

# Pengaruh Kemandirian, Pengalaman Kerja, dan Akuntabilitas terhadap Tindakan dalam Meningkatkan Kualitas Audit

## *The Influence of Independence, Work Experience, and Accountability on Actions to Improve Audit Quality*

Rahmadina Agusti, Budi Hartono\* & Maksum Syahri Lubis

Prodi Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, Universitas Medan Area, Indonesia

Diterima: 11 Juni 2022; Direview: 12 Juni 2022; Disetujui: 16 Juli 2022

\*Corresponding Email: [budihartono@staff.uma.ac.id](mailto:budihartono@staff.uma.ac.id)

### Abstrak

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

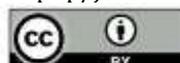
**Kata Kunci:** Tindakan; Kemandirian; Pengalaman Kerja; Akuntabilitas.

### Abstract

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

**Keywords:** Action; Independence; Work Experience; Accountability.

**How to Cite:** Fatimah, P., Effendy, S. & Lubis, R. (2022). Peran Dukungan Keluarga dan Stres Kerja terhadap Work – life balance pada Paramedis Keperawatan Wanita di Rumah Sakit Kota Medan, *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*. 5 (2): 1356-1366



## PENDAHULUAN

Seksi Kepatuhan Internal/Unit Kepatuhan Internal merupakan lini kedua dalam sistem pengendalian internal Kementerian Keuangan. Lini pertama merupakan manajemen operasional/ Seksi Teknis dan lini ketiga adalah Inspektorat Jenderal Kementerian Keuangan. Lini Pertama menyajikan dan/atau memberikan akses terhadap data, informasi, sistem informasi, catatan, dokumentasi, aset, serta Lini Pertama menyajikan dan/atau memberikan akses terhadap data, informasi, sistem informasi, catatan, dokumentasi, aset, serta pejabat/pegawai pada unit kerja yang bersangkutan kepada Lini Kedua dan Lini Ketiga sesuai dengan kewenangannya. Pejabat/pegawai pada unit kerja yang bersangkutan kepada Lini Kedua dan Lini Ketiga sesuai dengan kewenangannya ("Unit Kepatuhan Internal Bukan Provost!," 2013).

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

Di lingkungan Kanwil DJKN Sumatera Utara sendiri, Kanwil DJKN Sumatera Utara dan KPKNL Padang Sidempuan telah memperoleh Predikat Wilayah Bebas dari Korupsi pada tahun 2021. KPKNL Pematang Siantar telah memperoleh predikat Wilayah Bebas dari Korupsi pada tahun 2020, sedangkan KPKNL Medan dan KPKNL Kisaran tengah membangun Zona Integritas menuju Wilayah Bebas dari Korupsi pada tahun 2022 ini (Silitonga, 2022).

Kondisi KPKNL saat ini kekurangan sumber daya manusia khususnya di Kota Medan sehingga seksi kepatuhan internal di KPNKL Medan hanya terdiri atas 2 pegawai saja. Padahal, KPKNL Medan memiliki target *output* yang sangat besar dan dokumen yang harus diperiksa juga sangat banyak. Akibat sumber daya manusia yang terbatas tersebut, membuat target KPKNL Medan yang tercapai hanya setengah dari target-target kanwil DJKN Sumut secara keseluruhan. Dengan beban tugas yang sangat besar, membuat seksi-seksi teknis maupun pejabat fungsional yang memiliki fungsi pelayanan mengutamakan *output* untuk disampaikan ke *stakeholder*, contoh SR/NDR penilaian sehingga seksi KL sering sekali menemui kesulitan untuk mendapatkan dokumen arsip yang akan diperiksa, begitupun dengan pelayanan yang lain seperti lelang, Piutang Negara, dan Pengelolaan Kekayaan Negara (Simorangkir, 2019).

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

**Tabel 1.** Laporan hasil pengujian pengendalian utama KPKNL Medan dan KPKNL Kisaran Periode Januari s.d. Desember 2021

No.	Nomor Pengendalian Utama	Efektivitas	Wilayah
1.	Review berjenjang atas surat persetujuan sewa BMN berupa tanah dan/atau bangunan (integrasi layanan)	Tidak Efektif	Medan
2.	Review berjenjang atas Surat Persetujuan/Penolakan Penjualan BMN selain tanah dan/atau bangunan	Tidak Efektif	Medan
3.	Review berjenjang atas nota dinas/surat tindak lanjut permohonan penilaian dalam rangka pemanfaatan/pemindah tangganan BMN	Tidak Efektif	Medan
4.	Review berjenjang atas nota dinas/surat penyampaian laporan penilaian dalam rangka pemanfaatan dan/atau pemindah tangganan BMN	Tidak Efektif	Medan
5.	Review berjenjang oleh Atasan Langsung terhadap proses penyetoran hasil bersih lelang kepada penjual kas negara melalui bendahara penerimaan	Tidak Efektif	Kisaran

