarkan, tetapi ada yang tidak bisa karena memang berbeda dengan kodrat alamiahnya.

Gender pada dasarnya berbeda dari jenis kelamin biologis. Jenis kelamin biologis adalah anugerah, kita dilahirkan sebagai laki-laki atau perempuan. Jalan yang menjadikan kita maskulin atau feminin adalah kombinasi dari blok bangunan biologis dasar dan interpretasi biologis dari budaya kita. Gender meliputi penampilan, pakaian, sikap, kepribadian, bekerja di dalam atau di luar rumah tangga, seksualitas, tanggung jawab keluarga, dan sebagainya (Ningsih, 2015).

Gender adalah konsep yang digunakan untuk mengidentifikasi perbedaan antara laki-laki dan perempuan dari perspektif sosial budaya. Fakhri (2008: 8) mendefinisikan gender sebagai sifat yang melekat baik bagi laki-laki maupun perempuan yang dikonstruksi secara sosial dan budaya. Misalnya, bahwa wanita dikenal lembut, cantik, emosional, atau keibuan, sedangkan pria dianggap kuat, rasional, jantan, bertenaga. Ciri-ciri sikap itu adalah sifat-sifat yang dipertukarkan. Artinya ada laki-laki yang emosional, lemah lembut, keibuan, sementara ada juga perempuan yang kuat, rasional, dan perkasa.

Perubahan ciri-ciri tersebut dapat terjadi dari waktu ke waktu dan dari tempat ke tempat.

Gender adalah segala atribut sosial yang menyangkut laki-laki dan perempuan, misalnya laki-laki di gambarkan memiliki sifat-sifat maskulin, seperti tangguh, kuat, rasional, tampan. Sedangkan perempuan digambarkan memiliki ciri-ciri feminin seperti, halus, lemah, sopan, dan penakut. Perbedaan ini dipelajari dari keluarga, teman, tokoh masyarakat, lembaga agama dan budaya, sekolah, tempat kerja, periklanan, dan media Hermawati (2007).

Gender adalah konsep maskulinitas dan maskulinitas atau feminitas dan feminitas. Gender didefinisikan sebagai konstruksi sosial budaya yang membedakan ciri maskulin dan feminin. Maskulin dinyatakan untuk pria dan feminin untuk wanita. Gender tidak bisa disamakan dengan seks. Seks adalah perbedaan biologis antara menjadi pria dan wanita. Secara definisi, seks dan perbedaan gender, yaitu seks menekankan pada perbedaan antara laki-laki dan perempuan dalam kromosom, anatomi, hormon, sistem reproduksi pada komponen fisiologis lainnya, sedangkan gender mengacu pada ciri-ciri sosial, budaya dan psikologis yang berkaitan dengan laki-laki dan perempuan melalui konteks sosial. tertentu. Seks merupakan status yang didapat karena seseorang dilahirkan, namun gender diraih karena merupakan sesuatu yang harus dikejar. Gender muncul karena pengaruh dan kebiasaan sosial budaya yang berkembang di masyarakat setempat (Rida MM Siagan et al, 2014).

Banyak studi psikologi menunjukkan bahwa wanita lebih bersedia untuk memenuhi otoritas sedangkan pria yang lebih agresif lebih mungkin daripada

wanita untuk memiliki ekspektasi (ekspektasi) untuk sukses. Secara natur, karakter yang dimiliki antara laki-laki dan perempuan berbeda. Laki-laki memiliki kecenderungan lebih berorientasi pada pribadi dibandingkan dengan orientasi sosial. Kebanyakan pria lebih memilih memiliki kompetensi daripada masalah moral (Hidayat dan Handayani, 2010).

Gender lebih dilihat dari perspektif sosial dan cara mereka dalam menangani dan mengolah informasi yang diterima untuk melaksanakan pekerjaan dan mengambil keputusan (Rahmawati Hanny Yustrianthe, 2013: 73). Bentuk diskriminasi gender yang muncul di masyarakat.

a. *Marginalisasi* (peminggiran)

marginalisasi terjadi karena perbedaan jenis kelamin laki-laki dan perempuan. Hal ini terjadi karena adanya perbedaan persepsi antara laki-laki dan perempuan dalam melakukan pekerjaan. Laki-laki dianggap lebih cocok bekerja di bidang industri atau pertanian yang membutuhkan lebih banyak keterampilan dalam pekerjaannya dan tergolong jenis pekerjaan berat yang harus dilakukan perempuan. Di sisi lain, ada beberapa pekerjaan yang membutuhkan ketelitian, ketelitian, dan kesabaran, seperti guru, taman kanak-kanak, sekretaris, atau perawat. Karya ini lebih cocok untuk wanita karena pria dianggap kurang memiliki ketelitian, ketelitian, dan kesabaran dibandingkan wanita.

b. *Subordinasi gender* (penomorduaan)

Subordinasi gender adalah keyakinan dan kebutuhan yang menunjukkan bahwa satu jenis kelamin dianggap lebih penting atau lebih

penting daripada jenis kelamin lainnya. Subordinasi gender terjadi karena tradisi, tafsir agama atau birokrasi. Subordinasi gender biasanya menempatkan wanita lebih rendah dari pria.

c. *Stereotip* (pelabelan atau penandaan)

Stereotip adalah pandangan awal seseorang tentang sesuatu dan biasanya bersifat negatif. *Stereotip* yang muncul selalu melahirkan ketidakadilan. Pandangan yang muncul terhadap perempuan adalah bahwa tugas dan fungsinya dalam melaksanakan pekerjaan yang berkaitan dengan rumah tangga atau tugas rumah tangga adalah "ketidakadilan". Label perempuan sebagai "ibu rumah tangga" merugikan mereka jika ingin aktif dalam aktivitas laki-laki seperti politik, bisnis atau birokrasi.

d. *Violence* (kekerasan)

Kekerasan sering terjadi / dialami oleh perempuan. Kekerasan tersebut tidak hanya bersifat fisik tetapi juga psikologis. Wanita dianggap lebih lemah dan lebih rentan dibandingkan pria. Wanita lebih cenderung menerima kekerasan.

Ada berbagai pandangan di masyarakat tentang gender antara laki-laki dan perempuan. Perbedaan gender sering dikaitkan dengan sifat positif dan negatif. Pria dipandang atau dianggap rasional, jantan dan perkasa sedangkan wanita dianggap lembut, emosional dan keibuan. Pria dikenal menggunakan rasionalitas atau logika dalam melakukan sesuatu, sedangkan wanita lebih banyak menggunakan perasaannya. Wanita dipandang lebih pasif dan lembut daripada pria. Laki-laki memiliki orientasi

yang lebih tinggi terhadap pertimbangan dan akuntabilitas dalam organisasi daripada perempuan. Dari sinilah muncul pendapat bahwa laki-laki lebih baik daripada perempuan.

6. Pelaksanaan audit internal

Pelaksanaan audit internal menurut Standar Profesi Audit Internal (SPAI) dapat terlihat dari indikator-indikator sebagai berikut:

1. Independensi atau kemandirian bagian internal audit yang membuatnya terpisah dari berbagai kegiatan yang diperiksa dan keobjektifan para pemeriksa intern (auditor internal).
2. Kemampuan profesional dan penggunaan kemahiran profesional secara cermat dan seksama para pemeriksa intern.
3. Lingkup pekerjaan pemeriksaan intern
4. Pelaksanaan kegiatan pemeriksaan intern.
5. Pemantauan lebih lanjut.

Internal Auditing merupakan salah satu unsur pengawasan yang dibina oleh manajemen, dengan fungsi utamanya menilai apakah pengawasan internal telah berjalan sesuai dengan yang diharapkan Nasution (2003).

Audit internal adalah profesi dinamis yang mengantisipasi perubahan lingkungan, dan beradaptasi dengan perubahan struktur, organisasi, dan teknologi organisasi. Profesionalisme dan komitmen terhadap keunggulan difasilitasi oleh operasi dalam kerangka praktik profesional yang didefinisikan oleh IAI, Cooper dan Ijira (1983: 279) dalam Winata (2005)

Adapun tujuan internal auditing yang dikemukakan oleh Nasution (2003) adalah:

1. Membantu manajemen untuk mendapatkan administrasi perusahaan yang paling efisien dengan memuat kebijaksanaan operasi kerja perusahaan.
2. Menentukan kebenaran dari data keuangan yang dibuat dengan keefektifan dari prosedur internal.
3. Memberikan dan memperbaiki kerja yang tidak efisien.
4. Membuat rekomendasi perubahan yang diperlukan dalam beberapa fase kerja.
5. Menentukan sejauh mana perlindungan pencatatan dan pengamanan harta kekayaan perusahaan terhadap penyelewengan.
6. Menentukan tingkat koordinasi dan kerja sama dari kebijaksanaan manajemen.

Audit internal adalah aktivitas konsultasi yang independen, objektif, yang dirancang untuk menambah nilai dan meningkatkan operasi organisasi. Seseorang yang membantu organisasi mencapai tujuannya dengan membawa pendekatan yang sistematis dan disiplin untuk menilai efektivitas pengendalian manajemen risiko dan proses tata kelola *Institute of Internal Auditor* (2001) dalam Bariyyah (2007).

B. TINJAUAN EMPIRIS

Tinjauan empiris adalah review yang diperoleh merupakan tinjauan yang diperoleh dari observasi atau eksperimen. Tinjauan empiris adalah pengamatan yang membenarkan kepercayaan pada kebenaran atau kebohongan

klaim empiris. Dalam pandangan empiris, seseorang hanya dapat mengklaim memiliki pengetahuan jika memiliki keyakinan yang benar berdasarkan bukti empiris. Dalam pengertian lain, studi empiris sama dengan hasil eksperimen. Secara singkat, penelitian sebelumnya dapat diuraikan sebagai berikut:

TABEL 2.1
PENELITIAN TERDAHULU

No	Nama /Judul/Tahun	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1	Sujatmoko, Analisis kinerja auditor dari perspektif gender pada kantor akuntan publik di Jakarta, (2011).	Analisis Kuantitatif	Hasil analisa membuktikan bahwa tidak terdapat perbedaan kinerja antara auditor pria dan wanita berdasarkan komitmen organisasi, komitmen profesi, motivasi, kesempatan kerja, dan kepuasan kerja pada kantor akuntan publik.
2	Sri Rahayu Pengaruh gender dan pengalaman kerja terhadap profesionalitas auditor, (2015)	Analisis Kuantitatif deskriptif.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa gender berpengaruh negative terhadap profesionalitas auditor, sedangkan pengalaman berpengaruh positif terhadap profesionalitas audit.
3	Annisa Tahta Putri, Analisis perbedaan kepuasan kerja, motivasi dan prospek karier auditor berdasarkan	Analisis Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan kepuasan kerja, motivasi dan prospek karier antara auditor pria dan wanita yang bekerja di kantor akuntan publik di Jakarta.

	perspektif gender,(2011).		
4	Neneng Sri Sulastri, Analisis perbedaan motivasi, ketepatan waktu, dan independensi auditor berdasarkan perspektif gender,(2014).	Analisis Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat perbedaan motivasi, ketepatan waktu, dan independensi auditor antara auditor pria dan wanita yang bekerja di BPKP Perwakilan Provinsi Sulawesi Selatan.
5	Nurasnida, Analisis perbedaan kinerja auditor dan etika profesi auditor ditinjau dari perspektif gender,(2008).	Analisis Kuantitatif	Tidak terdapat komitmen organisasi, komitmen profesi, motivasi, kesempatan kerja, kepuasan kerja, dan kode etik antara auditor pria dan wanita pada KAP di DKI Jakarta.

