

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Salah satu aspek dalam *good governance* adalah akuntabilitas dimana masyarakat luas mendapatkan informasi yang transparan mengenai kinerja apakah sudah efektif dan efisien dalam mengelola anggaran dan pendapatan dalam bentuk pertanggungjawaban untuk semua pihak terkait termasuk masyarakat luas. BPK di tiap provinsi mendukung terciptanya akuntabilitas di tiap daerah dengan penyerahan laporan hasil audit yang disertai opini dapat mempengaruhi kepercayaan masyarakat dan berbagai pihak. Kualitas auditor BPK mempengaruhi opini di masing masing daerah, auditor yang termotivasi, merasa puas atas pekerjaannya, tepat waktu bekerja sesuai aturan memiliki gambaran kinerja yang baik bahkan jauh lebih baik saat mempertahankan hal yang paling utama yaitu independensi walapun diperhadapkan dengan pihak-pihak manapun yang dapat mempengaruhi kualitas audit dan menghasilkan informasi yang kurang bertanggungjawab.

Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS), jenjang pendidikan di Indonesia dari Sekolah Menengah Atas/Kejuruan hingga perguruan tinggi didominasi oleh kaum pria. Perkembangan kesetaraan gender di Indonesia sejak perjuangan R.A Kartini hingga revitalisasi perjuangan kesetaraan gender dibuktikan dengan prestasi wanita dapat menyeimbangi prestasi pria hampir di semua bidang termasuk *auditing*, dengan meningkatnya jumlah auditor wanita di Indonesia. Kesetaraan antara auditor pria dan auditor wanita terus mengalami peningkatan, walaupun masih terdapat perlakuan yang berbeda. Meskipun terdapat permasalahan yang terkait sumber daya manusia seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, ketepatan waktu dalam bekerja, dan independensi dapat mempengaruhi kualitas kerja dan kinerja instansi. Gender dapat menjadikan perbedaan dalam penilaian auditor dalam bekerja. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Praditaningrum (

2012) menunjukkan bahwa gender berpengaruh signifikan terhadap *judgement* yang diambil oleh auditor.

Motivasi dapat menentukan fokus tujuan instansi, kurangnya motivasi kerja pegawai menyebabkan kejenuhan dan penurunan kualitas kerja. Dalam bekerja pegawai perlu diberi tantangan yang meningkat sesuai kemampuan untuk menciptakan kepuasan kerja, agar pegawai merasa puas atas pekerjaannya. Kepuasan kerja tidak dapat dilihat karena didalamnya ada harapan akan kebutuhan sosial, seperti lingkungan dan teman kerja yang mendukung. Menurut Luthans (1995) dalam Trisnaningsih dan Iswati (2003) kepuasan kerja memiliki tiga dimensi. Pertama, bahwa kepuasan kerja tidak dapat dilihat, tetapi hanya dapat diduga. Kedua, kepuasan kerja sering ditentukan oleh sejauhmana hasil kerja memenuhi atau melebihi harapan seseorang. Ketiga, kepuasan kerja mencerminkan hubungan dengan berbagai sikap lainnya dari para individual. Sebuah sistem terus berjalan dengan baik didalamnya terdapat perencanaan dan pelaksanaan tugas yang tepat waktu, diperlukan totalitas dan kerja sama pegawai untuk menyelesaikan tugas sesuai tenggat waktu yang telah ditentukan agar tidak mengurangi nilai hasil pekerjaan. Bernardin dan Russel (1993) dalam Sulastri (2014) mengungkapkan ketepatan waktu adalah nilai dimana suatu pekerjaan dapat dilaksanakan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan, atau pada waktu yang ditentukan. Hal terpenting dalam melaksanakan audit adalah independensi auditor yang berkomitmen tidak terpengaruh oleh pihak manapun.

Berdasarkan sejarah, profesi auditor identik dengan keterlibatan kaum pria yang melambangkan kunci kesuksesan, dimana belum banyak auditor wanita dipercayakan tugas dan tanggungjawab seperti pria. Kata gender menyatakan feminin dan maskulin yakni seseorang yang terlahir sebagai pria atau wanita didefinisikan berbeda menurut sosial dan budaya yang berlaku di masyarakat. Gender dapat diartikan sebagai perbedaan peran antara laki-laki dan wanita yang tidak hanya mengacu pada perbedaan biologis atau seksualnya, tetapi juga mencakup nilai-nilai sosial budaya. Menurut Allister and Stephen (1989) dalam Sujatmoko (2011) menjelaskan

bahwa pria dan wanita lebih menggambarkan dirinya pribadi sebagai equal mix dari sifat-sifat yang dipertimbangkan. *Feminisme* (agak tergugah, lemah-lembut, emosional, patuh, sentimental, pengertian, perasaan iba, sensitif, dan ketergantungan). *Masculine* (dokumen, agresif, pemberani, tegas, otokritik, analisis, kompetitif, dan mandiri). Dan *gender neutral* (adoptif, bijaksana, tulus hati, teliti atau berhati-hati, kompromional atau biasa atau sesuai dengan yang berlaku, dapat dipercaya, dapat diramalkan, sistematis, dan efisien).