Sumber: Nota Dinas, LHPPU (diolah)



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

Kualitas Audit menjadi salah satu prasyarat penting dalam melakukan audit. Hal ini untuk mengevaluasi kualitas audit dan beberapa faktor yang mempengaruhi kualitas audit pada berbagai tingkat perikatan audit. Secara definisi, kualitas audit dicapai ketika auditor mampu mengidentifikasi salah satu material dengan menerapkan Standar dan Prinsip Audit yang Diterima Secara Umum yang membantu memastikan keakuratan tindakan dan laporan auditor (Hayes, 2022). Oleh karena itu, kualitas audit diperoleh berdasarkan kompetensi atau keahlian teknis auditor, skeptisisme profesional, dan pengalaman. Tingkat yang lebih tinggi dari faktor-faktor ini menyebabkan auditor untuk mengidentifikasi faktor-faktor risiko secara lebih efektif dan efisien.

Berbagai pandangan tentang kualitas audit dikemukakan oleh para ahli, De Angelo dalam Kusharyanti mendefinisikan kualitas audit sebagai probabilitas bahwa auditor akan menemukan dan melaporkan pelanggaran pada sistem akuntansi klien (Kusharyanti, 2003). Kualitas audit adalah penting karena dengan kualitas audit yang tinggi maka akan dihasilkan laporan keuangan yang dapat dipercaya sebagai dasar pengambilan keputusan. Pengalaman auditor dalam melakukan pemeriksaan laporan keuangan merupakan satu dari beberapa jenis faktor yang mempengaruhi kualitas audit. Pengetahuan auditor akan semakin berkembang seiring bertambahnya pengalaman melakukan tugas audit. Paragraf ketiga SA seksi 210 menyebutkan: "Dalam melaksanakan audit untuk sampai pada suatu pernyataan pendapat, auditor harus senantiasa bertindak sebagai seorang ahli dalam bidang akuntansi dan bidang auditing". Keahlian dalam bidang akuntansi dan auditing ini dapat dicapai melalui pendidikan formal yang dikembangkan melalui pengalaman-pengalaman dalam tugas pengauditan (Simorangkir, 2019).

Hasil penelitian Cloyd membuktikan akuntabilitas dapat meningkatkan kualitas hasil kerja auditor jika pengetahuan audit yang dimiliki tinggi (Cloyd, 1997). Sedangkan hasil penelitian Tan dan Alison membuktikan bahwa akuntabilitas tidak mempengaruhi kualitas hasil kerja baik untuk pekerjaan dengan kompleksitas kerja rendah, menengah ataupun tinggi (Sibero, 2013). Hasil audit akan memberi dampak sesuai dengan tujuan yang diharapkan, maka aparat pengawasan fungsional internal selaku auditor yang melaksanakan pemeriksaan pengelolaan keuangan dan kinerja operasional pemerintah daerah harus memiliki profesionalitas yaitu persyaratan kemampuan/keahlian, kemandirian/independensi dan penggunaan kemahiran profesionalnya secara cermat dan seksama.

Kondisi kemandirian merupakan kondisi adanya tanggung jawab, percaya diri, inisiatif, memiliki motivasi yang kuat untuk maju, demi kebaikan diri atau organisasi dan mampu mengambil keputusan sendiri sehingga tidak bergantung pada orang lain. Namun, pada praktiknya seksi kepatuhan internal masih mengalami hambatan dalam menerapkan kemandirian atau independensi tersebut. Hal ini terjadi karena masih adanya faktor senioritas, di mana kebanyakan para pegawai di seksi kepatuhan internal masih berusia muda, sedangkan pegawai yang diperiksa atau dipantau berusia lebih tua sehingga ada rasa sungkan (Foster, 2001).

Selain faktor kemandirian, terdapat faktor pengalaman kerja yang menjadi pendorong kualitas audit. Pengalaman kerja berkaitan dengan lamanya pegawai telah bekerja pada seksi kepatuhan internal (Mahardika, Edy Sujana, & I Gusti Ayu Purnamawati, 2017; Perianti, 2020). Berdasarkan hal tersebut penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan menguji adakah pengaruh kemandirian, pengalaman kerja, dan akuntabilitas terhadap tindakan dalam meningkatkan kualitas audit pada Seksi Kepatuhan Internal di Lingkungan Kantor Wilayah DJKN Sumatera Utara.



## METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada Kantor Vertikal Direktorat Jendral Kekayaan Negara (DJKN) yang berada di wilayah Sumatera Utara. Peneliti menggunakan metode kuantitatif dengan bentuk penelitian yang akan bersifat non eksperimen (Sugiyono, 2011). Bentuk penelitian dari metode kuantitatif yang digunakan adalah kausal komparatif. Lebih lanjut Azwar (2017) menyatakan bahwa penelitian kausal-komparatif dilakukan untuk menarik kesimpulan terkait ada tidaknya hubungan sebab-akibat diantara variabel yang diteliti. Tujuannya agar dapat mengetahui pengaruh antara variabel kemandirian, pengalaman kerja dan variabel akuntabilitas terhadap variabel tindakan dalam rangka meningkatkan kualitas audit (Azwar, 2017).

Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor DJKN Wilayah Sumatera Utara yang berjumlah 163 orang. Oleh karena itu, peneliti menggunakan rumus slovin untuk memperkecil objek yang diteliti dan menggunakan sampel. Dengan tingkat error sebesar 5 % ditemukan nilai sampel dengan rumus slovin sebanyak 115 pegawai. Teknik pengumpulan data dengan kuesioner menggunakan skala likert. Teknik analisis menggunakan regresi linear berganda dengan uji T, uji F dan uji koefisien determinasi dibantu software SPSS 2.0. Variabel dalam penelitian ini terdiri atas variable bebas (X1) adalah kemandirian dengan indikator tanggungjawab, otonomi, inisiatif, dan control diri; variable bebas (X2) yaitu Pengalaman Kerja dengan indikator latar belakang pribadi, bakat dan minat, sikap dan kebutuhan, serta kemampuan analitis dan manipulatif; variable bebas (X3) yaitu Akuntabilitas dengan indikator *democratic accountability*, *professional accountability*, dan *legal accountability*. Sedangkan variable terikatnya yaitu Tindakan dengan indikator sikap, norma, minat, dan perilaku.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan sebelum pengujian hipotesis dalam analisis regresi. Tujuannya adalah agar memastikan persamaan regresi yang dihasilkan nantinya memiliki estimasi yang tepat dan tidak bias serta konsisten. Dalam penelitian ini menggunakan uji normalitas, dan multi kolonearitas. Uji normalitas untuk melihat nilai residual terdistribusi normal atau tidak. Berdasarkan hasil uji normalitas yang dilakukan mendapatkan nilai signifikansi  $0,200 > 0,050$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai residual terdistribusi normal. Sedangkan uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui apakah ditemukannya korelasi antar variabel bebas (Ghozali, 2016). Jika terdapat korelasi yang tinggi di antara variable bebasnya, maka hubungannya terhadap variable terikat menjadi terganggu. Berdasarkan uji multikolinearitas nilai VIF pada variabel bebas  $X1 = 1,152$ ;  $X2 = 1,091$ ;  $X3 = 1,060$ . Maka nilai VIF variabel bebas lebih kecil dari 10. Sedangkan nilai toleransi variabel bebas  $X1 = 0,868$ ;  $X2 = 0,917$ ;  $X3 = 0,944$ , hal ini mengindikasikan bahwa semua variabel bebas lebih dari 0,1 atau 10% yang berarti tidak terjadi korelasi antar variabel bebas, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala mutikolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi.

### Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing atau seluruh variabel kemandirian, pengalaman kerja, dan akuntabilitas terhadap variabel tindakan. Berikut ini hasil uji analisis regresi linear berganda:

Tabel 2. Uji Analisis Regresi Linier Berganda SPSS



Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.543	2.403		3.556	.001
	X_1	-.107	.070	-.138	-1.527	.130
	X_2	.244	.055	.393	4.469	.000
	X_3	.303	.088	.299	3.457	.001

a. Dependent Variable: Y (Tindakan)

Sumber: Data diolah (2022)

Hasil perhitungan regresi pada tabel 7 didapatkan suatu persamaan regresi sebagai berikut:  $Y = 8,543 + (-0,107)X_1 + 0,244X_2 + 0,303X_3$ . Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1.  $a = 8.543$  merupakan intersep (*constant*) menunjukkan besarnya nilai dari tindakan. Apabila kemandirian, pengalaman kerja dan akuntabilitas adalah konstan, maka tindakan akan meningkat sebesar 8,543 dalam meningkatkan kualitas audit.
2.  $b_1 = -0,107$  untuk variabel kemandirian. Koefisien regresi ( $b_1$ ) menunjukkan nilai -0,107 berarti bahwa setiap kenaikan satu satuan kemandirian maka akan menurunkan tindakan dalam meningkatkan kualitas audit sebesar 0,107 dengan catatan variabel pengalaman kerja dan akuntabilitas dianggap konstan.
- 3)  $b_2 = 0,244$  untuk variabel pengalaman kerja. Koefisien regresi ( $b_2$ ) menunjukkan nilai 0,244 berarti bahwa setiap kenaikan satu satuan pengalaman kerja maka akan meningkatkan tindakan dalam meningkatkan kualitas audit sebesar 0,244 dengan catatan variabel kemandirian dan akuntabilitas dianggap konstan.
- 4)  $b_3 = 0,303$  untuk variabel akuntabilitas. Koefisien regresi ( $b_3$ ) menunjukkan nilai 0,303 berarti bahwa setiap kenaikan satu satuan akuntabilitas maka akan meningkatkan tindakan dalam meningkatkan kualitas audit sebesar 0.303 dengan catatan variabel kemandirian dan pengalaman kerja dianggap konstan.