C. Kerangka Konsep

Mengenai analisis perbedaan motivasi, ketepatan waktu, dan independensi auditor berdasarkan perspektif gender dinyatakan bahwa terdapat perbedaan motivasi, ketepatan waktu, dan independensi auditor antara auditor pria dan auditor wanita berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Neneng (2014). Mengenai analisis perbedaan kepuasan kerja, motivasi, dan prospek karir auditor berdasarkan perspektif gender, dinyatakan bahwa

tidak ada perbedaan kepuasan kerja, motivasi dan prospek karir antara auditor pria dan wanita yang bekerja di Kantor Akuntan Publik di Jakarta. Jakarta. Penelitian yang dilakukan oleh Annisa Tahta Putri (2010). Dengan menggunakan variabel kompetensi dan independensi auditor sebagai variabel dependen berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Ilyas (2011). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan kompetensi dan independensi yang signifikan antara auditor pria dan wanita. Mengenai analisis perbedaan motivasi, ketepatan waktu, dan independensi auditor berdasarkan perspektif gender dinyatakan bahwa terdapat perbedaan motivasi, ketepatan waktu, dan independensi auditor antara auditor pria dan auditor wanita berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Neneng (2014). variabel kompetensi dan independensi auditor sebagai variabel dependen. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan kompetensi dan independensi yang signifikan antara auditor pria dan wanita.

Kerangka dalam penelitian ini dikembangkan berdasarkan landasan teori yang telah dijelaskan sebelumnya dan berdasarkan penelitian terkait sebelumnya. Dalam hal ini akan ditinjau dari perspektif gender dengan metode penelitian kuantitatif.

1. Pengaruh motivasi terhadap pelaksanaan audit internal berdasarkan gender (laki-laki dan perempuan)

Motivasi adalah mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan

semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan Malayu (2015 :23).

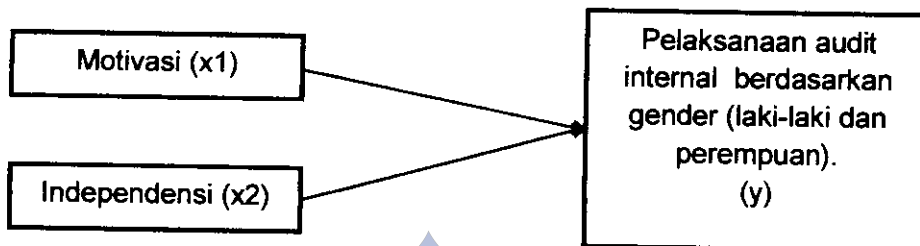
2. Pengaruh independensi terhadap pelaksanaan audit internal berdasarkan gender (laki-laki dan perempuan)

Sikap independensi auditor dapat menghindari hubungan yang dapat mengganggu objektivitas auditor, tanpa adanya independensi maka opini auditor akan mengalami penurunan nilai Mulyadi (1998) dalam Wienda (2015).

3. pelaksanaan audit internal berdasarkan gender (laki-laki dan perempuan)

Jenis kelamin pada dasarnya berbeda dari jenis kelamin biologis. Jenis kelamin biologis adalah anugerah, kita dilahirkan baik laki-laki atau perempuan. Jalan yang menjadikan kita maskulin atau feminin adalah kombinasi dari blok bangunan biologis dasar dan interpretasi biologis dari budaya kita. Gender meliputi penampilan, pakaian, sikap, kepribadian, bekerja di dalam atau di luar rumah tangga, seksualitas, tanggung jawab keluarga, dan lain sebagainya Ningsih (2015).

pemikirannya dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 2.1

KERANGKA KONSEP

D. Hipotesis

Hipotesis dapat didefinisikan sebagai pernyataan sementara, namun dapat diuji, yang memprediksi apa yang ada temukan dalam data empiris anda. Dengan menguji hipotesis dan menegaskan hubungan yang diperkirakan, diharapkan solusi dapat ditemukan untuk menghadapi masalah yang dihadapi (Uma Sekaran, dkk 2018 :94).

Berdasarkan perumusan masalah dan kajian empiris yang dilakukan sebelumnya, maka hipotesis penelitian ini adalah :

H1 : Ada perbedaan yang signifikan variabel motivasi antara auditor pria dan auditor wanita

H2 : Ada perbedaan yang signifikan variabel independensi antara auditor pria dan auditor wanita

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif deskriptif, yaitu data berupa kuesioner. Metode penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya sistematis, terencana dengan baik, dan terstruktur dengan jelas sejak awal pembuatan desain penelitian. Menurut Sugiyono (2015: 14) penelitian yang didasarkan pada filosofi positivisme, digunakan untuk penelitian terhadap populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara acak, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif / statistik dengan tujuan pengujian hipotesis yang telah ditetapkan.

2. Jenis Data

Jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif dan data kualitatif yaitu data yang diperoleh dari jawaban kuesioner yang disebarkan kepada responden yang bekerja di Badan Pengawasan dan Pembinaan Keuangan (BPKP) Provinsi Sulawesi Selatan.

B. Sumber Data

- a. Data primer, yaitu data yang diperoleh peneliti secara langsung (tangan pertama) yang melakukan pemeriksaan langsung pada Kantor Perwakilan

BPKP Provinsi Sulawesi Selatan yang menjadi objek penelitian. Data primer yang digunakan dalam penelitian ini adalah menyebarkan kuesioner kepada auditor di lokasi penelitian yang telah ditentukan. Angket (angket) adalah teknik pengumpulan data dengan mengajukan sejumlah pertanyaan tertulis kepada responden. Kuesioner ini dikirimkan kepada responden secara langsung melalui perantara (contact person) melalui surat permohonan kepada Kepala Badan Perwakilan BPKP Provinsi Sulawesi Selatan untuk memberikan penjelasan tujuan penelitian untuk kepentingan ilmiah.

- b. Data sekunder, yaitu data yang diperoleh bukan dari sumber pertama atau dengan kata lain data diperoleh secara tidak langsung. Data sekunder umumnya berupa bukti, catatan atau laporan sejarah yang telah disusun dalam arsip (data dokumenter) yang diterbitkan atau yang tidak dipublikasikan. Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dengan menggunakan metode studi pustaka.

C. Lokasi dan Waktu Penelitian

Untuk memperoleh data dan informasi yang dibutuhkan, penelitian ini dilakukan di Kantor Badan Pemeriksa Keuangan Perwakilan Badan Pemeriksa Keuangan dan Pembangunan (BPKP) Provinsi Sulawesi Selatan. Penelitian ini dilakukan mulai bulan Oktober sampai November 2020.

D. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Studi lapangan, yaitu penelitian yang dilakukan dengan melakukan kunjungan langsung ke objek penelitian yang telah ditentukan melalui penyebaran kuisisioner kepada perwakilan auditor BPKP Provinsi Sulawesi Selatan.
2. Mengakses Website dan Website, metode ini digunakan untuk mencari website dan situs yang memberikan informasi mengenai masalah dalam penelitian dan teori yang mendukung penelitian yang dilakukan.
3. Pembagian kuesioner, membagikan kuesioner langsung kepada auditor yang bekerja pada kantor BPKP Perwakilan Provinsi Sulawesi Selatan.
4. Dokumentasi, dapat berupa tulisan maupun media berita online, arsip-arsip tertulis dari kantor BPKP Perwakilan Provinsi Sulawesi Selatan ataupun dokumentasi eksternal berisi bahan-bahan informasi berupa buku, jurnal ilmiah, data internet dan yang berkaitan dengan membantu penelitian.

E. Definisi Operasional

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Gender (Laki-Laki dan Perempuan)(Y)

Gender merupakan suatu konsep yang dilakukan untuk mengidentifikasi perbedaan yang melekat antara laki-laki dan perempuan yang dikonstruksi secara sosial dan budaya. Misalnya, bahwa wanita dikenal lembut, cantik, emosional, dan keibuan sedangkan pria dianggap kuat, rasional, jantan, sakti. Ciri-ciri alam itu sendiri merupakan ciri-ciri yang dapat dipertukarkan. Artinya

ada laki-laki yang emosional, lemah lembut, keibuan, sementara ada juga perempuan yang kuat, rasional, dan perkasa. Jenis kelamin diukur dengan menggunakan pertanyaan dari kuesioner yang dibagikan. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah jenis kelamin yang mengacu pada feminitas dan maskulin.

- a. Auditor Pria
- b. Auditor perempuan

2. Motivasi (X1)

Motivasi merupakan kebutuhan internal yang mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu. Ketika seseorang tidak memiliki sesuatu dalam mengerjakan sesuatu, hasil yang diraihinya tidak akan seperti yang diinginkan. Beberapa faktor yang dapat menimbulkan motivasi adalah pengakuan atas apa yang telah mereka capai yaitu dengan memberikan penghargaan. Motivasi karyawan dapat menurun karena beberapa hal seperti gaji yang diterima tidak sesuai dengan hasil kerja kerasnya, perlakuan yang tidak adil dari atasan, dan kurangnya perhatian dari atasan. Kurangnya motivasi akan mempengaruhi kualitas pekerjaan yang dihasilkan yang akan berdampak pada diri sendiri bahkan perusahaan. Motivasi diukur dengan menggunakan pertanyaan dari kuesioner yang dibagikan. Dalam penelitian ini motivasi merupakan salah satu variabel terikat (X1).

3. Independensi (X2)

Sikap mental yang harus dimiliki auditor sebagai pihak yang tidak dapat dipengaruhi secara independen oleh pihak manapun. Independensi auditor

merupakan suatu sikap yang ada pada diri auditor yang bebas dari pengaruh dan tekanan dari dalam maupun luar ketika mengambil keputusan, dimana keputusan tersebut harus berdasarkan fakta yang ada dan obyektif. Seorang auditor harus independen dalam menjalankan tugasnya agar dapat diterima dan dipercaya oleh klien. Kemandirian dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan pertanyaan dari kuesioner yang disebar. Independensi merupakan salah satu variabel terikat (X2).

F. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari subjek / objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk diteliti dan kemudian diambil kesimpulannya (Sugiyono 2011: 80).

Populasi dalam penelitian ini adalah auditor pada BPKP (Perwakilan Provinsi Sulawesi Selatan) yang berjumlah 80 auditor, 50 diantaranya adalah auditor pria dan sisanya 30 auditor wanita.

