

BAB II

TINJAUAN USTAKA

A. Landasan Teori

Pada landasan teori skripsi saya menggunakan Teori Identitas Sosial.

1. Kinerja Auditor

Auditor adalah salah satu profesi yang diharapkan dapat memberikan penilaian yang bebas tidak memihak terhadap informasi yang disajikan oleh manajemen perusahaan dalam pelaporan keuangan. Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pelaksanaan suatu kegiatan, program atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam strategi planning suatu organisasi. Istilah kinerja sering digunakan untuk menyebut prestasi atau tingkat keberhasilan individu maupun kelompok individu (Mahsun dkk, 2007).

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja (prestasi kerja) auditor adalah suatu hasil karya yang dicapai oleh seorang auditor dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan waktu yang diukur dengan mempertimbangkan kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu. Kinerja (prestasi

jumlah hasil kerja yang dihasilkan dalam kurun waktu tertentu, dan ketepatan waktu adalah kesesuaian waktu yang telah direncanakan (Trisnaningsih, 2007).

2. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja pada dasarnya merupakan penentuan secara periodik efektivitas operasional suatu organisasi dan personilnya berdasarkan sasaran, standar, dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya (Wati dkk, 2010). Penilaian kinerja berguna untuk memperbaiki kinerja dimasa yang akan datang, memberikan nilai umpan balik tentang kualitas kerja untuk kemudian mempelajari kemajuan perbaikan yang dikehendaki dalam kinerja.

Menurut Larkin (1990) dalam Trisnaningsih (2007) terdapat empat dimensi personalitas untuk mengukur kinerja, yaitu kemampuan, komitmen profesional, motivasi, dan kepuasan kerja. Seorang auditor yang mempunyai kemampuan dalam hal auditing maka akan cakap dalam menyelesaikan pekerjaan. Auditor yang komitmen terhadap profesinya maka akan loyal terhadap profesinya seperti yang dipersepsikan oleh auditor tersebut. Motivasi yang dimiliki seorang auditor akan mendorong keinginan individu auditor tersebut untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai suatu tujuan. Adapun kepuasan kerja auditor adalah tingkat kepuasan individu auditor dengan posisinya dalam organisasi secara relatif dibandingkan dengan teman sekerja atau

Berbagai teknik dapat digunakan untuk melakukan penilaian kinerja auditor misalnya melalui atasan langsung secara berjenjang, yakni anggota tim dinilai oleh ketua tim, pengendali teknis memberikan penilaian terhadap ketua tim, berikutnya pengendali mutu menilai kinerja pengendali teknis, dan pengendali mutu dinilai kinerjanya oleh inspektur. Teknik ini juga dikenal dengan penilaian oleh rekan sejawat. Teknik yang lainnya adalah penilaian kinerja auditor oleh auditee, atau meminta konsultan atau pihak lain memberikan penilaian terhadap auditor berdasarkan output kerja auditor.

3. Independensi

Independensi merupakan sikap mental yang bebas dari pengaruh tidak dikendalikan oleh orang lain, tidak tergantung pada orang lain. Independensi dapat juga diartikan adanya kejujuran dalam diri auditor dalam mempertimbangkan fakta dan adanya pertimbangan yang obyektif tidak memihak dalam diri auditor dalam merumuskan dan menyatakan pendapatnya (Mulyadi, 2002 : 52). Dalam Kode Etik Akuntan Indonesia. Pasal 1 ayat 2 menyatakan bahwa setiap anggota harus mempertahankan integritas, objektivitas dan independensi dalam melaksanakan tugasnya. Seorang auditor yang menegakkan independensinya, tidak akan terpengaruh dan tidak dipengaruhi oleh berbagai kekuatan yang berasal dari luar diri auditor dalam mempertimbangkan fakta yang dijumpainya dalam pemeriksaan. Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa independensi merupakan sikap seseorang untuk bertindak

ini, tidak memihak, dan melaporkan temuan-temuan hanya berdasarkan bukti

yang ada. Di samping itu dengan adanya kode etik, masyarakat akan dapat menilai sejauh mana seorang auditor telah bekerja sesuai dengan standar-standar etika yang telah ditetapkan oleh profesinya (Arens dkk, 2003 dalam wati dkk, 2010).

4. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah sebagai suatu keadaan dimana seseorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Menurut Stephen P. Robbins didefinisikan bahwa keterlibatan pekerjaan yang tinggi berarti memihak pada pekerjaan tertentu seseorang individu, sementara komitmen organisasional yang tinggi berarti memihak organisasi yang merekrut individu tersebut. Dalam organisasi sekolah guru merupakan tenaga profesional yang berhadapan langsung dengan siswa, maka guru dalam menjalankan tugasnya sebagai pendidik mampu menjalankan kebijakan-kebijakan dengan tujuan-tujuan tertentu dan mempunyai komitmen yang kuat terhadap sekolah tempat dia bekerja.

Komitmen organisasi menurut Meyer *et al.* (1989) dalam Yustina (2006) adalah derajat sejauh mana keterlibatan seseorang dalam organisasinya dan kekuatan identifikasinya terhadap suatu organisasi tertentu. Dari berbagai keterbatasan definisi komitmen organisasi tersebut, dapat disimpulkan bahwa pada dasarnya komitmen organisasi merupakan suatu proses dalam diri individu untuk mengidentifikasikan dirinya dengan nilai-nilai, aturan-aturan dan tujuan-

tujuan organisasi yang bukan hanya sebagai kesetiaan yang pasif terhadap organisasi, sehingga komitmen menyiratkan hubungan pegawai dan organisasi secara aktif.

5. Pemahaman *Good Governance*

Good governance adalah tata kelola yang baik pada suatu usaha yang dilandasi oleh etika profesional dalam berusaha/berkarya. *Good Governance* juga dimaksudkan sebagai suatu kemampuan manajerial untuk mengelola sumber daya dan urusan suatu negara dengan cara-cara terbuka, transparan, akuntabel, *equitable*, dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat (Widyananda, 2008).

Badjuri dan Trihapsari (2004), dalam pemerintahan yang baik atau *good governance* ditandai dengan tiga pilar utama yang merupakan elemen dasar yang saling berkaitan. Ketiga elemen dasar tersebut adalah partisipasi, transparansi dan akuntabilitas. Suatu pemerintahan yang baik harus membuka pintu yang seluas-luasnya agar semua pihak yang terkait dalam pemerintahan tersebut dapat berperan serta atau berpartisipasi secara aktif, jalannya pemerintahan harus diselenggarakan secara transparan dan pelaksanaan pemerintahan tersebut harus dapat dipertanggungjawabkan. Di samping itu, praktik pemerintahan yang baik juga dapat meningkatkan iklim keterbukaan, integritas, dan akuntabilitas sesuai dengan prinsip-prinsip dasar *good governance* pada sektor publik. Secara umum, ketiga prinsip *good governance* tersebut di atas tercermin secara jelas dalam

dan tanggung jawab keuangan negara sebagaimana tercantum dalam ketiga paket perundang-undangan di bidang keuangan negara tersebut.

6. Konflik Peran

Menurut Suwandi dan Indrianto (1999) koordinasi arus kerja menyangkut seberapa baik berbagai aktivitas kerja yang saling berhubungan dapat dikoordinasi dan seberapa jauh individu mendapat tugas informasi tentang kemajuan tugasnya. Kecukupan wewenang berhubungan dengan sejauhmana individu mempunyai wewenang untuk mengambil keputusan yang perlu dan mengatasi masalah kerja. Kecukupan komunikasi berhubungan dengan derajat penyediaan informasi yang akurat dan tepat waktu sesuai kebutuhan. Kemampuan adaptasi mengacu pada kemampuan untuk menangani perubahan keadaan dengan baik dan tepat waktu.

Menurut Puspa dan Riyanto (1999) konflik peran adalah suatu gejala psikologis yang dialami oleh rasa tidak nyaman dalam bekerja dan secara potensial akan menurunkan motivasi kerja.