### Hasil Uji Parsial (Uji T)

Uji t digunakan mengetahui ada tidaknya hubungan atau pengaruh yang signifikan antara variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Berikut hasil uji signifikan parsial (uji t) dapat dilihat pada tabel 3 berikut:

Tabel 3. Uji signifikan Parsial (uji t) Menggunakan SPSS

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.543	2.403		3.556	.001
	X_1	-.107	.070	-.138	-1.527	.130
	X_2	.244	.055	.393	4.469	.000
	X_3	.303	.088	.299	3.457	.001

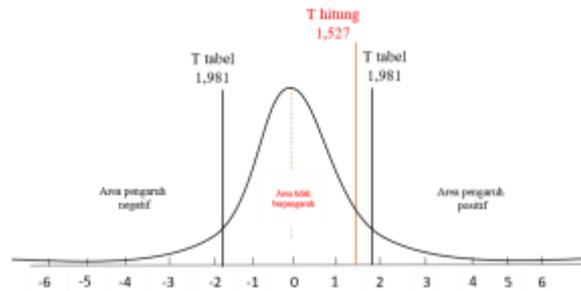
a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah (2022)

### Kemandirian (X<sub>1</sub>)



Nilai hasil Uji t yang diperoleh dengan menganalisis tabel 3 maka nilai  $t_{hitung} = 1,527$  dengan taraf signifikan  $\alpha = 0,130 > 0,05$ . melalui perhitungan  $df = n - 2$  pada taraf signifikan 0,05, maka diperoleh  $t_{tabel} = 1,981$ , sehingga  $t_{hitung} = 1,527 < t_{tabel} = 1,981$ , maka artinya bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel Kemandirian terhadap Tindakan. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat melalui kurva berikut ini:



**Gambar 1.** Kurva Uji T Variabel Kemandirian (X1)  
Sumber: Data diolah (2022)

Hasil ini membuktikan bahwa suatu sikap kemandirian dari seorang auditor tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap tindakan dalam audit. Kemandirian ini sering diartikan sebagai sikap individu yang mandiri sebagai seseorang yang mampu menyelesaikan masalah-masalah yang dihadapinya, mampu mengambil keputusan sendiri, mempunyai inisiatif dan kreatif, tanpa mengabaikan lingkungan di sekelilingnya (Ali, 2004).

Sebagaimana Nurhayati (2011) juga menjelaskan bahwa kemandirian mengindikasikan beberapa hal seperti adanya indikasi unsur-unsur tanggung jawab, percaya diri, inisiatif, memiliki motivasi yang kuat untuk maju, demi kebaikan dirinya, mantap mengambil keputusan sendiri, tidak menggantungkan diri pada orang lain, memiliki hasrat untuk berkompetisi dengan orang lain, mampu mengatasi hambatan, melakukan sesuatu dengan teat, gigih dalam usaha, mampu mengatur kebutuhannya sendiri, dan tegas dalam bertindak serta menguasai tugas yang diembannya (Nurhayati, 2011).

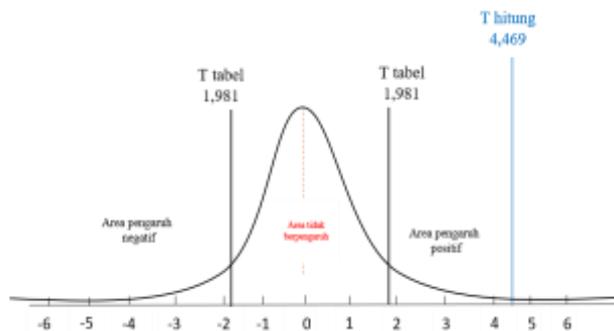
Dalam pelaksanaan audit, memang seharusnya dibutuhkan suatu kemandirian. Sebab, adanya independensi ini dapat memastikan bahwa seorang auditor tidak mudah dipengaruhi oleh berbagai hal dalam mengubah hasil penilaian. Dengan kemandirian seorang auditor dapat membuat keputusan yang tepat sesuai dengan kondisi lingkungan yang dinilai. Sehingga hasil penilaian audit dapat dipertanggungjawabkan. Hal ini sesuai dengan teori yang disampaikan oleh Widayatie (2009) bahwa menurut Masrun, kemandirian dicirikan dengan adanya tanggungjawab berkaitan dengan penyelesaian tugas dan memiliki prinsip benar salah dalam berfikir dan bertindak; sikap otonomi yaitu dengan mengerjakan sendiri tugasnya dan dilakukan atas kehendak sendiri bukan bergantung pada orang lain; sikap inisiatif yang ditunjukkan dengan kemampuan berfikir dan bertindak secara kreatif; serta adanya control diri yang kuat yang ditunjukkan dengan pengendalian tindakan dan emosi pada saat mengatasi masalah serta memiliki kemampuan melihat sudut pandang orang lain (Widayatie, 2009).