2. Sampel

Sampel penelitian adalah sebagian dari populasi yang diambil sebagai sumber dan dapat mewakili keseluruhan populasi. Sugiyono (2011). Sampel dalam penelitian ini adalah 50 auditor yang terdiri dari 25 auditor pria dan 25 auditor wanita dengan menggunakan metode purposive sampling dan telah memenuhi kriteria. Kriteria tersebut spesifik untuk setiap tujuan audit. Auditor dapat menggunakan dua pendekatan dalam menetapkan kriteria audit:

1. Kriteria proses
2. Kriteria hasil

Penentuan kriteria proses dan kriteria hasil terkait dengan tujuan audit sebagai berikut: Dalam audit kinerja, kriteria proses berkaitan dengan metode kerja dan sumber daya yang harus digunakan dalam proses kerja. Kriteria hasil berkaitan dengan pencapaian 3E menurut standar yang ditetapkan.

G. Metode Analisis

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif yaitu penelitian dengan menggunakan kuesioner untuk memudahkan analisis masalah yang diteliti. Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan perhitungan statistik yaitu SPSS (Statistical Packpage For Social Science).

1. Uji Validitas Data

Uji validitas digunakan untuk mengukur validitas atau validitas suatu kuesioner. Menurut Ghazali (2016) kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang dapat diukur dengan kuesioner tersebut. Pengujian validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menghitung korelasi (korelasi person) antara skor tiap butir soal dengan skor total soal yang memiliki taraf signifikansi di bawah 0,05, sehingga butir soal dinyatakan valid begitu pula sebaliknya, dengan bantuan Program Statistik dari perangkat lunak Ilmu Masyarakat (SPSS).

2. Uji Realibilitas

Menurut Ghazali (2016) pemahaman adalah alat ukur kuesioner yang merupakan indikator variabel atau konstruk. Item pertanyaan dikatakan reliabel

atau reliabel jika jawaban seseorang atas pernyataan tersebut konsisten, jika jawaban acak dikatakan tidak dapat diandalkan / tidak dapat diandalkan.

Penulis menggunakan one shot test untuk mengukur reliabilitas. One shot test menurut Sunyoto (2009: 68) dalam Alifzuda (2016) merupakan ukuran reliabilitas item pertanyaan dengan cara membagikan kuisioner satu kali kepada responden, kemudian hasil skor tersebut diukur untuk korelasi antar skor jawaban yang sama. pertanyaan dengan bantuan software Program Statistik dari Ilmu Masyarakat (SPSS).), dengan fasilitas Cronbach Alpha (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0,06.

3. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen dan variabel independen sama-sama memiliki distribusi normal atau tidak. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak, yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik. Uji normalitas dilakukan agar uji statistik dapat dikatakan valid.

Dalam penelitian ini pengujian normalitas data dilakukan dengan uji statistik. Uji statistik yang digunakan adalah uji statistik non parametrik Kolmogrov-Smirnov (K-S). Jika nilai signifikansi < 0,05, maka data tidak berdistribusi normal. Data berdistribusi normal jika signifikansi > 0,05 (Ghozali, 2016: 154).

4. Uji Hipotesis

Independent sample t-Test adalah tes yang digunakan untuk menentukan apakah dua sampel yang tidak berhubungan memiliki mean yang berbeda. Jadi tujuan dari metode statistik ini adalah untuk membandingkan rata-rata dari dua belatung yang tidak berhubungan. Pertanyaan yang coba dijawab adalah apakah kedua kelompok memiliki nilai rata-rata yang sama atau tidak signifikan.

Untuk menguji hipotesis penelitian di atas, pertama kita harus mengetahui dasar pengambilan keputusan, pertama dengan nilai signifikansi (Sig), dan kedua membandingkan nilai t hitung dengan t tabel.

Berdasarkan nilai signifikansi (Sig):

1. Jika nilai signifikansi (Sig) $< 0,05$ probabilitas maka terdapat pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) atau hipotesis diterima.
2. Jika nilai signifikansi (Sig) $> 0,05$ probabilitas maka tidak ada pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) atau hipotesis ditolak.

Berdasarkan perbandingan nilai t dengan t tabel:

1. Jika nilai t hitung $> t$ tabel, maka terdapat pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) atau hipotesis diterima.
2. Jika nilai t hitung $> t$ tabel maka tidak ada pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) atau hipotesis ditolak.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

1. Sejarah Singkat Badan Pengawasan Keuangan Dan Pembangunan (Bpkp)

Sejarah Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) tidak terlepas dari sejarah panjang perkembangan lembaga pengawasan sejak sebelum era kemerdekaan. Dengan besluit Nomor 44 tanggal 31 Oktober 1936 secara eksplisit ditetapkan bahwa jawatan Akuntan Negara (*Regering Accountantsdienst*) bertugas melakukan penelitian terhadap pembukuan dari berbagai perusahaan negara dan jawatan tertentu. Dengan demikian, dapat dikatakan aparat pengawasan pertama di Indonesia adalah Jawatan Akuntan Negara (DAN). Secara struktural DAN yang bertugas mengawasi pengelolaan perusahaan negara berada di bawah Thesauri Jenderal pada Kementerian Keuangan.

Dengan Peraturan Presiden Nomor 9 Tahun 1961 tentang instruksi bagi Kepala Djawatan Akuntan Negara (DAN), kedudukan DAN dilepas dari Thesauri Jenderal dan ditingkatkan kedudukannya langsung di bawah Menteri Keuangan. DAN merupakan alat pemerintah yang bertugas melakukan semua pekerjaan akuntan bagi pemerintah atas semua departemen, jawatan, dan instansi di bawah kekuasaannya. Sementara itu fungsi pengawasan anggaran dilaksanakan oleh Thesauri Jenderal. Selanjutnya dengan keputusan Presiden

Nomor 239 Tahun 1966 dibentuklah Direktorat Djendral Pengawasan Keuangan Negara (DDPKN) pada Departemen Keuangan. Tugas DDPKN (dikenal kemudian sebagai DJPKN) meliputi pengawasan anggaran dan pengawasan badan usaha/jawatan, yang semula menjadi tugas DAN dan Thesuari Jenderal. DJPKN mempunyai tugas melaksanakan pengawasan seluruh pelaksanaan anggaran negara, anggaran daerah, dan badan usaha milik negara/daerah. Berdasarkan Keputusan Presiden Nomor 70 Tahun 1971 ini, khusus pada Departemen Keuangan, tugas Inspektorat Jendral dalam bidang pengawasan keuangan negara dilakukan oleh DJPKN. Sejarah Badan Pengawas Keuangan dan Pembangunan (BPKP) tidak terlepas dari sejarah panjang perkembangan lembaga pengawas sejak sebelum era kemerdekaan. Dengan dikeluarkannya nomor 44 tanggal 31 Oktober 1936 secara tegas ditetapkan bahwa Biro Akuntan Negara (Regering Accountantsdienst) bertugas melakukan penelitian terhadap pembukuan berbagai perusahaan negara dan instansi tertentu. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa aparat pengawas pertama di Indonesia adalah Biro Akuntan Negara (DAN). Secara struktural, DAN yang bertugas mengawasi pengelolaan BUMN berada di bawah Thesauri General di Kementerian Keuangan.

Nomor 31 Tahun 1983 tanggal 30 Mei 1983, DJPKN diubah menjadi BPKP, Lembaga Pemerintah Non Departemen (LPND) yang berada di bawah dan bertanggung jawab atas kebutuhan suatu lembaga atau lembaga langsung kepada Presiden. Salah satu pertimbangan dikeluarkannya Keputusan Presiden Nomor 31 Tahun 1983 tentang BPKP adalah

dikeluarkannya Keputusan Presiden untuk pengawasan yang dapat menjalankan fungsinya secara bebas tanpa mengalami kendala yang mungkin timbul dari unit organisasi pemerintah yang menjadi objek pemeriksaannya. . Keputusan Presiden Nomor 31 Tahun 1983 menunjukkan bahwa Pemerintah telah menempatkan struktur organisasi BPKP sesuai dengan proporsinya dalam konstelasi instansi Pemerintah yang ada. BPKP dengan posisinya yang independen dari semua departemen atau lembaga tentunya dapat menjalankan fungsinya dengan lebih baik dan obyektif.

Perwakilan BPKP Provinsi Sulawesi Selatan yang beralamat di Jalan Tamalanrea Raya No. 3 Bumi Tamalanrea Permai (BTP) Makassar, merupakan unit pelaksana BPKP menurut Keputusan Kepala BPKP Nomor Kep-06.00.00-286 / K / 2001 tentang Organisasi dan Tata Kerja BPKP yang terakhir diubah dengan Peraturan Kepala Badan Pengawas Keuangan dan Pembangunan Nomor PER-616 / K / SU / 2011 tanggal 25 Mei 2011. Berdasarkan keputusan ini dan amanat dari Pemerintah Peraturan Nomor 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP), Perwakilan BPKP Provinsi Sulawesi Selatan diberi tugas melaksanakan program pengawasan dan pengawasan intern akuntabilitas keuangan negara. penerapan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP). Wilayah kerja Perwakilan BPKP Provinsi Sulawesi Selatan meliputi Provinsi Sulawesi Selatan dengan satu pemerintah provinsi dan 24 pemerintah kabupaten / kota.

2. Visi dan Misi BPKP Perwakilan Provinsi Sulawesi Selatan

a. Visi

“Auditor Internal Pemerintah RI Berkelas dunia untuk Meningkatkan Akuntabilitas Pengelolaan Keuangan dan Pembangunan Nasional di Wilayah Provinsi Sulawesi Selatan”.

b. Misi

- 1) Menyelenggarakan Pengawasan Intern terhadap Akuntabilitas Pengelolaan Keuangan dan Pembangunan Nasional guna Mendukung Tata Kelola Pemerintah dan Korporasi yang Bersih dan Efektif
- 2) Membina Penyelenggaraan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah yang Efektif
- 3) Mengembangkan Kapabilitas Pengawasan Intern Pemerintah yang Profesional dan Kompeten

c. Motto

Motto BPKP Perwakilan Provinsi Sulawesi Selatan “5 Sipa + 1 Sipo” memiliki nuansa muatan lokal kedaerahan yang relevan dengan kondisi dan budaya, yaitu:

1) *Sipatuo* (saling mendukung)

Senantiasa mengamalkan perilaku yang saling mendukung antara sesama pegawai dalam melaksanakan tugas sehari-hari, karena seluruh pegawai memiliki komitmen yang sama untuk mencapai tujuan organisasi.

2) *Sipatokkong* (saling menopang/membantu)

Senantiasa mengamalkan perilaku yang saling menopang/membantu di antara sesama pegawai, jika terdapat pegawai yang mengalami kesulitan dalam bekerja diharapkan pegawai yang lain turun tangan untuk membantu.

3) *Sipakatau* (saling menghargai)

Senantiasa mengamalkan perilaku saling menghormati di antara sesama pegawai dan menghargai para pemangku kepentingan (*stakeholders*) BPKP.

4) *Sipakainge'* (saling mengingatkan)

Senantiasa mengamalkan perilaku yang saling mengingatkan antara sesama pegawai, sehingga seluruh pegawai yang lalai atau melakukan kesalahan dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya akan diingatkan oleh pegawai yang lain.