Lembaga Eksaminatif merupakan Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia (BPK RI) didasari UUD 1945 pasal 23 ayat 5 memiliki posisi sejajar dengan lembaga tinggi legislatif, eksekutif, dan yudikatif. BPK-RI memiliki tanggungjawab mengaudit pengelolaan keuangan negara dan melaporkan hasil audit dengan opini berdasarkan temuan-temuan auditor. Besar harapan masyarakat Indonesia terhadap kinerja auditor pemerintah untuk mengawasi pemerintah dalam hal pengelolaan keuangan negara tidak lepas dari permasalahan sumber daya manusia seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, ketepatan waktu dan independensi auditor. BPK RI Perwakilan Provinsi Sulawesi Utara terdiri dari auditor pria dan wanita yang kompeten dibidangnya. BPK RI Perwakilan Provinsi Sulawesi Utara memberikan penghargaan bagi pegawai dan tim audit yang berprestasi, mengadakan kegiatan lomba antar perwakilan, mengikuti lomba antar instansi, memberikan uang makan dan uang harian auditor, menyediakan *pantry*, dan mengikutsertakan pegawai dalam kegiatan nasional untuk meningkatkan motivasi pegawai agar tidak jenuh, tetap fokus pada tujuan instansi. Pemberian tugas dan tanggungjawab sesuai kemampuan pegawai dengan tujuan meningkatkan tantangan pekerjaan, pegawai diberikan kesempatan untuk memilih subbagian sesuai dengan keinginan, lingkungan kerja dengan fasilitas yang baik dan nyaman. Kepuasan kerja ditentukan dari perasaan auditor itu sendiri, merasa senang atau tidak hanya bisa dirasakan ketika lingkungan kerja beinteraksi. Kurangnya ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan dapat mengakibatkan keterlambatan pengambilan keputusan dan berkurangnya nilainya bagi entitas daerah yang

diaudit dan pemangku kepentingan, bagi auditor pria dan wanita yang bekerja tidak hanya memperhatikan ketepatan waktu baik dalam melaksanakan dan melaporkan audit namun juga diperlukan kehadiran yang disertai ketepatan waktu. Yang menjadi kunci untuk melaksanakan audit adalah independensi. Berdasarkan Pernyataan standar umum kedua adalah: Dalam semua hal yang berkaitan dengan pekerjaan pemeriksaan, organisasi pemeriksa dan pemeriksa, harus bebas dalam sikap mental dan penampilan dari gangguan pribadi, ekstern, dan organisasi yang dapat mempengaruhi independensinya. (SPKN, 2007:24). Independensi auditor BPK RI Perwakilan Provinsi Sulawesi Utara terus diuji disaat melakukan pemeriksaan atas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah (LKPD) harus terbebas dari berbagai intervensi oleh pemangku kepentingan. Bercermin dari realita, tidak hanya kasus pencemaran profesi auditor yang mendunia seperti Arthur Anderson yang membuat masyarakat mulai meragukan independensi auditor, pada tahun 2011 kasus penyuaipan walikota Tomohon terhadap dua orang auditor BPK Perwakilan Sulawesi Utara yaitu Munzir dan Bahar untuk mendapatkan opini Wajar Dengan Pengecualian (WDP). Dan pada tahun 2013, empat auditor Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) Perwakilan Sulut yang jadi terdakwa kasus korupsi pengadaan lahan, membuat masyarakat mulai meragukan independensi auditor dalam menjalankan tugas.

Penelitian-penelitian sebelumnya yang dilakukan Trisnaningsih dan Iswati (2003) Perbedaan Kinerja Auditor Dilihat Dari Segi Gender Studi Empiris pada KAP di Jawa Timur, hasil penelitiannya tidak terdapat perbedaan antara auditor wanita dan pria dalam komitmen organisasi, komitmen profesi, motivasi, kesempatan kerja, tetapi kepuasan kerja terdapat perbedaan, sedangkan penelitian Putri (2010) dengan judul Analisis Perbedaan Kepuasan Kerja, Motivasi, dan Prospek Karier Auditor Berdasarkan Perspektif Gender, dengan hasil menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan kepuasan kerja, motivasi dan prospek karier antara auditor pria dan wanita yang bekerja di kantor akuntan publik di Jakarta. Penelitian selanjutnya yang dilakukan Sujatmoko (2011) berjudul Analisis

Kinerja Auditor Dari Prespektif Gender Pada Kantor Akuntan Publik Di Jakarta, tidak terdapat perbedaan antara auditor wanita dan pria dalam komitmen organisasi, komitmen profesi, motivasi, kesempatan kerja, dan kepuasan kerja. Namun hasil yang tidak selaras dalam hasil penelitian Sulastris (2014) yang berjudul Analisis Perbedaan Motivasi, Ketepatan Waktu, dan Independensi Auditor Berdasarkan Perspektif Gender (Studi Empiris pada BPKP Perwakilan Provinsi Sulawesi Selatan), terdapat perbedaan motivasi, ketepatan waktu, dan independensi antara auditor pria dan wanita yang bekerja di Badan Pengawasan Keuangan Dan Pembangunan (BPKP) Perwakilan Provinsi Sulawesi Selatan.

Penelitian ini merupakan penelitian replikasi yang dari penelitian yang dilakukan Trisnarningsih dan Iswati (2003), Putri (2010), Sujatmoko (2011) dan Sulastris (2014) yang membedakan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah waktu penelitian yang dilakukan pada tahun yang berbeda dimulai dari tahun 2003, 2010, 2011, dan 2014 sedangkan penelitian ini dilakukan pada tahun 2015. Begitu juga dengan responden dalam penelitian yang dilakukan pada tahun 2003, 2010, dan 2011, terdiri dari auditor independen yang bekerja di Kantor Akuntan Publik (KAP) di Jawa Timur dan Jakarta serta responden dalam penelitian pada tahun 2014 adalah auditor pemerintah yang bekerja di Kantor BPKP Perwakilan Provinsi Sulawesi Selatan memiliki perbedaan responden penelitian ini yaitu auditor pemerintah yang bekerja di BPK RI Perwakilan Provinsi Sulawesi Utara. Dari hasil penelitian-penelitian sebelumnya, penulis tertarik untuk melakukan penelitian lanjut berjudul: **“Analisis Perbedaan Motivasi, Kepuasan Kerja, Ketepatan Waktu dan Independensi Berdasarkan Perspektif Auditor (Studi Empiris Pada BPK RI Perwakilan Provinsi Sulawesi Utara)”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah tidak terdapat perbedaan dalam motivasi, kepuasan kerja, ketepatan waktu, dan independensi antara auditor pria dan wanita pada kantor BPK RI Perwakilan Provinsi Sulawesi Utara?
2. Apakah terdapat perbedaan dalam motivasi, kepuasan kerja, ketepatan waktu, dan independensi antara auditor pria dan wanita pada kantor BPK RI Perwakilan Provinsi Sulawesi Utara?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis:

1. Perbedaan yang dalam motivasi, kepuasan kerja, ketepatan waktu, dan independensi antara auditor pria dan wanita pada kantor BPK RI Perwakilan Provinsi Sulawesi Utara.
2. Tidak terdapat perbedaan yang signifikan dalam motivasi, kepuasan kerja, ketepatan waktu, dan independensi antara auditor pria dan wanita pada kantor BPK RI Perwakilan Provinsi Sulawesi Utara.