Teori kemandirian ini ternyata ditolak dalam penelitian ini jika dikaitkan pada tindakan auditor, sebab ditemukan bahwa pada Kantor Direktorat Jendral Kekayaan Negara di Wilayah Sumatera Utara, antara kemandirian dengan tindakan auditor tidak memiliki pengaruh yang signifikan. Memang pada dasarnya penelitian terhadap tindakan auditor belum pernah dijumpai. Kebanyakan penelitian terdahulu melakukan penelitian antara kemandirian atau independensi dengan kualitas audit.

Apabila dikaitkan dengan kualitas audit, penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Febriyanti (2014) yang menunjukkan tidak adanya pengaruh independensi terhadap kualitas audit (Febriyanti, 2014). Begitu juga dengan penelitian serta Adha (2016) dimana hasil penelitian mereka sama-sama menunjukkan tidak adanya pengaruh independensi atau kemandirian dalam kualitas audit (Adha, 2016).

## Pengalaman kerja ( $X_2$ )

Nilai hasil Uji t yang diperoleh dengan menganalisis tabel 3 maka nilai  $t_{hitung} = 4,469$  dengan taraf signifikan  $\alpha = 0,000 < 0,05$ . Dengan  $df = n-2$ , maka diperoleh  $t_{tabel} 1,981$ , sehingga  $t_{hitung} = 4,469 > t_{tabel} = 1,981$ , maka artinya bahwa ada pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel Pengalaman kerja terhadap Tindakan, seperti kurva berikut:



**Gambar 2.** Kurva Uji T Variabel Pengalaman Kerja ( $X_2$ )  
Sumber: Data diolah (2022)

Hal ini berarti dalam penelitian ini terdapat pengaruh yang signifikan antara pengalaman kerja terhadap tindakan auditor dalam rangka meningkatkan kualitas audit. Hasil ini telah membuktikan pendapat Puspaningsih (2004) yang menyatakan bahwa pengalaman kerja menunjukkan jenis-jenis pekerjaan yang pernah dilakukan seseorang dan akhirnya memberikan peluang yang besar bagi seseorang untuk melakukan pekerjaannya lebih baik (Puspaningsih, 2004). Sehingga semakin luas pengalaman kerja seseorang maka akan semakin terampil seseorang tersebut melakukan pekerjaannya, dan juga akan semakin sempurna juga pola berpikir serta sikapnya dalam bertindak untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, dengan pengalaman kerja yang banyak, tindakan seorang audit akan semakin baik untuk mencapai kualitas audit yang baik pula.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Mahardika, Sujana dan Purnamawati (2017) yang menyatakan bahwa pengalaman kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kualitas hasil audit (Mahardika et al., 2017). Penelitian yang dilakukan oleh Perianti (2020) meskipun mengenai pengaruh pengalaman audit terhadap kualitas hasil kerja auditor, namun tetap mengarah pada pengalaman kerja yang data meningkatkan kualitas audit. Menurut penelitiannya pengalaman kerja memiliki pengaruh terhadap kualitas kerja audit.

Beberapa hal yang dapat mempengaruhi pengalaman kerja menurut Foster (2001) yaitu diantaranya berkaitan dengan lama waktu atau masa kerja (Foster, 2001). Semakin lama waktu seseorang telah bekerja maka seseorang tersebut akan dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan akan melaksanakannya dengan baik. Hal ini sesuai dengan kondisi Kantor DJKN Wilayah Sumatera Utara, di mana berdasarkan peraturan yang ada, seorang auditor harus memiliki pengalaman bekerja minimal selama dua (2) tahun. Para auditor DJKN Wilayah Sumatera Utara rata-rata memiliki pengalaman kerja di atas 2 tahun, sehingga hal ini mendukung hasil penelitian. Bahwa pengalaman kerja memang sangat mempengaruhi sebuah tindakan auditor dalam melakukan pekerjaannya untuk meningkatkan kualitas audit.