5) *Sipakalebbi* (saling mengapresiasi)

Senantiasa mengamalkan perilaku yang saling mengapresiasi antara sesama pegawai, sehingga seluruh pegawai merasa mempunyai andil dalam mencapai tujuan organisasi.

6) *Siporennu* (saling merindukan)

Senantiasa mengamalkan perilaku yang saling merindukan dengan menjalin/menjaga hubungan di antara sesama pegawai sehingga tercipta suasana kekeluargaan di lingkungan kantor.

3. Tugas Pokok dan Fungsi

Aktivitas utama pengawasan merupakan kegiatan utama (*core business*) BPKP berupa kegiatan pengawasan yang dilakukan dalam rangka mendorong terwujudnya tata kelola pemerintahan yang baik, meningkatnya kinerja program pemerintah, serta terwujudnya iklim yang mencegah KKN untuk keberhasilan pencapaian target-target dan prioritas pembangunan nasional. Sedangkan aktivitas pendukung adalah semua aktivitas yang dilakukan untuk mendukung aktivitas utama.

Adapun peran yang dapat dan telah dilaksanakan oleh BPKP Perwakilan Provinsi Sulawesi Selatan adalah peran *consulting* untuk meningkatkan tata kelola pemerintahan instansi pemerintah pusat/daerah dan BUMN/D di wilayah Sulawesi Selatan dan wilayah Sulawesi Barat. Sedangkan peran *assurance* berupa audit keuangan atas *Loan/Grant* yang dilakukan atas permintaan *Lender* telah dapat diselesaikan secara tepat waktu dengan kualitas audit/hasil audit yang baik. Demikian halnya dengan audit dalam rangka optimalisasi atas penerimaan negara dan daerah. Peran dalam upaya mewujudkan iklim pencegahan dan pemberantasan korupsi telah memberikan hasil yang cukup signifikan dengan meningkatnya jumlah kasus yang diserahkan ke Instansi Penegak Hukum, baik melalui audit investigasi, hasil penghitungan kerugian keuangan negara, pemberian keterangan ahli termasuk tindakan preventif berupa meningkatnya pemahaman dan kepedulian masyarakat peserta sosialisasi anti korupsi terhadap bahaya korupsi.

Terkait dengan kegamangan/keragu-raguan sebagian besar pelaksanaan pengadaan barang dan jasa pemerintah, BPKP Perwakilan Provinsi Sulawesi Selatan menempatkan dirinya sebagai *clearing house*

hambatan kelancaran pembangunan, dan pemberian bantuan audit pada instansi penyidik dan instansi pemerintah lainnya.

- h) Pelaksanaan analisis dan penyusunan laporan hasil pengawasan serta pengendalian mutu pengawasan.
- i) Pelaksanaan administrasi BPKP.

Disamping itu sebagai auditor yang bertanggungjawab kepada Presiden seperti dinyatakan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008, BPKP berperan mendukung akuntabilitas Presiden dalam pelaksanaan pengelolaan keuangan negara melalui fungsi:

1. Pengawasan intern terhadap akuntabilitas keuangan negara atas kegiatan tertentu yang meliputi (Pasal 49) :
 - a) Kegiatan yang bersifat lintas sektoral, yaitu kegiatan yang dalam pelaksanaannya melibatkan dua atau lebih kementerian negara/lembaga atau pemerintah daerah yang tidak dapat dilakukan pengawasan oleh Aparat Pengawasan Intern Pemerintah kementerian negara/lembaga, provinsi, atau kabupaten/kota karena keterbatasan kewenangan,
 - b) Kegiatan kebendaharaan umum negara berdasarkan penerapan oleh Menteri Keuangan selaku Bendahara Umum Negara (BUN). Khusus dalam rangka pelaksanaan pengawasan intern atas kegiatan kebendaharaan umum Negara, Menteri Keuangan melakukan koordinasi kegiatan yang terkait dengan instansi pemerintah lainnya,
 - c) Kegiatan lain berdasarkan penugasan Presiden.
2. Pembinaan penyelenggaraan sistem pengendalian intern pemerintah (Pasal 59)

3. Revisi atas Laporan Keuangan Pemerintah Pusat sebelum disampaikan Menteri Keuangan kepada Presiden (Pasal 57 ayat 4)
4. Penyampaian ikhtisar laporan hasil pengawasan yang bersifat nasional (dari hasil pengawasan BPKP dan APIP lainnya) sebagaimana tertuang dalam Pasal 54 ayat 3.

4. Struktur Organisasi



Perwakilan Provinsi Sulawesi Selatan, November 2020)

Gambar 4.1

STRUKTUR ORGANISASI

- b. Kepala Sub Bagian Keuangan, Hanny Syamsul.
- c. Kepala Sub Bagian Umum, Syahrir Samarendra.

B. Deskripsi Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini diperoleh dengan menyebarkan kuesioner kepada responden dengan mengunjungi langsung lokasi penelitian yaitu Kantor Badan Pemeriksa Keuangan dan Pembangunan (BPKP) Perwakilan Provinsi Sulawesi Selatan. Responden penelitian ini adalah auditor yang bekerja pada Kantor Perwakilan Badan Pemeriksa Keuangan dan Pembangunan (BPKP) Provinsi Sulawesi Selatan. Proses pendistribusian hingga pengumpulan data dilakukan selama kurang lebih dua minggu yaitu dari tanggal 19 November hingga 28 November 2020. Peneliti menyebarkan 50 kuisisioner, 40 kuisisioner diterima kembali dan 10 sisanya tidak kembali.

Dari jumlah kuesioner yang diterima kembali, tidak ada yang cacat dan tidak terisi. Sehingga dapat diolah lebih lanjut sebanyak 40 kuesioner. Rincian penyebaran kuesioner dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.1
PENGAMBILAN KUESIONER

NO	KETERANGAN	JUMLAH	PERSENTASE
1	Kuesioner yang dibagi	50	100%
2	Kuesioner yang kembali	40	80%
3	Kuesioner yang tidak kembali	10	20%
4	Kuesioner yang cacat	0	0%
5	Kuesioner yang dapat diolah	40	80%
n sampel = 50			
Responden Rate = $(50/50) = 100\%$			

Sumber: Data Primer yang diolah, 2021

Berdasarkan hasil survei dengan menggunakan kuesioner, karakteristik responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini dibagi menjadi beberapa kelompok yaitu jenis kelamin, umur, lama bekerja dan pendidikan terakhir yang dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Karakteristik Jenis Kelamin Responden

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin menggambarkan atau mendeskripsikan tingkat persentase responden yaitu berjenis kelamin laki-laki dan perempuan, hasil lengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.2

KARAKTERISTIK RESPONDEN BERDASARKAN JENIS KELAMIN

Jenis Kelamin	Jawaban Responden	
	Orang	Persentase
Pria	20	50%
Wanita	20	50%
Total	40	100%

Sumber: Data Primer diolah, 2021

Tabel di atas menunjukkan bahwa komposisi laki-laki lebih banyak dari pada perempuan. Dari total 40 responden yang diteliti, 50% adalah laki-laki, sedangkan 50% adalah perempuan. Hal ini menunjukkan bahwa auditor yang bekerja di Kantor Perwakilan Badan Pengawas dan Pembangunan (BPKP) Provinsi Sulawesi Selatan sebagian besar adalah laki-laki dan perempuan.

2. Karakteristik Umur Responden

Karakteristik responden berdasarkan umur merupakan salah satu hal yang penting dalam penelitian, karena umur responden akan mempengaruhi

pendapatnya tentang suatu objek, gambaran umur responden dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.3

RESPONDEN BERDASARKAN UMUR KARAKTERISTIK

UMUR	Jawaban Responden	
	orang	persentase
20-30 Tahun	24	60%
31-40 Tahun	12	30%
41-50 Tahun	1	2%
>50 Tahun	3	8%
Total	40	100%

Sumber: Data Primer yang diolah, 2021

Merujuk pada komposisi karakteristik identitas responden berdasarkan umur, terlihat bahwa sebagian besar responden yang mengikuti penelitian ini berusia 20-30 tahun yaitu 60%. Artinya rata-rata auditor yang bekerja di Badan Pengawas Keuangan dan Pembangunan (BPKP) Perwakilan Sulawesi Selatan dan yang menjadi sampel penelitian ini sebagian besar berusia antara 20 - 3 tahun.

3. Karakteristik Lama Bekerja Responden

Lama bekerja atau masa kerja responden menggambarkan masa tenggang bekerja responden di institusi tempatnya mengabdikan diri. Lamanya kerja responden dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.4

KARAKTERISTIK RESPONDEN BERDASARKAN LAMA BEKERJA

Lama Bekerja	Jawaban Responden	
	orang	persentase
1 - 5 tahun	15	38%
6 - 10 tahun	17	42%
11 - 15 tahun	2	5%
> 15 tahun	6	15%
Total	40	100%

Sumber: Data Primer Diolah 2021

Berdasarkan data di atas terlihat bahwa jumlah responden terbesar dalam penilaian ini adalah antara 6-10 tahun yaitu 17 orang atau 42%. Artinya, sebagian besar auditor di Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) Sulawesi Selatan memiliki masa kerja antara 6-10 tahun.

4. Karakteristik Pendidikan Terakhir Responden

Pendidikan seringkali dilihat sebagai kondisi yang mencerminkan kemampuan atau pengetahuan, baik formal maupun informal, dari seorang responden. Penyajian data responden berdasarkan pendidikan terakhir dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.5

KARAKTERISTIK BERDASARKAN PENDIDIKAN TERAKHIR

Pendidikan Terakhir	Jawaban Responden	
	orang	persentase
D-III	7	17%
S1/D-IV	31	78%
S2	2	5%
Total	40	100%

Sumber: Data Primer diolah, 2021

Berdasarkan tabel di atas, data menunjukkan bahwa jumlah responden terbanyak berdasarkan pendidikan terakhir adalah sarjana (S1) yaitu 31 orang atau 78%. Dapat disimpulkan bahwa sebagian besar auditor yang bekerja pada Kantor Perwakilan Badan Pengawas Keuangan dan Pembangunan (BPKP) Provinsi Sulawesi Selatan berpendidikan Sarjana (S1).

C. Analisis Data

1. Uji Deskriptif Data

Tabel 4.6
Statistik Deskriptif

	N	Range	Minimum	Maximum	Mean		Std. Deviation
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic
Motivasi	40	14,00	31,00	45,00	368,250	,56146	355,100
Indepd ensi	40	15,00	33,00	48,00	405,500	,54060	341,903
Valid N (listwise)	40						

Sumber: Olah data SPSS (2021)

Berdasarkan hasil output dari hasil uji SPSS menunjukkan jumlah responden (N) 40. Tanggapan responden berdasarkan motivasi auditor terkecil (minimum) adalah 31 dan independensi nilai terkecil sebesar 33. Rata-rata tanggapan responden akan motivasi auditor bernilai 36,82 dengan standar deviasi sebesar 3,551 dan independensi auditor bernilai 40,55 dengan standar deviasi sebesar 3,419. Untuk nilai selisih dari motivasi auditor bernilai 14 dan untuk independensi auditor bernilai 15.