Menurut Reksohadiprodjo dan Handoko (1999) konflik peran terdiri dari:

1. Konflik peran yang terjadi di dalam diri karyawan, di mana peraturan yang berlaku tidak dapat diterima oleh seseorang sehingga orang itu memilih untuk tidak melaksanakan sesuatu sesuai dengan peraturan yang berlaku tersebut.
2. Konflik peran antar peran, di mana orang menghadapi persoalan karena dia menjabat dua atau lebih fungsi yang saling bertentangan

3. Konflik yang timbul karena seseorang harus memenuhi harapan beberapa orang.
4. Konflik yang timbul karena disampaikan informasi yang saling bertentangan.

7. Ketidakjelasan Peran

Menurut Reksomadiprodjo dan Handoko (1999) Ketidakjelasan peran yang timbul, akibat individu tidak mengerti tentang peran yang diharapkan darinya meskipun sudah dijelaskan. Hal ini biasanya terjadi pada anggota organisasi yang baru atau mereka tidak siap menerima perannya. Beberapa faktor yang mempengaruhi ketidakjelasan peran yaitu:

1. **Faktor organisasi**

Fungsi individu tidak jelas dalam organisasi sehingga peran yang dilakukan pun tidak jelas. Faktor pemberi peran ketidakjelasan peran timbul karena harapan yang tidak jelas dari atasan terhadap bawahannya.

2. **Faktor penerimaan pesan** Ketidakjelasan peran yang timbul akibat individu tidak mengerti tentang peran yang diharapkan darinya meskipun sudah dijelaskan.

Hal ini biasanya terjadi pada anggota organisasi yang baru atau mereka

Menurut Budhiman (2010) jika terjadi ketidakjelasan peran maupun kurang diterimanya peran oleh masing-masing auditor, pemimpinlah yang semestinya harus mengatasi hal tersebut. Ketidakjelasan peran membutuhkan kemampuan dan kewenangan pemimpin untuk menjelaskan peran masing-masing anggota dengan cara meninjau kembali pengaturan tugas-tugas, pendelegasian wewenang, hak, kewajiban dan tanggung jawab yang telah ditetapkan dalam *job description* yang terdahulu, yang mungkin memerlukan penyesuaianpenyesuaian baru menurut kebutuhan maupun kemampuan para anggota tersebut. Kurang atau tidak diterimanya peran yang mungkin terjadi, karena ketidaksesuaian antara harapan seseorang dengan kenyataan perannya, mungkin perlu didiskusikan bersama antara pemimpin dan para pemegang peran tersebut agar tidak mempengaruhi kinerja.

8. Profesionalisme

Menurut pengertian umum, seseorang dikatakan profesional jika memenuhi tiga kriteria, yaitu mempunyai keahlian untuk melaksanakan tugas sesuai dengan bidangnya, melaksanakan suatu tugas atau profesi dengan menetapkan standard baku di bidang profesi yang bersangkutan dan menjalankan tugas profesinya dengan mematuhi etika profesi yang telah ditetapkan. Profesi dan profesionalisme dapat dibedakan secara konseptual. Profesi merupakan jenis pekerjaan yang memenuhi beberapa penting tanpa melihat suatu pekerjaan (Herawati dkk, 2009).

Sebagai seseorang yang profesional, auditor harus menghindari kelalaian dan ketidakjujuran. Arens et al (2003) dalam Noveria(2006) mendefinisikan profesionalisme sebagai tanggung jawab individu untuk berperilaku yang lebih baik dari sekedar mematuhi undang-undang dan peraturan masyarakat yang ada. Profesionalisme juga merupakan elemen dari motivasi yang memberikan sumbangan pada seseorang agar mempunyai kinerja tugas yang tinggi (Guntur dkk, 2002 dalam Ifada dan M. Ja'far, 2005).