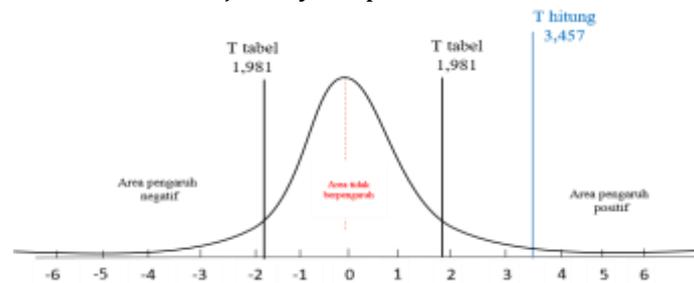
Merujuk pada hasil kuesioner yang diisi para pegawai DJKN Wilayah Sumatera Utara, mereka menilai bahwa auditor yang mereka miliki telah memenuhi kriteria berpengalaman sebagaimana pendapat Handoko (1999), yaitu:

1. Auditor telah memiliki Pendidikan yang sesuai, mengikuti kursus atau pelatihan yang berkaitan dengan tugas dan wewenangnya sebagai auditor;
2. Auditor dinilai memiliki bakat dan minat ataupun dengan kata lain memiliki kapasitas sebagai seorang auditor;
3. Auditor memiliki sikap bertanggungjawab dan memegang wewenangnya dengan baik; serta

4. Auditor memiliki kemampuan dalam menganalisis untuk mempelajari kemampuan penilaian dan penganalisisan (Handoko, 1999).

### Akuntabilitas ( $X_3$ )

Nilai hasil Uji t yang diperoleh dengan menganalisis tabel 3 maka nilai  $t_{hitung} = 3,457$  dengan taraf signifikan  $\alpha = 0001 < 0.05$  maka diperoleh  $t_{tabel} = 1,981$ , sehingga  $t_{hitung} = 3,457 > t_{tabel} = 1,981$ , maka artinya bahwa ada pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel Akuntabilitas kerja terhadap Tindakan. Untuk lebih jelasnya dapat melihat kurva berikut:



**Gambar 3.** Kurva Uji T Variabel Akuntabilitas ( $X_3$ )

Sumber: Data diolah (2022)

Berdasarkan hasil penelitian ini, ditemukan nilai T hitung sebesar 3,457 dengan taraf signifikan  $\alpha = 0,001$  yang berarti lebih kecil dari 0,05 dan dengan nilai T tabel sebesar 1,981 lebih kecil dari nilai t hitung. Maka, penelitian ini mengindikasikan bahwa akuntabilitas auditor memiliki pengaruh yang signifikan terhadap tindakan audit. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Hapsari (2016) yang menyatakan bahwa semakin tinggi akuntabilitas maka semakin meningkat kualitas daripada hasil audit (Hapsari, 2016). Serupa dengan penelitian Perianti (2020) yang menyatakan adanya pengaruh akuntabilitas terhadap kualitas hasil kerja audit. Hal ini berarti mengindikasikan bahwa akuntabilitas benar-benar akan mendorong tindakan auditor untuk dapat meningkatkan hasil audit yang berkualitas.

Hasil penelitian ini telah membuktikan bahwa pegawai pada seksi kepatuhan internal di Kantor DJKN di Wilayah Sumatera Utara telah memiliki tanggung jawab penuh dan baik terhadap tugas dan pekerjaannya. Hal ini terbukti dengan hasil audit di beberapa kota seperti terlihat di Laporan Hasil Pengujian Pengendalian Utama (LHPPU) KPKNL Pematang Siantar, KPKNL Padang Sidempuan, dan KPKNL Kisaran memiliki hasil yang hampir seluruhnya efektif. Namun tidak demikian dengan LHPPU Medan, karena ditemukan adanya beberapa penilaian yang bernilai tidak efektif. Hasil yang tidak efektif menyebabkan nilai dari kualitas penilaian audit yang kurang maksimal. Adanya temuan ketidakefektifan di LHPPU Medan membuktikan adanya akuntabilitas seorang auditor, karena Seksi Kepatuhan Internal KPKNL Medan tetap memberikan hasil audit yang menunjukkan adanya pelanggaran dalam pelaksanaan SOP di KPKNL Medan.

### Hasil Uji Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independent terhadap variabel dependen secara bersama-sama. Uji ini dilakukan untuk menguji pengaruh simultan yang signifikan antara Kemandirian ( $X_1$ ), Pengalaman kerja ( $X_2$ ) dan Akuntabilitas ( $X_3$ ) terhadap Tindakan ( $Y$ ). Berikut hasil uji signifikan simultan (uji f) dapat dilihat pada tabel 4.