1.4 Kegunaan Penelitian

Dengan harapan penelitian ini dapat memiliki manfaat untuk pengembangan ilmu pengetahuan antara lain:

1. Bagi Akademisi, sebagai referensi dan informasi untuk penelitian selanjutnya.
2. Bagi Lembaga yang diteliti, dapat memberi masukan bagi pihak-pihak yang terkait.
3. Bagi Masyarakat Luas, dapat memberikan informasi mengenai lembaga yang diteliti.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Teori dan Konsep

1. Gender

Dalam sejarah, konsep gender pertama kali dikembangkan secara empiris oleh Margaret Mead, ahli antropologi Amerika yang melakukan penelitian pada tiga masyarakat primitif di Papua Nugini (masyarakat Arapesh, Mundugumor, dan Tchambuli) pada tahun 1932. Walaupun Mead belum menggunakan istilah kata gender, hasil penelitian mendapat pengakuan dari para pakar ilmu sosial dan para teoritis seksologi sebagai penelitian pertama yang memicu penelitian tentang hubungan gender. Koentjaraningrat (1990) dalam Faraz (2013:2) Kesimpulan Mead dari penelitiannya, menyatakan bahwa perbedaan kepribadian dan perilaku antara wanita dan pria bukanlah merupakan perbedaan yang bersifat universal dan natural, melainkan perbedaan yang ditentukan oleh kebudayaan, sejarah, dan struktur sosial masyarakat yang bersangkutan (Faraz, 2013:2).

Narwoko dan Suyanto (2004) dalam Arianti (2012:18) mendefinisikan gender adalah konsep hubungan sosial yang membedakan (memisahkan atau memisahkan) fungsi dan peran antara laki-laki dan perempuan. Perbedaan fungsi dan peran antara laki-laki dan perempuan itu tidak ditentukan karena keduanya terdapat perbedaan biologis atau kodrat, melainkan dibedakan menurut kedudukan, fungsi, dan peranan masing-masing dalam berbagai bidang kehidupan dan pembangunan. Menurut Fakih (2008) dalam Sulastri (2014:9) mendefinisikan gender sebagai suatu sifat yang melekat pada kaum laki-laki maupun perempuan yang dikonstruksi secara sosial maupun kultural. Menurut Uwiyono (2001) yang dikutip Sujatmoko (2011) mengatakan bahwa kata gender semula hanya digunakan dalam konteks bahasa, diberi arti baru dalam studi wanita akademis.

Dalam Putri (2010) Pandangan mengenai gender dapat diklasifikasikan, pertama; kedalam dua model yaitu *equity model* dan *complementary contribution model*, kedua; kedalam dua stereotipe yaitu *Sex Role Stereotypes* dan *Managerial Stereotypes*. Model pertama mengasumsikan bahwa antara laki-laki dan wanita sebagai profesional adalah identik sehingga perlu ada satu cara yang sama dalam mengelola dan wanita harus diuraikan akses yang sama. Model kedua berasumsi bahwa antara laki-laki dan wanita mempunyai kemampuan yang berbeda sehingga perlu ada perbedaan dalam mengelola dan cara menilai, mencatat serta mengkombinasikan untuk menghasilkan suatu sinergi. Pengertian klasifikasi *stereotype* merupakan proses pengelompokan individu kedalam suatu kelompok, dan pemberian atribut karakteristik pada individu berdasarkan anggota kelompok. *Sex role stereotypes* dihubungkan dengan pandangan umum, bahwa laki-laki itu lebih berorientasi pada pekerjaan, obyektif, independen, agresif dan pada umumnya mempunyai kemampuan lebih dibandingkan wanita dalam pertanggungjawaban manajerial. Wanita di lain pihak dipandang lebih pasif, lembut, orientasi pada pertimbangan, lebih sensitif dan lebih rendah posisinya pada pertanggungjawaban dalam organisasi dibandingkan laki-laki. *Managerial stereotypes* memberikan pengertian manajer yang sukses, sebagai seseorang yang memiliki sikap, perilaku, dan temperamen yang umumnya lebih dimiliki laki-laki dibanding wanita.

2. Motivasi

Menurut Kartono (1994) dalam Bahri (2010:27) istilah motivasi diambil dari istilah latin *motivus*, yang artinya adalah sebab, pikiran dasar, dorongan bagi seorang untuk berbuat, atau ide pokok yang selalu berpengaruh besar terhadap tingkah laku manusia. Menurut Zainal dkk (2009: 608), Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Motivasi dapat disimpulkan:

- a. Sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah suatu tujuan tertentu.
- b. Suatu keahlian dalam mengarahkan karyawan perusahaan agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan dan tujuan perusahaan sekaligus tercapai.
- c. Sebagai inisiasi dan pengarahan tingkah laku. Pelajaran motivasi sebenarnya merupakan pelajaran tingkah laku.
- d. Sebagai energi untuk membangkitkan dorongan dalam diri
- e. Sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

Motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan usaha untuk mencapai suatu tujuan. Teori motivasi yang paling terkenal adalah hierarki kebutuhan Maslow yang menjabarkan di dalam setiap diri manusia terdiri dari lima jenjang kebutuhan yaitu:

- a. Kebutuhan Fisiologis: kebutuhan mendasar seperti makan, minum haus, perlindungan (pakaian dan perumahan), dan seksual.
- b. Rasa Aman: bagaimana lingkungan disekitar menciptakan rasa aman dari ancaman, bahaya, dan pertentangan.
- c. Kepemilikan Sosial: kebutuhan merasa diterima dalam kelompok dan menerima dan membagikan kasih sayang.
- d. Penghargaan Diri: kebutuhan dihormati oleh orang lain
- e. Aktualisasi diri: kebutuhan yang berhubungan dengan kemampuan, skill, potensi, mengemukakan pendapat berupa ide dan kritik.

