

# **SKRIPSI**

## **PENGARUH PROFESIONALISME, ETIKA PROFESI, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA AUDITOR PADA INSPEKTORAT KABUPATEN KUANTAN SINGINGI**



Oleh :

**ERLISKA FAJRIYANTI  
150412027**

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI  
FAKULTAS ILMU SOSIAL  
UNIVERSITAS ISLAM KUANTAN SINGINGI  
TELUK KUANTAN  
2022**

**PENGARUH PROFESIONALISME, ETIKA PROFESI, DAN  
BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA AUDITOR  
PADA INSPEKTORAT KABUPATEN KUANTAN SINGINGI**

**SKRIPSI**

Diajukan untuk Memenuhi Persyaratan  
Memperoleh Gelar Sarjana Akuntansi



Oleh :

**ERLISKA FAJRIYANTI  
150412027**

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI  
FAKULTAS ILMU SOSIAL  
UNIVERSITAS ISLAM KUANTAN SINGINGI  
TELUK KUANTAN  
2022**

**LEMBAR PERSETUJUAN**

**PENGARUH PROFESIONALISME, ETIKA PROFESI, DAN  
BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA AUDITOR  
PADA INSPEKTORAT KABUPATEN KUANTAN SINGINGI**

disusun dan diajukan oleh :

**ERLISKA FAJRIYANTI  
150412027**

Telah diperiksa dan disetujui  
Oleh Komisi Pembimbing

Teluk Kuantan, 17 Juni 2022


Pembimbing I

  
Rina Andriani, SE., M.Si  
NIDN. 1003058501

Pembimbing II

  
Yul Emri Yulis, SE., M.Si  
NIDN. 1014038901

Mengetahui,  
Ketua Program Studi Akuntansi  
Fakultas Ilmu Sosial  
Universitas Islam Kuantan Singingi

  
Rina Andriani, SE., M.Si  
NIDN. 1003058501



**LEMBAR PENGESAHAN  
SKRIPSI**

**PENGARUH PROFESIONALISME, ETIKA PROFESI DAN BUDAYA  
ORGANISASI TERHADAP KINERJA AUDITOR PADA INSPEKTORAT  
KABUPATEN KUANTAN SINGINGI**

Disusun dan diajukan oleh :

**ERLISKA FAJRIYANTI  
150412027**

telah dipertahankan dalam sidang Ujian Skripsi  
pada tanggal **29 Agustus 2022**  
dan dinyatakan memenuhi syarat

Menyetujui,  
Dewan Sidang Ujian Skripsi

No	Nama Dewan Sidang	Jabatan	Tanda Tangan
1.	M. Irwan, SE.,MM	Ketua	1. 
2.	Rina Andriani, SE.,M.Si	Pembimbing 1	2. 
3.	Yul Emri Yulis, SE.,M.Si	Pemimbing 2 / Sekretaris	3. 
4.	Diskhamarzeweny, SE.,MM	Anggota 2	4. 
5.	Zul Ammar, SE.,ME	Anggota 3	5. 

Mengetahui,

Dekan  
Fakultas Ilmu Sosial



Rika Ramadhanti, S.IP., M.Si  
NIDN.1030058402

Ketua  
Program Studi Akuntansi



Rina Andriani, S.E., M.Si  
NIDN. 1003058501

## PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Erliska Fajriyanti  
NPM : 150412027  
Program Studi : Akuntansi  
Konsentrasi : Akuntansi Keuangan  
Fakultas : Ilmu Sosial

Dengan ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa skripsi yang berjudul

### **PENGARUH PROESIONALISME, ETIKA PROFESI, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA AUDITOR PADA INSPEKTORAT KABUPATEN KUANTAN SINGINGI**

Adalah karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya di dalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu perguruan tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah di tulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila di kemudian hari ternyata di dalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur plagiat, saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut dan diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, pasal 25 ayat 2 dan pasal 70).

Teluk Kuantan, 29 Agustus 2022  
Yang membuat Pernyataan,



**ERLISKA FAJRIYANTI**  
NPM. 150412027

## KATA PENGANTAR

Bismillahirrohmanirrohim,

Alhamdulillahirobbilalamin, Segala puji bagi Allah SWT, yang maha pengasih lagi maha penyayang yang telah memberikan kekuatan dan kemudahan kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“PENGARUH PROFESIONALISME, ETIKA PROFESI, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA AUDITOR PADA INSPEKTORAT KABUPATEN KUANTAN SINGINGI”**. Ucapan shalawat dan salam, *allahummasali'ala saidina muhammad wa'ala ali saidina muhammad*, semoga Allah SWT melimpahkan rahmat dan hidayahnya kepada junjungan alam Nabi Besar Muhammad SAW yang telah membimbing manusia ke jalan yang terang benderang untuk mencapai kebahagiaan di dunia dan akhirat.