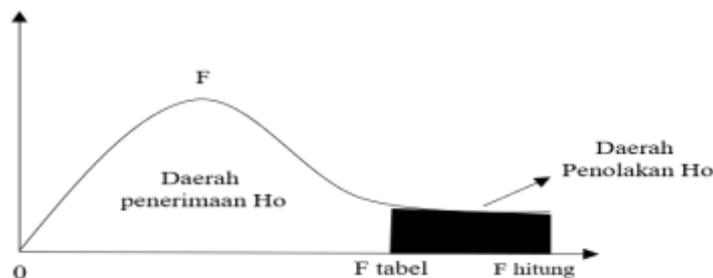
Tabel 4. Uji signifikan Simultan Menggunakan SPSS

		ANOVAa				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	38.019	3	12.673	10.137	.000b
	Residual	138.763	112	1.250		
	Total	176.783	114			

a. Dependent Variable: Y  
b. Predictors: (Constant), X<sub>3</sub>, X<sub>2</sub>, X<sub>1</sub>

Sumber: Data diolah (2022)

Berdasarkan tabel 4 hasil analisis data diperoleh  $F_{hitung}$  sebesar 10,137 sedangkan F tabel dihitung berdasarkan nilai df. Dalam uji F, terdapat DF 1 dan DF 2. DF 1 adalah jumlah variabel bebas, maka DF1 dalam penelitian ini = 3. Sedangkan DF2 jumlah sampel – jumlah variabel bebas – 1, maka DF2 = 115-3-1= 111. Dengan melihat tabel distribusi uji f, maka  $F_{tabel} = 2,686$ . Karena  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka artinya secara bersama-sama variabel Kemandirian, Pengalaman kerja, dan Akuntabilitas berpengaruh secara signifikan terhadap Tindakan. Berikut kurva uji F:



Gambar 4. Kurva Uji F  
Sumber: Data diolah (2022)

Tindakan pada dasarnya mengarah pada perilaku. Sebagaimana Weber menjelaskan bahwa tindakan memiliki arti sebagai perilaku yang memiliki makna, yaitu perilaku yang diarahkan pada orang lain. Sedangkan Fishbein dan Ajzen menyatakan bahwa tindakan merupakan studi hubungan antara perilaku dan sikap. Asumsi utamanya adalah mempertimbangkan tindakan seseorang dan implikasi dari tindakan tersebut untuk pengambilan keputusan. Dalam kaitannya dengan penelitian ini, tindakan audit mengarah pada perilaku dan sikap seorang auditor yang diperlukan dalam melakukan penilaian terhadap pegawai yang diaudit, sehingga pada akhirnya dapat mengambil sebuah keputusan berdasarkan penilaian tersebut (Fishbein & Ajzen, 1975).

Hasil penelitian menunjukkan nilai F hitung sebesar 10,137 sedangkan nilai F tabel sebesar 2,686 yang berarti nilai F hitung lebih besar dari nilai F tabel sehingga mengindikasikan adanya pengaruh yang signifikan antara kemandirian, pengalaman kerja, dan akuntabilitas secara simultan terhadap tindakan audit. Hal ini mengindikasikan bahwa meskipun secara parsial kemandirian tidak mempengaruhi tindakan, ternyata apabila dilakukan bersamaan dengan pengalaman kerja maupun akuntabilitas, kemandirian juga menyumbang pengaruh kepada tindakan audit. Pengaruh secara simultan memang sudah sepantasnya terjadi terhadap tindakan. Sebab, semuanya ini berkaitan dengan sikap dan perilaku. Kemandirian menunjukkan sikap dan perilaku yang tidak mudah dipengaruhi orang lain dalam memberikan penilaian, pengalaman kerja merupakan sikap dan perilaku yang berkaitan dengan lamanya telah bekerja, sedangkan akuntabilitas merupakan sikap dan perilaku bertanggung jawab terhadap pekerjaannya. Sehingga memang sudah selayaknya kemandirian, pengalaman kerja dan akuntabilitas mempengaruhi tindakan audit dalam rangka meningkatkan kualitas audit.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Mahardika, Sujana dan Purnamawati (2017) yang menyatakan bahwa independensi atau kemandirian serta pengalaman kerja secara simultan mempengaruhi kualitas hasil audit. Kemudian juga mendukung



hasil penelitian Hapsari (2016) di mana hasilnya menyebutkan secara simultan akuntabilitas dan kemandirian mempengaruhi kualitas dari hasil audit.

### Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi digunakan untuk mencari seberapa besar variasi variabel bebas dapat menjelaskan secara keseluruhan variasi variabel bebas. Koefisien determinasi mengukur seberapa besar pengaruh variabel bebas secara keseluruhan terhadap naik turunnya variasi nilai variabel. Berikut hasil uji koefisien relasi ( $R$ ) dapat dilihat pada tabel 10 berikut:

**Tabel 5.** Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) Menggunakan SPSS

<b>Model Summary<sup>b</sup></b>				
<b>Model</b>	<b>R</b>	<b>R Square</b>	<b>Adjusted R Square</b>	<b>Std. Error of the Estimate</b>
<b>1</b>	.464 <sup>a</sup>	.215	.194	1.11809