Motivasi pribadi auditor selain dapat menentukan fokus tujuan organisasi/instansi, motivasi meningkatkan kualitas auditor contohnya mengikuti perkembangan dan peraturan audit terbaru dan meningkatkan kinerja instansi lebih baik lagi. Motivasi dari luar diri seperti atasan atau pimpinan menyarankan dan memberikan kesempatan berkesinambungan mengikuti diklat bagi auditor pria dan wanita agar meningkatkan kemampuan audit. Ketika motivasi telah tercapai sama dengan kebutuhan akan mengurangi kekuatan motivasi tersebut. Diperlukan motivasi yang berjenjang untuk meningkatkan motivasi.

3. Kepuasan Kerja

Kreitner dan Kinicki (2005) dalam Wisanto (2012) mengemukakan bahwa kepuasan kerja sebagai efektivitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Dalam penelitian Luthans (1995) yang dikutip Trisnarningsih dan Iswati (2003) menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki tiga dimensi. Pertama, bahwa kepuasan kerja tidak dapat dilihat, tetapi hanya dapat diduga. Kedua, kepuasan kerja sering ditentukan oleh sejauh mana hasil kerja memenuhi atau melebihi harapan seseorang. Ketiga, kepuasan kerja mencerminkan hubungan dengan berbagai sikap lainnya dari para individual. Teori kepuasan kerja dalam buku Zainal dkk (2009:620) adalah:

a. Teori Ketidaksesuaian (*Discrepancy theory*)

Teori ini mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara sesuatu yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan. Dalam teori ini mendukung bahwa terpenuhinya keinginan menciptakan kepuasan, ketika kepuasan seseorang melebihi dari apa yang diinginkan maka tercipta *discrepancy* positif.

b. Teori Keadilan (*Equity theory*)

Teori ini mengemukakan bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas, tergantung pada ada atau tidaknya keadilan (*equity*) dalam suatu situasi, khususnya situasi kerja. Fundamental dari teori ini adalah input, hasil, keadilan dan ketidakadilan. Input yang dimaksudkan adalah latar belakang pendidikan, pengalaman, kecakapan, jumlah tugas, peralatan dan perlengkapan penunjang pekerjaan. Hasil merupakan hal bernilai yang diperoleh karyawan, berupa upah/gaji, status, penghargaan, dan aktualisasi diri. Dan kepuasan dan ketidakpuasan terdapat pada pribadi pegawai yang membandingkan input dan hasil yang dimiliki dengan milik orang lain, ketika terdapat keseimbangan antara input dan hasil maka kepuasan kerja akan tercapai dan sebaliknya, perbandingan yang tidak seimbang akan menimbulkan ketidakpuasan.

c. Teori dua faktor (*Two factor theory*)

Menurut teori ini kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja itu merupakan hal yang berbeda. Kepuasan dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan bukanlah suatu variabel kontinu. Dalam teori ini faktor *satisfies* merupakan faktor-faktor sumber kepuasan yang terdiri dari pekerjaan yang menarik, memiliki tantangan, kesempatan untuk berprestasi, mendapatkan penghargaan dan promosi. Sedangkan faktor-faktor *dissatisfies* adalah upah/gaji, pengawasan, hubungan antarpribadi, kondisi kerja dan status yang merupakan kebutuhan fundamental pegawai yang harus dipenuhi, Saat faktor *dissatisfies* memadai dan terpenuhi maka pegawai tidak akan merasa kecewa meskipun belum terpuaskan.

4. Ketepatan Waktu

Menurut Soejono (1997) dalam Sulastri (2014), ketepatan waktu dimisalkan para pegawai datang ke kantor tepat waktu, tertib dan teratur, dengan begitu dapat dikatakan disiplin kerja baik.

Ketepatan waktu dalam melaksanakan audit berguna sebagai bahan acuan bagi entitas yang diaudit untuk mengambil keputusan dimasa yang akan datang, mengevaluasi kekurangan-kekurangan dalam sistem dan meningkatkan kinerja. Ketepatan waktu mencerminkan pemenuhan tanggungjawab auditor tidak hanya sedang melaksanakan audit tetapi mendorong kepribadian yang tepat waktu saat rutinitas bekerja, seperti menaati peraturan, kehadiran di kantor dan penyelesaian berbagai tugas dengan tepat waktu. Bahkan dalam memeriksa bukti disebut kompeten bila memiliki ketepatan waktu. Dalam SPKN (2007:90) Pernyataan standar pelaporan ketiga adalah: “Laporan hasil pemeriksaan harus tepat waktu, lengkap, akurat, obyektif, meyakinkan, serta jelas, dan ringkas mungkin”. Agar suatu informasi bermanfaat secara maksimal, maka laporan hasil pemeriksaan harus tepat waktu. Laporan yang dibuat dengan hati-hati tetapi terlambat disampaikan, nilainya menjadi kurang bagi pengguna laporan hasil pemeriksaan. “Laporan hasil pemeriksaan harus didistribusikan tepat waktu kepada pihak yang berkepentingan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.” SPKN (2007:53).

5. Independensi

“Independensi merupakan suatu sikap mental yang dimiliki auditor untuk tidak memihak dalam melakukan audit” (Halim dkk, 2015:48). Konsep independensi berkaitan dengan independensi auditor secara individual (*practitioner independence*) dan independensi pada seluruh auditor secara bersama-sama dalam profesi (*profession independence*). *Practitioner independence* merupakan pikiran, sikap tidak memihak, dan percaya diri yang mempengaruhi pendekatan auditor dalam pemeriksaan. Sedangkan *profession independence* merupakan persepsi yang timbul oleh anggota masyarakat keuangan/bisnis dan masyarakat umum tentang profesi akuntan sebagai kelompok. Kompetensi saja belum cukup bagi seorang auditor. Auditor juga dituntut independen dan bebas dari

pengaruh klien dalam melaksanakan auditing dan melaporkan temuan serta memberikan pendapat.