2. Uji Validitas

Uji validitas angket dilakukan untuk mengetahui reliabilitas angket. Reliabilitas kuisisioner berarti kuisisioner dapat mengukur apa yang harus diukur. Pengukuran validitas dalam penelitian ini menunjukkan banyaknya variasi indikator yang diperluas oleh konstruk / variabel laten yang dikembangkan.

Pengujian validitas (validitas) suatu instrumen penelitian memerlukan penggunaan metode dalam menguji setiap instrumen penelitian. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah indikator atau kuesioner valid dengan cara membandingkan t_{hitung} dan t_{tabel} . Nilai t_{hitung} merupakan hasil korelasi jawaban responden terhadap setiap pertanyaan pada masing-masing variabel yang dianalisis dengan program SPSS dan keluarannya disebut korelasi item yang dikoreksi. Untuk hasil lengkap uji validitas motivasi dan kemandirian pada BPKP Perwakilan Provinsi Sulawesi Selatan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.7
UJI VALIDITAS DATA

Variabel	Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Motivasi	X1.1	0,380	0,312	Valid
	X1.2	0,717	0,312	Valid
	X1.3	0,782	0,312	Valid
	X1.4	0,745	0,312	Valid
	X1.5	0,616	0,312	Valid
	X1.6	0,401	0,312	Valid
	X1.7	0,643	0,312	Valid
	X1.8	0,364	0,312	Valid
	X1.9	0,578	0,312	Valid
	X1.10	0,443	0,312	Valid
Independensi	X2.1	0,532	0,312	Valid
	X2.2	0,360	0,312	Valid
	X2.3	0,464	0,312	Valid
	X2.4	0,421	0,312	Valid
	X2.5	0,406	0,312	Valid
	X2.6	0,651	0,312	Valid
	X2.7	0,689	0,312	Valid
	X2.8	0,650	0,312	Valid
	X2.9	0,623	0,312	Valid
	X2.1	0,730	0,312	Valid

Sumber: Olah Data SPSS (2021)

Berdasarkan tabel 4.7 hasil uji validitas soal motivasi dengan 10 soal, setelah dilakukan uji validitas dapat dikatakan item soal motivasi pertama dinyatakan valid karena memiliki nilai korelasi item terkoreksi di atas 0,31 (0,380). $> 0,2907$), item pertanyaan motivasi kedua dinyatakan valid karena memiliki nilai korelasi item yang dikoreksi di atas 0,312 (0,717 $>$ 0,312) maka item pertanyaan motivasi ketiga dinyatakan valid karena memiliki nilai korelasi item yang dikoreksi di atas 0,392 (0,782 $>$ 0,312).), maka keempat item pertanyaan motivasi memiliki nilai korelasi item yang dikoreksi diatas 0,312 (0,745 $>$ 0,312), hal ini berarti item tersebut valid, pada pertanyaan motivasi nilainya valid karena memiliki nilai korelasi item tersebut. yang dikoreksi diatas 0,312 (0,016 $>$ 0,312) maka keenam butir pertanyaan motivasi dapat dikatakan valid karena mempunyai nilai c Korelasi butir soal yang diukur diatas 0,312 (0,401 $>$ 0,312) butir pertanyaan motivasi ketujuh adalah dinyatakan valid karena memiliki nilai korelasi item yang dikoreksi diatas 0,312 (0,643 $>$ 0,312), maka kedelapan item pertanyaan motivasi dinyatakan valid karena memiliki nilai korelasi item koreksi diatas 0,312 (0,364 $>$ 0,312), kemudian item kesembilan dinyatakan valid karena memiliki nilai korelasi item koreksi diatas 0,312 (0,364 $>$ 0,312), kemudian item kesembilan pertanyaan dinyatakan valid karena memiliki nilai korelasi item terkoreksi di atas 0,31 (0,578 $>$ 0,312), dan pada item pertanyaan motivasi yang terakhir dapat dikatakan valid karena memiliki nilai korelasi item terkoreksi di atas 0,392 (0,443 $>$ 0,312). Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa dari 10 item pertanyaan

pada variabel motivasi semuanya valid karena memiliki nilai korelasi item yang dikoreksi di atas sebesar 0,312.

Sedangkan hasil uji validitas variabel independen dengan 10 indikator pertanyaan dapat dikatakan bahwa indikator pertama pertanyaan independensi dinyatakan valid karena memiliki nilai korelasi item yang ditentukan di atas 0, 312 yaitu 0, 532, maka Indikator pertanyaan kedua dinyatakan valid karena memiliki nilai. Korelasi item terkoreksi di atas 0, 312 yaitu 0, 360, dan pada indikator pertanyaan independensi ketiga dinyatakan valid karena memiliki nilai korelasi item yang dikoreksi di atas 0, 312 yaitu 0, 46, pada indikator pertanyaan independensi keempat memiliki nilai korelasi item yang dikoreksi berada di atas 0, 312 yaitu 0, 421, dapat dikatakan bahwa indikator pertanyaan ini valid, pertanyaan kelima independensi dinyatakan valid karena memiliki nilai korelasi item yang dikoreksi di atas 0,312 ($0,406 > 0,312$), maka untuk indikator pertanyaan keenam dikatakan valid karena memiliki korelasi nilai item terkoreksi di atas 0, 312 yaitu 0, 651, pada indikator pertanyaan independensi ketujuh memiliki nilai korelasi item terkoreksi sebesar 0,89 yang artinya lebih besar dari 0, 312, maka indikator ini dikatakan valid, pada kedelapan indikator pertanyaan independensi dinyatakan valid karena memiliki nilai korelasi item yang dikoreksi di atas 0, 312 yaitu 0, 650, kemudian indikator independensi kesembilan atau pertanyaan dikatakan valid karena memiliki nilai korelasi item terkoreksi di atas 0, 312 yaitu 0, 623 pada indikator pertanyaan independensi terakhir atau kesepuluh. memiliki nilai korelasi item terkoreksi sebesar 0,730, artinya indikator pertanyaan terakhir valid karena

lebih besar dari 0,312. Berdasarkan penjelasan di atas, semua indikator atau pertanyaan yang diajukan dapat dikatakan valid, karena memiliki korelasi. nilai untuk masing-masing indikator di atas. 0, 312.

3. Uji Reliabilitas Data

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat ukur yang digunakan reliabel dan tetap konsisten jika pengukuran diulang. Uji signifikansi dilakukan pada taraf signifikansi 0,05, artinya instrumen dapat dikatakan reliabel jika nilai alpha lebih besar (>) dari nilai standar. Oleh karena itu, suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai alpha Cronbach di atas 0,60. Berikut akan disajikan hasil olahan SPSS mengenai uji reliabilitas yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.8
HASIL UJI RELIABILITAS

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Motivasi	0,770	Reliabel
Independensi	0,736	Reliabel

Sumber: Olah Data SPSS (2021)

Berdasarkan pada tabel 4.8 diatas yakni uji realibilitas mengenai variabel diperoleh hasil bahwa nilai *cronbach's alpha* pada variabel motivasi sebesar 0,770 sedangkan pada variabel independensi nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,736. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua varibel dapat

dikatakan reliabel atau andal karena memiliki nilai *cronbach's alpha* di atas 0,60.

4. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui sebaran data pada suatu variabel yang akan digunakan dalam penelitian apakah data tersebut layak atau tidak untuk dianalisis. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan teknik Kolmogorov-Smirnov. Data akan terdistribusi normal jika *Asymp. Sig (2-tailed)* > nilai *alpha* yang telah ditentukan adalah 5%. Berikut hasil pengujian yang telah dilakukan dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.9
Two-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Motivasi	Independensi
Most Extreme Differences	Absolute	,227
	Positive	,116
	Negative	-,227
Kolmogorov-Smirnov Z	,413	,715
Asymp. Sig. (2-tailed)	,996	,686

Sumber: Olah Data SPSS (2021)

Berdasarkan tabel 4.9 nilai K-S untuk motivasi sebesar 0,131 dengan probabilitas signifikan 0,996 dan nilai tersebut diatas signifikansi 0,05 ($0,996 > 0,05$), hal ini berarti data dari variabel motivasi berdistribusi normal. Sedangkan nilai K-S untuk independensi sebesar 0,227 dengan probabilitas signifikansi 0,686 dan nilai tersebut di atas signifikansi 0,05 ($0,686 > 0,05$), hal ini berarti

data dari variabel independen berdistribusi normal. Sehingga data yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi normal.

5. Uji Hipotesis

Analisis ini bertujuan untuk menganalisis perbedaan motivasi dan independensi auditor berdasarkan perbedaan gender, sehingga dalam penelitian ini digunakan *independent sample t-test*. Sebelum dilakukan uji beda melalui uji *independent sample t-test* terlebih dahulu akan disajikan statistik deskriptif yang dapat dilihat pada tabel berikut

Tabel 4.10

GROUP STATISTICS

	Gender	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Motivasi	pria	22	366,364	360,615	,76883
	Wanita	18	370,556	357,232	,84200
independensi	Pri Pria	22	405,909	356,783	,76066
	Wanita	18	405,000	332,990	,78487

Sumber: Olah Data SPSS (2021)

Berdasarkan hasil pengolahan SPSS yang ditunjukkan pada tabel 4.10 untuk kategori responden laki-laki dalam penelitian ini, kelompok responden laki-laki sebanyak 20 sedangkan responden perempuan sebanyak 20, dengan demikian jumlah auditor yang diteliti sama antara laki-laki dan perempuan. dengan total 40 responden. Rata-rata penilaian pria terhadap motivasi auditor adalah 36,63 dengan standar deviasi 3,60 dengan tingkat kesalahan 0,76. Sedangkan rata-rata penilaian wanita terhadap motivasi auditor adalah 37,05

dengan standar deviasi 3,57 dengan tingkat kesalahan 0,84, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat kesamaan persepsi kelompok laki-laki dan kelompok perempuan tentang motivasi auditor.

Sedangkan untuk independensi, rata-rata penilaian pria terhadap independensi seorang auditor adalah 40,59 dengan standar deviasi 3,56 dengan tingkat kesalahan 0,76. Sedangkan rata-rata penilaian wanita terhadap independensi auditor dengan standar deviasi 3,32 dengan tingkat kesalahan 0,78, dapat disimpulkan bahwa terdapat kesamaan persepsi baik pria maupun wanita tentang independensi seorang auditor.