Sebagai seorang auditor mengakui tanggung jawabnya terhadap masyarakat, terhadap klien dan terhadap rekan seprofesi, termasuk untuk berperilaku yang terhormat, sekalipun ini merupakan pengorbanan pribadi. Seseorang auditor dapat dikatakan profesional apabila telah memenuhi dan mematuhi standard-standard kode etik yang telah ditetapkan oleh IAI (Ikatan Akuntan Indonesia) antara lain (Wahyudi dkk, 2006) :

1. Prinsip-prinsip yang ditetapkan oleh IAI, yaitu standar ideal dari perilaku etis yang telah ditetapkan oleh IAI seperti dalam terminology filosofi.
2. Peraturan perilaku seperti standar minimum perilaku etis yang ditetapkan sebagai peraturan khusus yang merupakan suatu

3. Interpretasi peraturan perilaku tidak merupakan keharusan, tetapi para praktisi harus memahaminya.

4. Ketetapan etika seperti seorang akuntan publik wajib untuk harus tetap memegang teguh prinsip kebebasan dalam menjalankan proses auditnya, walaupun auditor dibayar oleh kliennya.

Sebagai profesional, akuntan publik mengakui tanggung jawabnya terhadap masyarakat, terhadap klien dan terhadap rekan seprofesi termasuk untuk berperilaku yang terhormat sekalipun ini merupakan pengorbanan pribadi.

10. Gender

Gender diduga menjadi salah satu faktor level individu yang turut mempengaruhi kinerja auditor seiring dengan terjadinya perubahan pada kompleksitas tugas dan pengaruh tingkat kepatuhan terhadap etika. Temuan riset literatur psikologis kognitif dan pemasaran juga menyebutkan bahwa wanita diduga lebih efisien dan efektif dalam memproses informasi saat adanya kompleksitas tugas dalam pengambilan keputusan dibandingkan dengan pria. Ruegger dan King (1992) menyatakan wanita umumnya memiliki tingkat pertimbangan moral yang lebih tinggi dari pada pria. Hal ini menyatakan pengaruh *gender* terhadap perbedaan persepsi etika terjadi pada saat proses pengambilan keputusan. Istilah *gender* dapat diartikan sebagai perbedaan peran

biologisnya/seksualnya, tetapi juga mencakup nilai-nilai sosial budaya. Isu *gender* mendorong beberapa peneliti mengkaitkannya dengan peran laki-laki dan perempuan dalam masyarakat, dan dikaitkan dengan kemampuan perempuan dalam menyelesaikan tugas dalam suatu profesi. Riset tentang adanya perbedaan proses informasi yang diakibatkan oleh adanya isu *gender* disosialisasikan oleh Meyers-Levy (1986). Meyers-Levy (1986) mengembangkan kerangka teoritis untuk menjelaskan kajian tentang perbedaan antara perempuan dan laki-laki dalam memproses informasi. Kerangka teoritis ini mereka sebut dengan "*selectivity hypothesis*". Perbedaan yang didasarkan pada isu *gender* dalam pemrosesan informasi dan pembuatan keputusan didasarkan atas pendekatan yang berbeda yaitu bahwa laki-laki dan perempuan menggunakan pemrosesan inti informasi dalam memecahkan masalah dan membuat inti keputusan. Laki-laki pada umumnya dalam menyelesaikan masalah tidak menggunakan semua informasi yang tersedia, dan mereka juga tidak memproses informasi secara menyeluruh.

B. Hasil Penelitian Terdahulu dan Penurunan Hipotesis

1. Pengaruh Independensi Terhadap Kinerja Auditor Pemerintahan

Independensi merupakan aspek penting bagi profesionalisme akuntan khususnya dalam membentuk integritas pribadi yang tinggi. Hal ini disebabkan karena pelayanan jasa akuntan sangat dipengaruhi oleh kepercayaan klien

Seorang auditor yang memiliki independensi tinggi maka kinerjanya akan menjadi lebih baik (Trisnaningsih, 2007). Cristiawan (2002) dan Elfarini (2007) menyatakan bahwa independensi merupakan faktor yang menentukan dari kualitas audit, hal ini dapat dipahami karena jika auditor benar-benar independen maka tidak akan terpengaruh oleh kliennya, kualitas audit yang baik menandakan bahwa auditor memiliki kinerja yang baik. Pada penelitian yang dilakukan Trisnaningsih (2007) membuktikan bahwa independensi auditor berpengaruh terhadap kinerja auditor. Sama halnya dengan penelitian yang dilakukan Wibowo (2009) bahwa terdapat pengaruh positif independensi auditor terhadap kinerja auditor.