Tiga aspek independensi seorang auditor menurut Halim (2015:52) yaitu:

a. *Independence in fact* (Independensi senyatanya)

Auditor benar-benar tidak mempunyai kepentingan ekonomis dalam perusahaan yang dilihat dari keadaan yang sebenarnya, misalnya apakah ia terkait sebagai pihak internal perusahaan atau memiliki hubungan keluarga dengan pihak itu semua.

b. *Independence in appearance* (Independensi dalam penampilan)

Merupakan pandangan pihak lain terhadap diri auditor sehubungan dengan pelaksanaan audit. Auditor harus menjaga kedudukannya sedemikian rupa sehingga pihak lain akan mempercayai sikap independensi dan objektivitas.

c. *Independence in competence* (Independensi dari keahlian)

Independensi dari sudut keahlian berhubungan erat dengan kompetensi atau kemampuan auditor dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugasnya. Auditor menggunakan seluruh kecakapan profesionalnya mulai dari merencanakan, melaksanakan pemeriksaan, dan menyusun laporan hasil pemeriksaan.

Independensi adalah hal terutama dalam melaksanakan auditing, tanpa independensi hasil kerja auditor menjadi tidak berarti sama sekali. Auditor pemerintah yang independen menunjukkan kualitas instansi. Pemeriksa juga bertanggung jawab untuk mempertahankan independensi dalam sikap mental (*independent in fact*) dan independensi dalam penampilan perilaku (*independent in appearance*) pada saat melaksanakan pemeriksaan. Bersikap obyektif merupakan cara berpikir yang tidak memihak, jujur secara intelektual, dan bebas dari benturan kepentingan. SPKN (2007:17)

6. Auditor

Auditor adalah seseorang dengan kapabilitas melakukan audit. Menurut Halim (2015:11) auditor yang ditugaskan untuk mengaudit tindakan ekonomi atau kejadian untuk entitas individual atau entitas hukum pada umumnya diklasifikasikan ke dalam tiga kelompok yaitu:

a. Auditor Internal

Merupakan karyawan suatu perusahaan tempat mereka melakukan audit. Tujuan audit internal adalah untuk membantu manajemen dalam melaksanakan tanggung jawabnya secara efektif. Auditor internal melaksanakan audit operasional dan audit kepatuhan untuk menyajikan informasi bagi pihak manajemen dalam proses pengambilan keputusan.

b. Auditor Pemerintah

Auditor pemerintah adalah auditor yang bekerja di instansi pemerintah yang tugas utamanya adalah melakukan audit atas pertanggungjawaban keuangan dari berbagai unit organisasi dalam pemerintahan. Auditing ini dilaksanakan oleh auditor pemerintah yang bekerja di BPKP dan BPK. Auditor eksternal pemerintah yang dilaksanakan oleh Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) sebagai perwujudan dari Undang-Undang Dasar 1945. berdasarkan pasal 23E dan 23G UUD 1945 Badan Pemeriksa Keuangan bertugas untuk memeriksa pengolahan dan tanggung jawab tentang keuangan negara, yang bebas dan mandiri. Disamping itu, ada auditor pemerintah yang bekerja di Direktorat Jenderal Pajak. Tugas auditor perpajakan ini adalah memeriksa pertanggungjawaban keuangan para wajib pajak baik perseorangan maupun yang berbentuk organisasi kepada pemerintah.

c. Auditor Independen (Akuntan Publik)

Auditor independen adalah para praktisi individual atau anggota kantor akuntan publik yang memberikan jasa auditing professional kepada klien. Klien dapat berupa perusahaan, entitas nirlaba, badan-badan pemerintahan, maupun individu perseorangan. Selain

menyediakan jasa auditing, auditor independen menyediakan jasa lainnya berupa konsultasi pajak, konsultasi manajemen, penyusunan sistem akuntansi, penyusunan laporan keuangan, serta jasa-jasa lainnya. Selain tiga klasifikasi auditor secara umum terdapat profesi akuntan pendidik yaitu ahli-ahli akuntansi yang telah menjadi pengajar akuntansi terutama di suatu fakultas ekonomi jurusan akuntansi. Akuntan pendidik yang memiliki pengalaman auditing memiliki kesempatan bekerja sampingan sebagai auditor independen, agar dapat memberi gambaran dan pemahaman dasar praktek auditing bagi mahasiswa akuntansi.

2.2 Hasil Penelitian Yang Relevan

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Trisnaningsih dan Iswati (2003)	Perbedaan Kinerja Auditor Dilihat Dari Segi Gender (Studi Empiris pada KAP di Jawa Timur)	Tidak terdapat perbedaan komitmen organisasional, komitmen profesional, motivasi dan kesempatan kerja antara auditor pria dan wanita pada KAP di Jawa Timur. Sedangkan untuk kepuasan kerja menunjukkan adanya perbedaan antara auditor pria dan wanita.
2.	Putri (2010)	Analisis Perbedaan Kepuasan Kerja, Motivasi, dan Prospek Karier Auditor Berdasarkan Perspektif Gender (Studi Empiris Auditor Eksternal di KAP Jakarta)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan kepuasan kerja, motivasi dan prospek karier antara auditor pria dan wanita yang bekerja di kantor akuntan publik di Jakarta.
3.	Sujatmoko (2011)	Analisis Kinerja Auditor Dari Perspektif Gender Pada kantor Akuntan Publik Di Jakarta	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.
4.	Sulastri (2014)	Analisis Perbedaan Motivasi, Ketepatan Waktu, dan	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat perbedaan motivasi, ketepatan waktu, dan