Tabel 4.11
HASIL OLAH DATA UJI BEDA INDEPENDENSI SAMPLE T-TEST

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	T	Df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Standard error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
Motivasi	Equal variances assumed	33	,856	867	88	,715	-,41919	114,131	-,272,966	189,127
	Equal variances not assumed			868	36,580	,715	-,41919	114,021	-,273,037	189,198
Independensi	Equal variances assumed	33	,857	83	88	,935	,09091	110,074	-,213,743	231,925
	Equal variances not assumed			83	37,297	,934	,09091	109,299	-,212,310	230,492

Sumber: Olah Data SPSS (2021)

1. Tidak Ada perbedaan yang signifikan antara antara motivasi auditor pria dan auditor wanita

Berdasarkan hasil pengolahan SPSS yang ditunjukkan pada tabel di atas, variabel motivasi menunjukkan bahwa levene tests f hitung adalah 0,033 dengan probabilitas 0,856 karena nilai probabilitas variabel motivasi > 0,05 ($0,856 > 0,05$), Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini ditolak atau dapat disimpulkan memiliki varian yang sama (variasi kelompok laki-laki dan perempuan diasumsikan sama). Dengan demikian analisis uji tempat tidur harus menggunakan variabel yang sama dengan yang diasumsikan. Dari hasil keluaran SPSS dapat diketahui bahwa nilai t pada equal variace yang diasumsikan sebesar -367 dengan tingkat probabilitas signifikan sebesar 0,715 (two tail). Dengan demikian, kesimpulan *equal variace assumed* akhir variabel motivasi diasumsikan bahwa rata-rata motivasi auditor antara variasi kelompok laki-laki dan perempuan adalah sama dalam hal melakukan audit.

2. Tidak Ada perbedaan yang signifikan antara independensi auditor pria dan wanita.

Variabel independen menunjukkan bahwa levene tests f hitung adalah 0,033 dengan probabilitas 0,857, karena nilai probabilitas pada independensi > 0,05 ($0,857 > 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini ditolak atau ditolak. dapat disimpulkan bahwa memiliki varian yang sama (variasi kelompok laki-laki dan perempuan diasumsikan sama). Dengan demikian analisis uji beda *uji*

Berdasarkan teori motivasi yang dikemukakan oleh Abraham Maslow terdapat lima tingkatan kebutuhan dasar manusia yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan dasar manusia yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan dan perlindungan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan untuk aktualisasi diri. Kebutuhan dasar manusia mendorong mereka untuk melakukan segala sesuatu untuk memenuhi semua kebutuhannya. Laki-laki dan perempuan memiliki kebutuhan yang sama berdasarkan teori motivasi yang dikemukakan oleh Abraham Maslow, oleh karena itu perempuan dan perempuan juga mampu melakukan pekerjaan yang dilakukan laki-laki untuk memenuhi kebutuhannya. Oleh karena itu, perempuan harus mampu melakukan segalanya dan tidak terlalu bergantung pada laki-laki, terutama dalam memenuhi kebutuhannya.

Hasil penelitian ini sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Annisa Tahta Putri (2010) yang menyatakan bahwa tidak terdapat perbedaan motivasi antara auditor pria dan auditor wanita, karena wanita cenderung memiliki motivasi yang tinggi dalam melakukan pekerjaan untuk mendapatkan hasil yang maksimal. Kebutuhan yang terus meningkat mendorong perempuan untuk dapat melakukan pekerjaan yang biasa dilakukan oleh laki-laki. Persepsi masyarakat bahwa perempuan tidak mampu melakukan kerja keras mendorong perempuan untuk dapat membuktikan bahwa dengan kesetaraan gender, perempuan dan laki-laki memiliki kesamaan motivasi. Di era globalisasi sekarang ini terlihat bahwa motivasi seorang wanita sama dengan motivasi pria dalam hal pekerjaan, hal ini membuktikan bahwa wanita jaman

dulu yang hanya mampu mengurus rumah tangga kini menjadi. berbeda dengan wanita jaman sekarang yang sebenarnya bisa bekerja dimana saja.

2. Tidak perbedaan antara independensi auditor pria dan auditor wanita.

Hasil pengujian dalam penelitian ini tidak mendukung hipotesis yang diajukan, sehingga temuan ini mengasumsikan tidak ada perbedaan yang signifikan antara auditor pria dan auditor wanita. Hal ini terbukti dari hasil pengolahan data SPSS dimana nilai probabilitas 0,857 lebih besar dari nilai probabilitas $> 0,05$ ($0,857 > 0,05$), dengan asumsi *equal variace assumed* diasumsikan probabilitas signifikan sebesar 0,715 lebih besar dari nilai probabilitas $> 0,05$ ($0,715 > 0,05$), sehingga dapat dikatakan bahwa rata-rata independensi auditor antara berbagai kelompok laki-laki dan perempuan adalah sama dalam melakukan audit.

Berdasarkan teori motivasi, independensi seorang wanita tidak mudah dipengaruhi oleh isu-isu yang beredar di zaman dahulu yang menyatakan bahwa seorang wanita tidak dapat bekerja dalam situasi keagenan di suatu perusahaan. Pandangan masyarakat tentang ketidakmampuan perempuan memainkan peran yang sama dengan laki-laki. Berdasarkan kenyataan saat ini di lingkungan kita ditemukan bahwa banyak perempuan melakukan pekerjaan laki-laki.

Hasil penelitian ini sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Ilyas (2011) yang menyatakan bahwa tidak ada perbedaan independensi antara auditor laki-laki dan auditor perempuan, karena pada era sekarang ini, dengan kesetaraan gender, posisi laki-laki dan perempuan dalam melakukan

pekerjaan serupa. Wanita yang dikenal lembut justru akan mendukung kemandiriannya karena wanita cenderung jujur dan lugas. Hasil penelitian ini dapat menolak persepsi masyarakat bahwa perempuan hanya mampu mengurus urusan rumah tangga.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan dan analisis yang penulis kemukakan dalam bab-bab sebelumnya dan setelah melakukan penelitian tentang perbedaan motivasi dan independensi auditor berdasarkan perspektif gender dalam pelaksanaan audit internal pada kantor BPKP Perwakilan Provinsi Sulawesi Selatan, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Motivasi menunjukkan bahwa t hitung pada aqual variace assumed adalah -367 dengan taraf probabilitas signifikan 0,715 (two tail). Maka dapat disimpulkan bahwa motivasi auditor pria dan wanita memiliki variance yang sama (variasi kelompok pria dan wanita diasumsikan sama).
2. Independensi menunjukkan bahwa t hitung pada aqual variace assumed adalah 0,83 dengan taraf probabilitas signifikan 0,935 (two tail). Maka dapat disimpulkan bahwa independensi auditor pria dan wanita memiliki variance yang sama (variasi kelompok pria dan wanita diasumsikan sama).
3. Berdasarkan hasil olah SPSS pada variabel motivasi menunjukkan f hitung levene tets sebesar 0,033 dengan probabilitas 0,856 karena nilai dari probabilitas variabel motivasi $>0,05$ ($0,856 > 0,05$) sedangkan pada variabel independensi menunjukkan bahwa f hitung levene tets sebesar 0,033 dengan probabilitas 0,857 karena nilai probabilitas pada variabel independensi $>0,05$ ($0,857 > 0,05$). Maka dapat disimpulkan bahwa auditor

pria dan wanita memiliki variance yang sama (variasi kelompok pria dan wanita di asumsikan sama).

B. Saran

Saran-saran yang dapat diberikan sehubungan dengan hasil analisis dan kesimpulan yang telah diberikan adalah sebagai berikut :

1. Bagi Kantor Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) Perwakilan Provinsi Sulawesi Selatan

Setelah diketahui bahwa tidak terdapat perbedaan antara motivasi dan independensi antara auditor pria dan auditor wanita maka diharapkan agar pihak perusahaan selalu adil dalam pembagian tugas agar auditor pria dan auditor wanita bisa sama-sama belajar dan mendapatkan perlakuan yang sama.

2. Bagi peneliti selanjutnya :

- a. Peneliti selanjutnya agar memperluas wilayah sample penelitian.
- b. Kuesioner untuk penelitian selanjutnya agar disebarakan langsung ke auditor yang bersangkutan seperti interview agar memperoleh hasil yang lebih akurat.
- c. Penelitian selanjutnya agar lebih memerhatikan waktu yang tepat saat penyebaran dan pengumpulan kuesioner.
- d. Responden penelitian selanjutnya tidak hanya auditor yang bekerja di BPKP, melainkan juga auditor yang bekerja di kantor akuntan publik, BPK, dan inspektorat.

DAFTAR PUSTAKA

- Adams, Renee and Funk, Patricia. 2010. *Beyond The Glass Ceiling: Does Gender Matter*, ECGI Working Paper Series in Finance, <http://ssrn.com/abstract=1475152> diakses 14 Mei 2020. 23.00.
- Agustina. 2016. Pengaruh Independensi, Pengalaman Kerja, dan Fee Audit Terhadap Kualitas Audit. Skripsi. Makassar: Universitas Hasanuddin.
- Annisa Tahta Putri. 2010. Analisis Perbedaan Kepuasan Kerja, Motivasi, dan Prospek Karier Auditor Berdasarkan Perspektif Gender. Skripsi. Jakarta : Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Baridwan, Zaki. 2004. *Intermediate Accounting*, Edisi Kedelapan, Yogyakarta: BPFE.
- Barriyah, Siti, Chaerul, "Pengaruh auditor Internal terhadap Efektivitas Manajemen Resiko Perusahaan". Skripsi Jakarta 2007.
- Caroline Pudjowibowo. 2014. Perbedaan Motivasi, Kepuasan Kerja, Keinginan Berpindah Kerja, dan Persepsi Diskriminasi Antara Auditor Pria dan Wanita Pada KAP di Kota Semarang. *Jurnal Akuntansi Bisnis*, Vol. XII(24): 173.
- Desi Wahyu Lestari. 2017. Pengaruh Fee Audit, Independensi, Kompetensi, Etika Auditor dan Tekanan Anggaran Waktu Terhadap Kualitas Audit. Skripsi. Surakarta: Institut Agama Islam Negeri Surakarta.
- Dwiky Priyambodo. 2015. Pengaruh Kompetensi, Independensi, Pengalaman Kerja, dan Akuntabilitas Terhadap Kualitas Audit dengan Etika Auditor Sebagai Variabel Moderating. Skripsi. Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Eka, Nicho. 2015. Pengertian Auditor. <http://michonotes.blogspot.com/>. Diakses 16 Mei 2020. 21.30.
- Estini, Dwi Hayu. 2013. Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Audit Delay. Skripsi. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Fakih, Mansour. 2008. Analisis Gender dan Transformasi Sosial. Yogyakarta: Insistpress
- Hermawati, tantri. 2007. "Budaya jawa dan kesetaraan gender ". *Jurnal komunikasi massa*. Vol. 1, no. 1, 18-24

- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta :PT. Bumi Aksara.
- Hidayat, Widi dan Sari Handayani. 2010. "Peran Faktor-Faktor Individual dan Pertimbangan Etis Terhadap Perilaku Auditor dalam Situasi Konflik Audit pada Lingkungan Inspektorat Sulawesi Tenggara'. *Jurnal Mitra Ekonomi dan Manajemen Bisnis*. Vol. 1, No.1, April 2010.
- Ilyas, Winda Junita. 2011. Analisis Perbedaan Independensi dan Kompetensi Auditor Berdasarkan Perspektif Gender. Skripsi. Makassar: Universitas Hasanuddin.
- Indra Irawan. 2017. Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasi, dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan. Skripsi. Semarang: Institut Agama Islam Negeri Salatiga.
- Joel M Charon.2016. Pengertian Perspektif atau Sudut Pandang.<http://www.defenisimenurutparaahli.com> Diakses 4 april 2020 08.45.
- Luthans, Fred. 2006, *Perilaku Organisasi 10 tahun*, edisi Indonesia Yogyakarta Penerbit, ANDI
- Mokh Firdaus Alam Hudi. 2017. Pengaruh Kompetensi, Pengalaman, dan Independensi Terhadap Kualitas Audit APIP. Skripsi. Makassar: Universitas Hasanuddin.
- Muh. Alifzuda Burhanudin. 2016. Pengaruh Akuntabilitas dan Independensi Auditor Terhadap Kualitas Audit pada Kantor Akuntan Publik di Yogyakarta. Skripsi. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.
- Minto , Wauyo (2015:312). *Manajemen Psikologi Industri* Jakarta Indeks .
- Mangkunegara Anwar Prabu , 2008. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan* Bandung,
- Neneng Sri Sulastri. 2014. Analisis Perbedaan Motivasi, Ketepatan Waktu, dan Independensi Auditor Berdasarkan Prespektif Gender. Skripsi. Makassar : Universitas Hasanuddin.
- Nasution , Manahan,2003 "Sekilas Tentang Internal Auditor "
- Nur Ulpa. 2014. Pengaruh Kompetensi, Independensi, Motivasi, Profesionalisme, dan Objektivitas Terhadap Kualitas Audit Aparat Inspektorat dalam Pengawasan Keuangan Daerah. Skripsi. Riau : Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
- Rahmawati Hanny Yustrianthe. 2012. Beberapa Faktor yang Mempengaruhi *Audit Judgment* Auditor Pemerintah. *Jurnal Dinamika Akuntansi*. 4(1): 72-82.

Sunyoto, Danang. 2012. *Teori, Kuesioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Caps (Center for Academic Publishing Service).

Yudi Suardi. 2009. *Peranan Komite Audit Dalam Meningkatkan Efektivitas Pelaksanaan Audit Internal*.

Winata, Fanny, "Pengaruh Peran Auditor Internal terhadap Peningkatan Pengendalian Internal Kinerja Perusahaan". Skripsi Trisakti , Jakarta 2005

Wilson bangun ,2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Jakarta* , Erlangga.





KUESIONER PENELITIAN

IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama : _____
2. Gender : _____ : Pria Wanita
3. Usia : _____
4. Lama Kerja : _____
5. Jabatan : _____
6. Pendidikan Terakhir : _____

PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

Berikut ini adalah pertanyaan-pertanyaan yang berkaitan dengan “Analisis Perbedaan Motivasi dan Independensi Auditor Berdasarkan Perspektif Gender”. Mohon Bapak/ibu menjawab pertanyaan dengan memberi tanda silang (X) pada kotak jawaban yang dianggap tepat.

Keterangan :

- STS : Sangat Tidak Setuju
- TS : Tidak Setuju
- N : Netral
- S : Setuju
- SS : Sangat Setuju



VARIABEL MOTIVASI

NO	Indikator Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1	Pekerjaan yang saya lakukan memotivasi saya untuk berbuat yang terbaik					
2	Apa yang saya lakukan selama ini sudah cukup baik, tidak perlu adanya perbaikan.					
3	Perlakuan perusahaan memotivasi saya untuk berbuat yang terbaik dalam melaksanakan kewajiban					
4	Besarnya gaji yang diterima sesuai dengan pekerjaan saya					
5	Bagi saya, menjaga hubungan baik dengan auditor lainnya merupakan bagian penting dari pekerjaan					
6	Saya membuat saran yang konstruktif pada supervisor tentang kerja audit yang seharusnya					
7	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dalam waktu yang ditentukan dengan hasil yang baik					
8	Saya ingin mengetahui bagaimana saya mencapai kemajuan ketika saya melakukan tugas-tugas pekerjaan					
9	Saya mendapat evaluasi kinerja yang memuaskan terhadap pekerjaan yang saya lakukan					
10	Dibandingkan dengan auditor lain yang setingkat dengan saya, saya dikenal dekat dengan atasan					

VARIABEL INDEPENDENSI

NO	Indikator Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1	Saya berupaya tetap bersifat independen dalam melakukan audit walaupun telah lama menjalin hubungan dengan klien					
2	Tidak semua kesalahan klien yang saya temukan saya laporkan karna lamanya hubungan dengan klien tersebut					
3	Saya selalu berhati-hati dalam pengambilan keputusan selama melakukan audit					
4	Tidak semua kesalahan klien yang saya temukan saya laporkan karena lamanya hubungan dengan klien tersebut					
5	Agar tidak kehilangan klien, kadang-kadang saya harus bertindak tidak jujur					
6	Tidak semua kesalahan klien saya laporkan karena saya mendapat peringatan klien					
7	Dalam menentukan pendapat atas laporan keuangan, saya tidak mendapat tekanan dari siapapun					
8	Menghindari konflik kepentingan dalam merencanakan, melaksanakan dan melaporkan hasil audit					
9	Saya tidak membutuhkan telaah dari rekan auditor untuk menilai prosedur audit saya karena kurang dirasa manfaatnya					
10	Jika audit yang saya lakukan buruk, maka saya dapat menerima sanksi dari klien					

Responden	Gender	Item Pertanyaan Motivasi										Total	Item Pertanyaan Independensi															
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		11	12	13	14	15	16	17	18	19	20						
1	P	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
2	W	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	W	4	3	2	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	P	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	W	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
6	P	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
7	W	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
8	P	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
9	W	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
10	W	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
11	P	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
12	P	4	3	4	4	3	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
13	W	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
14	W	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
15	W	4	3	4	4	4	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
16	P	4	3	3	2	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
17	W	5	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
18	W	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
19	P	5	3	2	2	4	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
20	P	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
21	W	4	3	4	2	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

Responden	Gender	Item Pertanyaan Motivasi										Total	Item Pertanyaan Independensi									
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1	P	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
2	W	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3
3	W	4	3	2	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	P	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	3
5	W	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5
6	P	4	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	3
7	W	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	3	4	4	3
8	P	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	2
9	W	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	2	5	4	4	3	3
10	W	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	2	3	4	4	3	3
11	P	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	2	2
12	P	4	3	4	4	3	3	4	4	2	4	4	4	4	5	4	2	3	4	4	3	3
13	W	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4
14	W	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	5	5	2	3	4	4	3	3
15	W	4	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	5	5	2	4	4	4	3	3
16	P	4	3	3	2	2	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4
17	W	5	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4
18	W	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3
19	P	5	3	2	2	4	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4
20	P	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5
21	W	4	3	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5

Responden	Gender	Item Pertanyaan Motivasi										Total										
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10											
22	P	4	3	2	2	4	4	3	4	2	3	31	4	4	4	5	5	4	4	4	4	20
23	P	4	3	4	4	5	4	4	4	4	3	39	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5
24	W	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	36	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5
25	P	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	36	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5
26	P	4	3	4	4	5	3	4	4	4	3	38	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3
27	P	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	36	4	4	4	4	4	4	2	3	4	3
28	W	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5
29	P	3	3	3	2	4	4	3	4	3	3	32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
30	P	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3
31	P	5	3	4	4	5	4	4	4	4	3	40	5	4	3	5	5	4	3	5	4	2
32	P	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	45	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5
33	W	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	33	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4
34	P	5	3	4	4	4	3	3	4	4	3	37	4	3	4	5	5	5	4	4	4	4
35	W	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	45	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5
36	P	4	3	3	3	4	4	3	4	2	4	34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
37	W	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	37	4	4	4	5	5	2	3	4	4	4
38	P	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	5	3	4	4	5	5	5	4	4	4
39	P	5	3	2	2	4	4	3	4	2	4	33	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
40	W	4	3	2	2	4	3	3	3	3	4	31	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4
TOTAL		166	131	147	140	163	143	139	156	145	143	1473	169	156	160	182	180	150	156	162	162	150

HASIL SPSS

DESKRIPTIF

Statistics

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10
N	Valid	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4,1500	3,2750	3,6750	3,5000	4,0750	3,5750	3,4750	3,9000	3,6250	3,5750
		166,00	131,00	147,00	140,00	163,00	143,00	139,00	156,00	145,00	143,00

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	29	72,5	72,5	72,5
	Setuju	11	27,5	27,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	5	12,5	12,5	12,5
	Netral	5	12,5	12,5	25,0
	Setuju	28	70,0	70,0	95,0
	Sangat Setuju	2	5,0	5,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	9	22,5	22,5	22,5
	Netral	3	7,5	7,5	30,0
	Setuju	27	67,5	67,5	97,5
	Sangat Setuju	1	2,5	2,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

X1.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	1	2,5	2,5	2,5
Netral	3	7,5	7,5	10,0
Valid Setuju	28	70,0	70,0	80,0
Sangat Setuju	8	20,0	20,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

X1.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	1	2,5	2,5	2,5
Netral	16	40,0	40,0	42,5
Valid Setuju	22	55,0	55,0	97,5
Sangat Setuju	1	2,5	2,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

X1.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	1	2,5	2,5	2,5
Netral	19	47,5	47,5	50,0
Valid Setuju	20	50,0	50,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

X1.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Netral	4	10,0	10,0	10,0
Valid Setuju	36	90,0	90,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

X1.9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	5	12,5	12,5	12,5
Netral	5	12,5	12,5	25,0
Valid Setuju	30	75,0	75,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

X1.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	20	50,0	50,0	50,0
	Setuju	17	42,5	42,5	92,5
	Sangat Setuju	3	7,5	7,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Statistics

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10
N	Valid	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4,2250	3,9000	4,0000	3,9250	4,5500	4,5000	3,7500	3,9000	4,0500	3,7500
		169,00	156,00	160,00	157,00	182,00	180,00	150,00	156,00	162,00	150,00

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	1	2,5	2,5	2,5
	Setuju	29	72,5	72,5	75,0
	Sangat Setuju	10	25,0	25,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	5	12,5	12,5	12,5
	Setuju	34	85,0	85,0	97,5
	Sangat Setuju	1	2,5	2,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	1	2,5	2,5	2,5
	Setuju	38	95,0	95,0	97,5
	Sangat Setuju	1	2,5	2,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

X2.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Netral	4	10,0	10,0	10,0
Valid Setuju	35	87,5	87,5	97,5
Valid Sangat Setuju	1	2,5	2,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

X2.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Netral	1	2,5	2,5	2,5
Valid Setuju	16	40,0	40,0	42,5
Valid Sangat Setuju	23	57,5	57,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

X2.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Netral	2	5,0	5,0	5,0
Valid Setuju	16	40,0	40,0	45,0
Valid Sangat Setuju	22	55,0	55,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

X2.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	10	25,0	25,0	25,0
Valid Netral	1	2,5	2,5	27,5
Valid Setuju	18	45,0	45,0	72,5
Valid Sangat Setuju	11	27,5	27,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

X2.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Netral	9	22,5	22,5	22,5
Valid Setuju	26	65,0	65,0	87,5
Valid Sangat Setuju	5	12,5	12,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