Semakin tidak berpihaknya (independen) seorang auditor pemerintah dalam melakukan audit, maka hasil pemeriksaannya akan sesuai dengan fakta-fakta yang ada sehingga kinerja auditor pemerintah akan semakin baik. Dari uraian diatas dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₁: Independensi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor pemerintah.

2. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Auditor Pemerintahan

Meyer *et al.*, (1989) dalam Trisnaningsih (2007) menguji hubungan antara kinerja manajer tingkat atas dengan komitmen *affective* dan komitmen *continuance* pada perusahaan jasa makanan. Hasil penelitiannya menyatakan bahwa komitmen *affective* berkorelasi secara positif dengan kinerja, sedangkan

Ketchand dan Strawser, (2001); Siders *et al.*, (2001); Fernando *et al.*, (2005) dalam Marganingsih dkk (2009) memberikan kesimpulan yang sama bahwa komitmen organisasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja. Hasil penelitian tersebut didukung oleh Trisnaningsih (2007), Marganingsih dkk (2009) memberikan kesimpulan yang sama bahwa komitmen organisasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja. Hasil penelitian tersebut didukung oleh Trisnaningsih (2007), Marganingsih dkk (2009) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi mempengaruhi secara positif kinerja auditor. Penelitian yang dilakukan Wati dkk dalam david (2011) menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor pemerintah.

Komitmen yang tepat akan memberikan motivasi yang tinggi dan memberikan dampak yang positif terhadap kinerja suatu pekerjaan. Berdasarkan uraian di atas dan penelitian sebelumnya, dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

3. Pengaruh Pemahaman Good Governance Terhadap Kinerja Auditor Pemerintah.

Penjelasan *World Bank* mengenai *good governance* yang dikutip Departemen Dalam Negeri menyatakan bahwa *good governance* merupakan sesuatu penyelenggaraan manajemen pembangunan yang solid dan bertanggung jawab yang sejalan dengan prinsip demokrasi dan pasar yang efisien, penghindaran salah alokasi dana investasi, dan pencegahan korupsi baik secara politik maupun administratif, menjalankan disiplin anggaran serta penciptaan legal dan politik *framework* bagi tumbuhnya aktivitas usaha.

Trisnaningsih (2007) dalam penelitiannya menemukan bahwa pemahaman *good governance* berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor tidak terbukti. Sedangkan Kapler dan Love (2002) dalam Trisnaningsih (2007) menemukan adanya hubungan positif antara *corporate governance* dengan kinerja perusahaan yang diukur dengan *return on assets* (ROA) dan Tobin's Q. Hasil penelitian Wibowo (2009) juga berhasil membuktikan pemahaman *good governance* berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Penelitian yang dilakukan Wati dkk (2010) menunjukkan bahwa variabel pemahaman *good governance* berpengaruh positif terhadap kinerja auditor pemerintah. Penelitian yang dilakukan David (2011) menunjukkan bahwa variabel pemahaman *good governance* berpengaruh positif terhadap kinerja auditor pemerintah. Dengan

H₃: Pemahaman *good governance* berpengaruh positif terhadap kinerja auditor pemerintah.

4. Pengaruh Konflik Peran Terhadap Kinerja Auditor Pemerintah

Semakin tinggi konflik peran yang terjadi, maka akan menimbulkan penurunan kepuasan kerja, sehingga kinerja auditor juga akan semakin menurun, seperti timbulnya ketegangan, peningkatan perputaran kerja dan penurunan kepuasan kerja, serta penurunan kinerja secara keseluruhan.