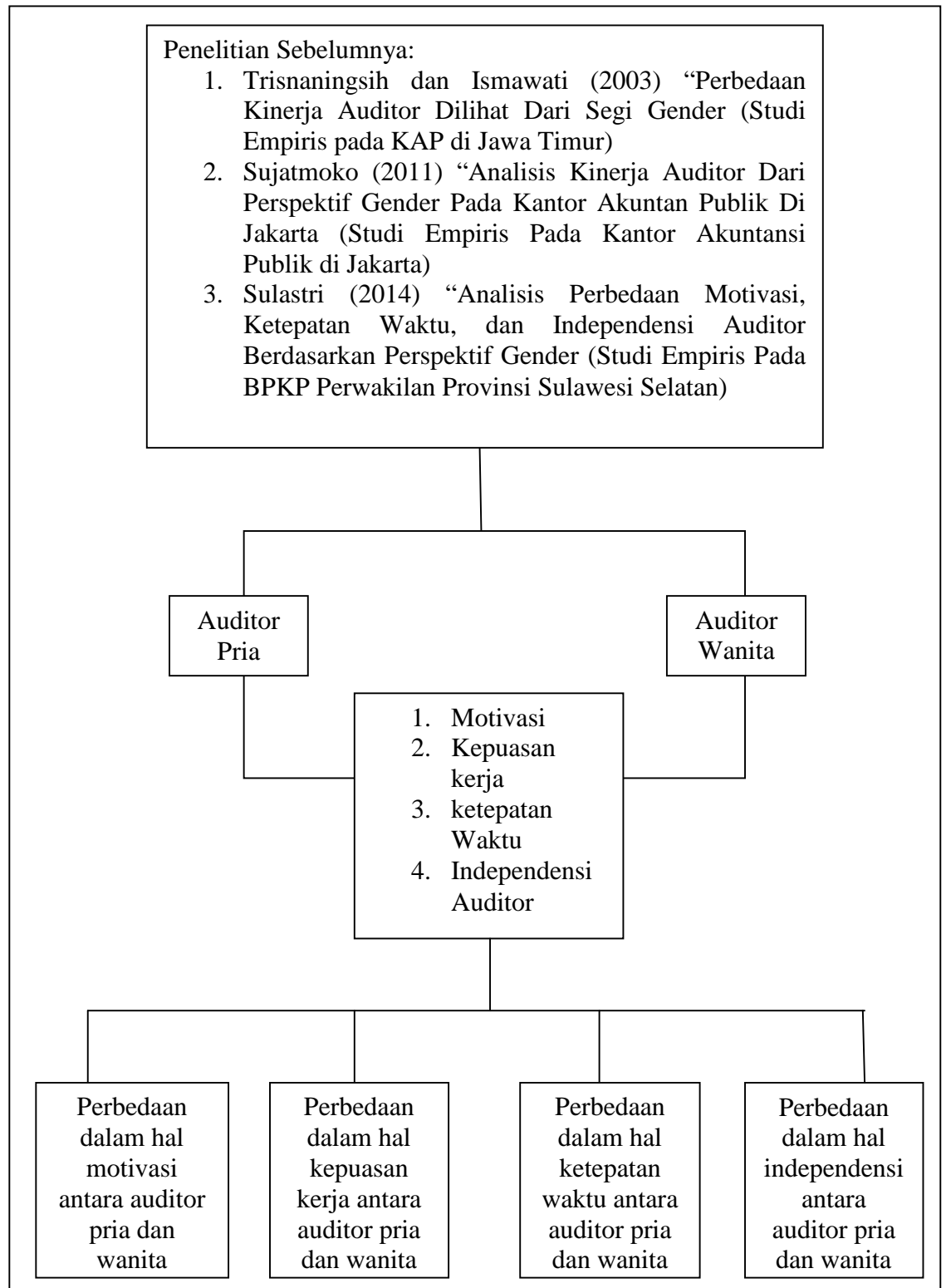
Bersambung pada halaman berikutnya

		Independensi Auditor Berdasarkan Perspektif Gender (Studi Empiris pada BPKP Perwakilan Provinsi Sulawesi Selatan)	independensi auditor antara auditor pria dan wanita yang bekerja di BPKP Perwakilan Provinsi Sulawesi Selatan.
--	--	---	--

Sumber: Data diolah, 2015.

2.3 Kerangka Berpikir

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran



Sumber: Data diolah

2.4 Hipotesis

Menurut Kasmadi dan Sunariah (2013:59) “Hipotesis adalah istilah yang memungkinkan peneliti menghubungkan teori dengan pengamatan atau sebaliknya pengamatan dengan teori”. “Hipotesis penelitian/hipotesis kerja merupakan dugaan penelitian terhadap suatu masalah yang sedang dikaji” (Suryani dan Hendryadi, 2013:99). Peneliti menggunakan hipotesis penelitian (H_1) dalam merumuskan hipotesis sebagai berikut:

1. (H_0) Tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara motivasi, kepuasan kerja, ketepatan waktu dan independensi pada auditor pria dan auditor wanita.
2. (H_a) Terdapat perbedaan yang signifikan antara motivasi, kepuasan kerja, ketepatan waktu dan independensi pada auditor pria dan auditor wanita.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Metode penelitian yang dipilih oleh penulis yaitu metode penelitian kuantitatif deskriptif yang bertujuan menganalisis perbedaan motivasi, kepuasan kerja, ketepatan waktu, dan independensi auditor pada BPK RI Perwakilan Provinsi Sulawesi Utara.

3.2 Tempat dan Waktu Penelitian

“Tempat merupakan lokasi dimana penelitian dilakukan, dan waktu adalah mengenai kapan dan berapa lama waktu yang digunakan untuk penelitian dari awal hingga akhir” (Kasmadi dan Sunariah, 2013:59). Penelitian bertempat pada BPK RI Perwakilan Provinsi Sulawesi Utara, dengan waktu penelitian selama satu bulan.