**a. Predictors: (Constant), X\_3, X\_2, X\_1**

**b. Dependent Variable: Y**

Sumber: Data diolah (2022)

Dari tabel 5 dapat dilihat bahwa koefisien determinasi ( $R$  square) yang diperoleh sebesar 0.215 Hal ini berarti 21,5% variabel tindakan dapat dijelaskan oleh variabel Kemandirian, Pengalaman kerja, dan Akuntabilitas. Sedangkan Sisanya 78,5% variabel tindakan dapat dijelaskan oleh variabel atau faktor lain yang tidak dapat di sebutkan dalam penelitian ini. Berikut grafik hasil uji determinasi:

### SIMPULAN

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

### DAFTAR PUSTAKA

- Adha, B. R. (2016). Pengaruh Independensi Auditor, Profesionalisme Auditor, Etika Profesi Auditor, Akuntabilitas Auditor Terhadap Kualitas Audit Pada Kantor Akuntan Publik di Surabaya (Skripsi). Universitas Airlangga, Surabaya.
- Ali, M. (2004). Guru Dalam Proses Belajar Mengajar. Bandung: Sinar Baru Algensido.
- Azwar, S. (2017). Metode Penelitian Psikologi. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Cloyd, B. C. (1997). Performance in Tax Research Tasks: The Joint Effect of Knowledge and Accountability. *The Accounting Review*, 72(1).
- Febriyanti, R. (2014). Pengaruh Independensi, Due Professional Care Dan Akuntabilitas Terhadap Kualitas Audit (Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik di Kota Padang dan Pekanbaru). *Jurnal Akuntansi*, 2(2). Retrieved from <http://ejournal.unp.ac.id/students/index.php/akt/article/view/1043>
- Fishbein, M., & Ajzen, I. (1975). *Belief, Attitude, Intention, and Behavior: An Introduction to Theory and Research*. New York: Addison-Wesley.
- Foster, B. (2001). *Pembinaan Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Jakarta: PPM.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program IBM SPSS 23 (Cetakan ke VII)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, H. (1999). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Rafika Aditam.
- Hapsari, S. K. (2016). *Pengaruh Akuntabilitas, Kompetensi dan Independensi Terhadap Kualitas Audit*. Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Hayes, A. (2022, June 7). What Is a Business? Understanding Different Types and Company Sizes. Retrieved November 5, 2022, from investopedia.com website: <https://www.investopedia.com/terms/b/business.asp>



- Kusharyanti. (2003). Temuan Penelitian Mengenai Kualitas Audit dan Kemungkinan Topik Penelitian di Masa Datang. *Jurnal Akuntansi dan Manajemen*. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, 3(2).
- Mahardika, P. I., Edy Sujana, & I Gusti Ayu Purnamawati. (2017). Pengaruh Independensi, Pengalaman Kerja, dan Due Professional Care Terhadap Kualitas Hasil Audit (Studi Empiris pada Kantor Inspektorat di Bali). *JIMAT (Jurnal Ilmiah Mahasiswa Akuntansi) Undiksha*, 7(1). <https://doi.org/10.23887/JIMAT.V7I1.10244>
- Nurhayati, E. (2011). *Bimbingan, Konseling, dan Psikoterapi Inovatif*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Perianti, I. (2020). Pengaruh Akuntabilitas dan Pengalaman Audit Terhadap Kualitas Hasil Kerja Auditor (Skripsi). Universitas Muhammadiyah Palembang, Palembang.
- Puspaningsih, A. (2004). Faktor-Faktor yang Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Manajer Perusahaan Manufaktur. *Jurnal Akuntansi Dan Auditing Indonesia*, 8(1). Retrieved from <https://journal.uui.ac.id/JAAI/article/view/833>
- Sibero, A. F. K. (2013). *Web Programming Power Pack*. Yogyakarta: Mediakom.
- Silitonga, G. F. (2022, May 23). Dukungan Kakanwil DJKN Sumut dalam rangka persiapan KPKNL Kisaran meraih predikat Wilayah Bebas dari Korupsi.
- Simorangkir, P. (2019). Pengaruh Profesionalisme, Pengalaman, Akuntabilitas, Kompetensi dan Independensi Auditor Terhadap Kualitas Audit (Tahun 2018) pada KAP di Medan (Skripsi). Universitas Sumatera Utara, Medan.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Unit Kepatuhan Internal bukan Provost! (2013, October 16). Retrieved November 5, 2022, from [djkn.kemenkeu.go.id](https://www.djkn.kemenkeu.go.id) website: <https://www.djkn.kemenkeu.go.id/kanwil-jabar/baca-berita/3885/Unit-Kepatuhan-Internal-bukan-Provost.html>
- Widayatie. (2009). *Belajar dan Pembelajaran*. Jakarta: Rineka Cipta.