Hal ini didukung oleh Suwandi dan Indriantoro (1999) menyatakan bahwa konflik peran mempunyai hubungan negatif dengan kepuasan kerja. Penelitian yang dihasilkan Cahyono (2002) bahwa konflik peran berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja auditor. Penelitian yang dilakukan Budhiman (2010) menyatakan bahwa konflik peran berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor pemerintah. Dengan demikian dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₄: Konflik peran berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor pemerintah.

5. Pengaruh Ketidakjelasan Peran Terhadap Kinerja Auditor Pemerintah

Agustina (2009) bahwa ketidakjelasan peran berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja auditor. Setiap timbulnya ketidakjelasan peran tentunya akan menurunkan kinerja di dalam suatu organisasi ataupun perusahaan.

Hal ini didukung oleh Budhiman (2010) menyatakan

bahwa ketidakjelasan peran berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja auditor.

Ketika ketidakjelasan peran muncul dalam tim di dalam auditor, kinerja auditor dan kepuasan auditor sudah berada dalam keadaan bahaya. Auditor harus segera menentukan strategi yang paling tepat dalam menyelesaikan ketidakjelasan peran yang muncul agar tidak berdampak pada kinerja auditor yang buruk. Dengan demikian dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₅: Ketidakjelasan peran berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor pemerintah.

6. Pengaruh Profesionalisme terhadap Kinerja Auditor Pemerintah

Sebagai seseorang yang profesional, auditor harus menghindari kelalaian dan ketidakjujuran. Arens et al (2003) dalam Noveria(2006) mendefinisikan profesionalisme sebagai tanggung jawab individu untuk berperilaku yang lebih baik dari sekedar mematuhi undang-undang dan peraturan masyarakat yang ada. Profesionalisme juga merupakan elemen dari motivasi yang memberikan sumbangan pada seseorang agar mempunyai kinerja tugas yang tinggi (Guntur dkk, 2002 dalam Ifada dan M. Ja'far, 2005).

Oleh sebab itu profesionalisme sangat berpengaruh terhadap keputusan kinerja auditor. Dari uraian diatas dapat disimpulkan hipotesis penelitian sebagai berikut :

H₆: Profesionalisme berpengaruh positif terhadap kinerja auditor pemerintah

7. Pengaruh Perbedaan Gender Terhadap Kinerja Auditor

Gender diduga menjadi salah satu faktor level individu yang turut mempengaruhi kinerja auditor seiring dengan terjadinya perubahan pada kompleksitas tugas dan pengaruh tingkat kepatuhan terhadap etika. Temuan riset literatur psikologis kognitif dan pemasaran juga menyebutkan bahwa wanita diduga lebih efisien dan efektif dalam memproses informasi saat adanya kompleksitas tugas dalam pengambilan keputusan dibandingkan dengan pria. Ruegger dan King (1992) menyatakan wanita umumnya memiliki tingkat pertimbangan moral yang lebih tinggi dari pada pria. Hal ini menyatakan pengaruh *gender* terhadap perbedaan persepsi etika terjadi pada saat proses pengambilan keputusan. Istilah *gender* dapat diartikan sebagai pembedaan peran antara laki-laki dan perempuan yang tidak hanya mengacu pada perbedaan biologisnya/seksualnya, tetapi juga mencakup nilai-nilai sosial budaya. Isu *gender* mendorong beberapa peneliti mengkaitkannya dengan peran laki-laki dan perempuan dalam masyarakat, dan dikaitkan dengan kemampuan perempuan dalam menyelesaikan tugas dalam suatu profesi.

Argumen ini didukung oleh hasil penelitian dari Giligan (1982), Sweeney dan Robert (1997), Barbeau dan Brabeck dalam Hartanto (1999), dan Cohen, *et al.* Sabaruddinsah (2007) dalam penelitiannya menemukan bahwa perbedaan gender berpengaruh positif terhadap keputusan Auditor yang diambil. Dari uraian di atas dapat dirumuskan hipotesis penelitian berikut :

H₁: Perbedaan Gender berpengaruh positif terhadap kinerja auditor pemerintah

G. Model Penelitian

GAMBAR 2.1
MODEL PENELITIAN