3.3 Populasi dan Sampel

“Populasi adalah seluruh data yang menjadi perhatian peneliti dalam suatu ruang lingkup, dan waktu yang sudah ditentukan” (Kasmadi dan Sunariah, 2013:65). Menurut Sugiyono (2007) dalam Suryani dan Hendryadi (2014:190) mendefinisikan populasi sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah semua auditor yang bekerja di Kantor BPK RI Perwakilan Provinsi Sulawesi Utara. Sampel adalah sebagian dari populasi yang akan diambil untuk diteliti dan hasil penelitiannya digunakan sebagai representasi dari populasi secara keseluruhan. (Suryani dan Hendryadi, 2014:192). Menurut Sugiyono (2002) dalam (Kasmadi dan Sunariah, 2013:65) Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel penelitian ini adalah auditor pria dan wanita

dengan metode random sampling (*probability sampling*) setiap anggota populasi memiliki kesempatan yang sama untuk menjadi anggota sampel Suryani dan Hendryadi (2014:196)

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Peneliti memperoleh data yang bersifat primer dan sekunder. Suryani dan Hendryadi, (2014:171) berpendapat bahwa “Data primer, adalah data yang dikumpulkan dan diolah sendiri oleh suatu organisasi atau perseorangan langsung dari objeknya. Data sekunder, adalah data yang diperoleh dalam bentuk yang sudah jadi, sudah dikumpulkan dan diolah oleh pihak lain, biasanya sudah berbentuk publikasi”. Data primer yang diperoleh melalui angket/kuesioner dan observasi sedangkan data sekunder diperoleh dari Badan Pusat Statistik (BPS), studi kepustakaan, dan berbagai publikasi.

“Metode kuesioner adalah metode pengumpulan data dengan cara menggunakan daftar pertanyaan yang diajukan kepada responden untuk dijawab dengan memberikan angket” (Sunyoto, 2013:26). Dan menurut Kasmadi dan Sunariah (2013:70), “Kuesioner/angket adalah daftar pertanyaan tertulis yang memerlukan tanggapan baik kesesuaian maupun ketidaksesuaian dari sikap testi”.

Untuk mengukur motivasi, kepuasan kerja, ketepatan waktu dan independensi auditor diukur melalui pernyataan-pertanyaan dan menggunakan skala likert dengan skala 1 sampai 5 yang diadaptasikan berupa jawaban singkat yaitu sangat tidak setuju (STS), tidak setuju (TS), netral (N), setuju (S), sangat setuju (SS).

3.5 Teknik Analisis Data

“Analisis kuantitatif adalah analisis yang menggunakan rumus-rumus statistik yang disesuaikan dengan judul penelitian dan dalam rumusan masalah, untuk perhitungan angka-angka dalam rangka menganalisis data yang diperoleh” (Sunyoto, 2013:26). Dengan teknik analisis model komparatif Independen sample t test untuk menguji perbedaan dua sampel yang tidak berhubungan.

1. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Dalam penelitian ini, uji keabsahan dilakukan dengan menggunakan *Pearson Correlation* yang diolah dengan program SPSS v.21 untuk windows. Uji validitas bertujuan untuk mengukur valid tidaknya pertanyaan dalam sebuah kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaannya mampu mengungkapkan apa yang sedang diteliti. Penelitian ini menggunakan beberapa penelitian berdasarkan variabel yang diuji. Untuk mengukur tingkat validitas suatu kuesioner dapat dilakukan dengan cara mengkorelasikan antara skor butir pertanyaan dengan total skor variabel. Ghozali (2005), uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel untuk tingkat signifikansi 10 persen dari degree of freedom ($df = n-2$), dalam hal ini n adalah jumlah sampel. Jika r hitung $>$ r table maka pertanyaan atau indikator valid, sebaliknya jika tidak valid artinya r hitung $<$ r tabel.

b. Uji Reliabilitas Data

Dalam penelitian ini, uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan teknik formula Alpha Cronbach dan dengan menggunakan program SPSS v.21. Uji konsistensinya dengan menggunakan Cronbach Alpha. Suatu variabel dianggap reliabel atau handal dapat digunakan dalam penelitian selanjutnya apabila nilai formula Alpha Cronbachnya diatas nilai signifikansi 0.60.

2. Statistik Deskriptif

Analisa statistik deskriptif bertujuan untuk menyajikan jawaban responden terhadap setiap item pernyataan kuesioner dalam bentuk persentase dan nilai rata-rata. Nilai rata-rata masing-masing variabel penelitian antara kelompok auditor pria dan wanita merupakan angka pembeda antar kedua kelompok. Angka tersebut nantinya belum mampu

menyatakan apakah hipotesis diterima atau tidak, sehingga diperlukan uji t untuk menjawab hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini.

3. Uji Normalitas

Penelitian ini menggunakan analisis Kolmogorov-Smirnov dengan tingkat signifikansi yang digunakan yaitu $\alpha = 5\%$ atau sama dengan 0,05. Jika nilai signifikan uji Kolmogorov-Smirnov > 0.05 berarti data terdistribusi normal. Jika nilai signifikan uji Kolmogorov-Smirnov < 0.05 maka data dinyatakan tidak terdistribusi secara normal.

4. Uji Hipotesis (Uji T)

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan *Independent-sample T-test* untuk menguji perbedaan dua sampel yang tidak berhubungan, untuk mengetahui beda rata-rata motivasi, kepuasan kerja, ketepatan waktu, dan independensi auditor dari masing masing kelompok. Sebelum menentukan apakah hipotesis diterima atau tidak, terlebih dahulu. Dalam analisis perbedaan dengan teknik uji t sampel independen digunakan untuk mengetahui apakah dua buah rata-rata berasal dari populasi yang sama.

Untuk menganalisis hipotesis pada penelitian ini menggunakan *Independent Sample T-test*, karena untuk membandingkan rata-rata dari dua grup berbeda dengan perlakuan yang berbeda pula yang tidak berhubungan satu dengan yang lain, apakah kedua kelompok tersebut mempunyai rata-rata yang sama atau tidak secara signifikan. Pengujian hipotesis ini dimaksudkan untuk mengetahui beda rata-rata pengambilan keputusan etis mahasiswa dari masing-masing kelompok. Pada *Independent Sample T-Test* terdapat dua tahapan analisis yaitu *Levene's Test* dan *T-Test*. Sebelum dilakukan uji t, tes sebelumnya dilakukan uji kesamaan varian (homogenitas) dengan F test (*Levene,s Test*), artinya jika varian sama maka uji t menggunakan *Equal Variance Assumed* (diasumsikan varian sama) dan jika varian berbeda menggunakan *Equal*

Variance Not Assumed (diasumsikan varian berbeda). Hipotesis yang diajukan pada uji Levene adalah:

H_0 = Varians kedua kelompok sama.