X2.9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Netral	5	12,5	12,5	12,5
Setuju	28	70,0	70,0	82,5
Sangat Setuju	7	17,5	17,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

X2.10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	3	7,5	7,5	7,5
Netral	13	32,5	32,5	40,0
Setuju	15	37,5	37,5	77,5
Sangat Setuju	9	22,5	22,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

UJI NORMAL

Two-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Test Statistics^a

	Motivasi	Independensi
Most Extreme Differences	Absolute	,227
	Positive	,116
	Negative	-,227
Kolmogorov-Smirnov Z	,413	,715
Asymp. Sig. (2-tailed)	,996	,686

a. Grouping Variable: Gender

UJI VALIDITAS

Correlations

	K1.1	K1.2	K1.3	K1.4	K1.5	K1.6	K1.7	K1.8	K1.9	K1.10	Motivasi
X1.1 Person Correlation	1	,143	,123	,164	,277	,206	,100	,095	,017	,193	,380*
X1.1 Sig.(2-tailed)		,377	,451	,311	,083	,202	,540	,560	,917	,234	,016
X1.1 N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.2 Person Correlation	,143	1	,414**	,291	,292	,541**	,489**	,205	,251	,684**	,717**
X1.2 Sig.(2-tailed)	,377		,008	,069	,067	,000	,001	,204	,118	,000	,000
X1.2 N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.3 Person Correlation	,123	,414**	1	,233**	,380*	,086	,374*	,298	,672**	,131	,782**
X1.3 Sig.(2-tailed)	,451	,008	,000	,016	,597	,017	,062	,000	,422	,000	,000
X1.3 N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.4 Person Correlation	,164	,291	,323**	1	,404**	,172	,396*	,289	,601**	,069	,745**
X1.4 Sig.(2-tailed)	,311	,069	,000	,010	,288	,011	,071	,000	,672	,000	,000
X1.4 N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.5 Person Correlation	,277	,292	,380*	,04**	1	,230	,194	,452**	,303	,084	,616**
X1.5 Sig.(2-tailed)	,083	,067	,016	,010		,154	,231	,003	,057	,608	,000
X1.5 N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.6 Person Correlation	,206	,541**	,086	,172	,230	1	,551**	,185	,145	,460**	,401*
X1.6 Sig.(2-tailed)	,202	,000	,597	,288	,154	,000	,254	,371	,003	,010	,010
X1.6 N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.7 Person Correlation	,100	,489**	,374*	,396*	,194	,551**	1	,015	,271	,296	,643**
X1.7 Sig.(2-tailed)	,540	,001	,017	,011	,231	,000	,926	,091	,063	,000	,000
X1.7 N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.8 Person Correlation	,095	,205	,298	,289	,452**	,185	,015	1	,060	-,093	,364*
X1.8 Sig.(2-tailed)	,560	,204	,062	,071	,003	,254	,926	,714	,569	,021	,021
X1.8 N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.9 Person Correlation	,017	,251	,672**	,01**	,303	,145	,271	,060	1	-,136	,578**
X1.9 Sig.(2-tailed)	,917	,118	,000	,000	,057	,371	,091	,714		,403	,000
X1.9 N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.10 Person Correlation	,193	,684**	,131	,069	,084	,460**	,296	,093	,136	1	,443**
X1.10 Sig.(2-tailed)	,234	,000	,422	,672	,608	,003	,063	,569	,403		,004
X1.10 N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Motivasi Person Correlation	,380*	,717**	,782**	,745**	,616**	,401*	,643**	,364*	,578**	,443**	1
Motivasi Sig.(2-tailed)	,016	,000	,000	,000	,000	,010	,000	,021	,000	,004	
Motivasi N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40

*.Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**..Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,770	10

Correlations

		K2.1	K2.2	K2.3	K2.4	K2.5	K2.6	K2.7	K2.8	K2.9	K2.10	Independensi
X2.1	Person Correlation	1	,268	,236	,103	,295	,312*	,344*	,444**	,150	,074	,532**
	Sig. (2-tailed)		,095	,143	,527	,064	,050	,030	,004	,356	,648	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.2	Person Correlation	,268	1	,299	,522**	,269	,339*	,120	,046	,269	,151	,360*
	Sig. (2-tailed)	,095		,061	,001	,093	,032	,460	,779	,093	,354	,022
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.3	Person Correlation	,236	,299	1	,324*	,000	,378*	,101	,383*	,410**	,252	,464**
	Sig. (2-tailed)	,143	,061		,042	,000	,016	,537	,015	,009	,117	,003
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.4	Person Correlation	,103	,522**	,324*	1	,086	,183	,049	,211	,418**	,347*	,421**
	Sig. (2-tailed)	,527	,001	,042		,597	,257	,765	,191	,007	,028	,007
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.5	Person Correlation	,295	,269	,000	,086	1	,775**	,062	,094	,008	-,026	,406**
	Sig. (2-tailed)	,064	,093	,000	,597	,000	,705	,563	,959	,874	,009	,009
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.6	Person Correlation	,312*	,339*	,378*	,183	,775**	1	,228	,217	,232	,286	,651**
	Sig. (2-tailed)	,050	,032	,016	,257	,000		,157	,178	,149	,074	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.7	Person Correlation	,344*	,120	,101	,049	,062	,228	1	,540**	,309	,494**	,689**
	Sig. (2-tailed)	,030	,460	,537	,765	,705	,157	,000	,052	,001	,000	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.8	Person Correlation	,444**	,046	,383*	,211	,094	,217	,540**	1	,173	,435**	,650**
	Sig. (2-tailed)	,004	,779	,015	,191	,563	,178	,000		,286	,005	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.9	Person Correlation	,150	,269	,410**	,418**	-,008	,232	,309	,173	1	,646**	,623**
	Sig. (2-tailed)	,356	,093	,009	,007	,959	,149	,052	,286		,000	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.10	Person Correlation	,074	,151	,252	,347*	-,026	,286	,494**	,435**	,646**	1	,730**
	Sig. (2-tailed)	,648	,354	,117	,028	,874	,074	,001	,005	,000		,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Independensi	Person Correlation	,532**	,360*	,464**	,421**	,406**	,651**	,689**	,650**	,623**	,730**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,022	,003	,007	,009	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40

*.Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** .Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,736	10

UJI INDEPENDEN SAMPLE T TEST

Group Statistics

	Gender	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Motivasi	Pria	22	36,6364	3,60615	,76883
	Wanita	18	37,0556	3,57232	,84200
Independensi	Pria	22	40,5909	3,56783	,76066
	Wanita	18	40,5000	3,32990	,78487

Independent Samples Test

	Levene's Test for Equality of Variances	t-test for Equality of Means							
		F	Sig.	t	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
								Lower	Upper
Motivasi	Aquavariations assumed	,33	,856	-,36738	,71541919	1,14131	1,14131	-2,72966	1,89127
	Aqual variations not assumed			-,36880	,71541919	1,14021	1,14021	-2,73037	1,89198
Independensi	Aqual variations assumed	,033	,857	,08338	,93509091	1,10074	1,10074	-2,13743	2,31925
	Aqual variations not assumed			,08397	,93409091	1,09299	1,09299	-2,12310	2,30492



**BADAN PENGAWASAN KEUANGAN DAN PEMBANGUNAN
PERWAKILAN PROVINSI SULAWESI SELATAN**
Jalan Tamalanrea Raya No. 3 Bumi Tamalanrea Permai (BTP) Makassar
Telepon (0411) 590591, 590592 Faksimile (0411) 590595
Email sulsef@bpkp.go.id

Nomor : S-2860/PW21/1/2020
Lampiran : -
Hal : Izin Penelitian

18 November 2020

Yth. Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu
Satu Pintu Provinsi Sulawesi Selatan
di Makassar

Sehubungan dengan surat Saudara Nomor 8108/S.01/PTSP/2020 tanggal 13 November 2020, hal sebagaimana pada pokok surat, dengan ini kami sampaikan bahwa kami dapat memberikan izin untuk melaksanakan Penelitian di Kantor Perwakilan BPKP Provinsi Sulawesi Selatan kepada:

Nama : Musdaliana
No Pokok : 10573 1124216
Program Studi : Akuntansi
Judul Penelitian : Analisis Perbedaan Motivasi dan Independensi Auditor Berdasarkan Perspektif Gender Dalam Pelaksanaan Audit Internal (Studi Emprisis Pada BPKP Perwakilan Provinsi Sulawesi Selatan)*

Penelitian dilaksanakan mulai tanggal 19 sampai dengan tanggal 27 November 2020. Untuk pelaksanaan teknis, dapat berkoordinasi lebih lanjut dengan Kepala Sub Bagian Kepegawaian.

Atas perhatian dan kerja sama yang baik, kami ucapkan terima kasih.

An. Kepala Perwakilan
Plh Kepala Bagian Tata Usaha

Raden Kemal Ramdan
NIP 19640114 198603 1 001

MUSDALIANA 105731124216

25%
SIMILARITY INDEX

26%
INTERNET SOURCES

2%
PUBLICATIONS

2%
STUDENT PAPERS

Similarity Sources

1	repository.unhas.ac.id Internet Source	14%
2	eprints.uny.ac.id Internet Source	3%
3	repository.uinjkt.ac.id Internet Source	3%
4	docobook.com Internet Source	2%
5	repository.uin-suska.ac.id Internet Source	2%

Exclude quotes On
Exclude bibliography On



RIWAYAT HIDUP



Musdaliana panggilan Anna lahir di Lombok, pada tanggal 09 Januari 1996 dari pasangan suami istri Bapak Riku dan ibu Sana. Peneliti adalah anak ke empat dari lima bersaudara. Peneliti sekarang bertempat tinggal Lombok, Desa Mundan, Kecamatan Masalle, Kabupaten Enrekang.

Penulis pertama kali menempuh pendidikan tepat pada umur 7 tahun di Sekolah Dasar (SD) pada SD Negeri 155 Lombok pada tahun 2003 dan selesai pada tahun 2009 dan melanjutkan pada tahun yang sama penulis melanjutkan pendidikan di Sekolah Menengah Pertama (SMP) di Mts Negeri Alla dan selesai pada tahun 2012. Kemudian pada tahun itu juga, penulis menempuh pendidikan di SMA Muhammadiyah Kalosi dan tamat pada tahun 2015. Selanjutnya pada tahun 2016 penulis diterima di Universitas Muhammadiyah Makassar pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis melalui jalur Test Penerimaan Mahasiswa Baru dan menyandang status mahasiswa di Jurusan Akuntansi Program Studi Akuntansi.

Berkat petunjuk dan pertolongan Allah Swt, usaha dan disertai doa dari kedua orang tua dalam menjalani aktivitas akademik di perguruan Tinggi Universitas Muhammadiyah Makassar. Alhamdulillah penulis dapat menyelesaikan tugas akhir dengan Skripsi yang judul "Analisis Perbedaan Motivasi dan Independensi Auditor Berdasarkan Perspektif Gender dalam Pelaksanaan Audit Internal (Studi Empiris pada BPKP Perwakilan Provinsi Sulawesi Selatan".