H_a = Varians kedua kelompok berbeda.

Apabila hasil uji Levene menunjukkan angka signifikansi lebih besar dari nilai 0,05, maka H_0 ditolak, dan H_a diterima. Hal ini berpengaruh pada nilai signifikansi yang diambil dari hasil T-Test Pengujian-t (*t-test*) yang digunakan untuk menentukan perbedaan signifikansi secara statistik antara nilai rata-rata suatu distribusi sampel dengan parameter populasinya yang bertipe parametrik. Dasar pengambilan keputusannya (Ghozali, 2005) adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, dimana apabila nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka hipotesis yang mengatakan terdapat perbedaan signifikan antara auditor pria dan wanita variabel motivasi, kepuasan kerja, ketepatan waktu, dan independensi (H_0) diterima dan menolak H_a setiap hipotesis.

3.6 Definisi Operasional

Definisi operasional adalah definisi yang menyajikan pengertian secara operasional berbentuk ungkapan yang akan diukur atau penerapan dari yang didefinisikan (Kasmadi dan Sunariah, 2013:65). Suryani dan Hendryadi (2013:90) berpendapat bahwa variabel bebas adalah variabel stimulus atau variabel yang mempengaruhi variabel lain, biasanya dinotasikan dengan symbol X. Variabel terikat adalah variabel yang memberikan reaksi atau respons jika dihubungkan dengan variabel bebas, biasa dinotasikan dengan Y. Menurut Fakhri (2008) dalam Sulastri (2014:9) mendefinisikan gender sebagai suatu sifat yang melekat pada kaum laki-laki maupun perempuan yang dikonstruksi secara sosial maupun kultural. Gender yang diukur adalah auditor pria dan auditor wanita. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah motivasi, kepuasan kerja, ketepatan waktu dan independensi auditor. Variabel independen adalah auditor pria dan wanita. Semua variabel diukur dengan menggunakan skala likert 5 poin yang disesuaikan jumlah pertanyaan pada

masing-masing variabel. Motivasi, kepuasan kerja, ketepatan waktu dan independensi auditor diukur melalui pernyataan- pernyataan dan menggunakan skala likert dengan skala 1 sampai 5 yang diterapkan berupa jawaban singkat yaitu sangat tidak setuju (STS), tidak setuju (TS), netral (N), setuju (S), sangat setuju (SS).

1. Motivasi

Definisi operasional motivasi dalam penelitian ini adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan usaha untuk mencapai suatu tujuan. Kartono (1994) berpendapat dalam Bahri (2010:27) istilah motivasi diambil dari istilah latin *motivus*, yang artinya adalah sebab, pikiran dasar, dorongan bagi seorang untuk berbuat, atau ide pokok yang selalu berpengaruh besar terhadap tingkah laku manusia, sedangkan menurut Zainal (2009: 608), Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Dalam kuesioner terdapat 10 pernyataan yang didukung dengan teori-teori motivasi. Pernyataan 1, 2, 3, dan 4 mengkonfirmasi terkait unsur yang menjadi motivasi dalam bekerja yang diukur dengan gaji, perlakuan perusahaan dan uraian tugas. Pernyataan 5 sampai dengan 10 memiliki kaitan ketekunan usaha pribadi seorang auditor dibandingkan dengan auditor lain, dimulai dari peningkatan relasi dan produktifitas.

2. Kepuasan Kerja

Definisi operasional kepuasan kerja dalam penelitian ini adalah bagaimana orang merasakan pekerjaan dan aspek-aspeknya, dengan mengukur kepuasan kerja seperti puas atau senang dengan pekerjaan, sangat menyukai pekerjaan, adakah perasaan ingin pindah dan perasaan lebih menyukai pekerjaan dibandingkan rekan lainnya. Berdasarkan pernyataan 1, 2, dan 3 dalam indikator kepuasan kerja menggambarkan perasaan senang dan antusias dari auditor.

3. Ketepatan Waktu

Definisi operasional ketepatan waktu dalam penelitian ini ketepatan waktu dimisalkan para pegawai datang ke kantor tepat waktu, tertib dan teratur, dengan begitu dapat dikatakan disiplin kerja baik yang menjadi pengukuran yaitu tepat waktu dalam kehadiran. Berdasarkan indikator ketepatan waktu pernyataan 1, 2, dan 3 berarti hubungan ketepatan waktu dalam melaksanakan tugas berdasarkan peraturan instansi.

4. Independensi

Independensi adalah hal terutama dalam melaksanakan auditing, tanpa independensi hasil kerja auditor menjadi tidak berarti sama sekali. Auditor pemerintah yang independen menunjukkan kualitas instansi. Independensi adalah sikap mental yang dimiliki auditor untuk tidak memihak dan terpengaruh oleh kepentingan apapun, yang terdapat pada pernyataan 1, 2, 3, dan 4 adalah bebas intervensi, sikap netral, menghindari konflik kepentingan, dan melaporkan kepada pimpinan bila independensi terganggu yang semuanya mengenai pilihan pribadi auditor dalam melaksanakan auditing.

5. Gender

Narwoko dan Suyanto (2004) dalam Arianti (2012:18) mendefinisikan gender adalah konsep hubungan sosial yang membedakan (memisahkan atau memisahkan) fungsi dan peran antara laki-laki dan perempuan. Sehingga kata gender dapat dikaitkan sebagai pembagian tugas dan tanggungjawab berdasarkan pandangan sosial yang berlaku mengenai apa yang sepatutnya dikerjakan oleh pria dan wanita. Dalam penelitian ini gender adalah variabel independen yang terdiri dari auditor pria dan wanita.