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam memperoleh gelar sarjana pada Universitas Islam Kuantan Singingi.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna baik dari segi penulisan maupun pembahasannya dan penulis sangat mengharapkan masukan dari segala pihak untuk kesempurnaan skripsi ini.

Dalam kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya atas segala bantuan dalam pembuatan skripsi ini, diantaranya kepada:

1. Bapak Dr.H. Nopriadi, S.KM., M.Kes Selaku Rektor Universitas Islam Kuantan Singingi.

2. Ibuk Rika Ramadanti, S.IP., M.Si selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial Universitas Islam Kuantan Singingi
3. Ibu Rina Andriani, SE., M.Si selaku Ketua Program Studi Akuntansi Universitas Islam Kuantan Singingi, sekaligus Dosen pembimbing I yang telah banyak membantu peneliti, senantiasa meluangkan waktu, pikiran, tenaga dan memberikan saran-saran untuk kesempurnaan skripsi ini.
4. Bapak Yul Emri Yulis, SE., M.Si selaku Dosen Pembimbing II yang telah banyak memberikan dorongan dan semangat untuk menyelesaikan skripsi ini.
5. Bapak dan Ibu Dosen serta seluruh staf Fakultas Ilmu Sosial Universitas Islam Kuantan Singingi yang telah banyak membantu dan memberikan ilmu selama peneliti menuntut ilmu disini hingga selesai.
6. Bapak Drs. Darwin selaku Inspektur Inspektorat Kuantan Singingi, Ibuk Endang Susilawati, S.Kom selaku Kasubbag umum dan kepegawaian Inspektorat Kuantan Singingi serta seluruh staf pegawai yang telah bersedia membantu memberikan data kepada peneliti.
7. Kedua Orang tua tercinta serta seluruh keluarga peneliti yang telah banyak memberikan bimbingan, serta dukungannya baik itu dukungan moril maupun materil serta do'anya untuk peneliti.
8. Teristimewa Suami tercinta yang telah penuh pengertian dan tulus menanti sisa waktu diberikan kepadanya untuk mendapatkan perhatian dan kasih sayang dari peneliti, yang tersita menyelesaikan skripsi ini.
9. Para sahabat Silvi Oktaviani, S.Ak , Anggun Pratiwi, S.IP , Alfa Zikri, S.Ak , Apri Tongah, S.Ak dan yang lainnya yang tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu yang telah memberikan semangat dan dukungan kepada peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.

10. Berbagai pihak yang turut membantu dan menyediakan waktunya demi terselesainya skripsi ini yang tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu.

Akhir kata dengan penuh ketulusan dan penghargaan semoga skripsi ini berguna untuk kita dan dapat memberikan manfaat bagi kita semua.

Teluk Kuantan, 29 Agustus 2022

  
ERLISKA FAJRIYANTI  
NPM. 150412027

---



## ABSTRAK

### PENGARUH PROFESIONALISME, ETIKA PROFESI, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA AUDITOR PADA INSPEKTORAT KABUPATEN KUANTAN SINGINGI

Erliska Fajriyanti  
Rina Andriani  
Yul Emri Yulis

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh profesionalisme, etika profesi, dan budaya organisasi terhadap kinerja auditor pada inspektorat Kabupaten Kuantan Singingi.

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Inspektorat Kabupaten Kuantan Singingi. Metode pengambilan sampel dengan cara *purposive sampling*. Data penelitian ini diperoleh dari kuesioner (primer). Penelitian ini menggunakan jenis pendekatan kuantitatif dan menggunakan tipe kausalitas. Analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda dengan uji t dan koefisien determinasi.

Secara parsial hasil penelitian yaitu profesionalisme berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor, hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 5% ( $0,005 < 0,05$ ), etika profesi berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor, hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 5% ( $0,002 < 0,05$ ), budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor, hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 5% ( $0,001 > 0,05$ ). Berdasarkan analisis koefisien determinasi ( $R^2$ ) menjelaskan bahwa 81,3% variabel kinerja auditor dipengaruhi oleh variabel profesionalisme, etika profesi, dan budaya organisasi dan sisanya 18,7% dipengaruhi oleh Faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Kata Kunci: Profesionalisme, Etika Profesi, Budaya Organisasi dan Kinerja Auditor**

## **ABSTRACT**

### **EFFECT OF PROFESSIONALISM, PROESSIONAL ETHICS AND ORGANIZATIONAL CULTURE ON THE PERFORMANCE OF AUDITORS AT THE KUANTAN SINGINGI DISTRICT INSPECTORATE**

Erliska Fajriyanti  
Rina Andriani  
Yul Emri Yulis

*This study aimed to analyze the effect of professionalism, proessional ethics, organizational culture on the performance of auditors at the Kuantan Singingi District Inspectorate.*

*The population used in this study is are all employees of the Kuantan Singingi District Government Inspectorate. The sampling method used in this research is by purposive sampling. The data of the research were obtained from the questionnaire (primary). This study uses a type of quantitative approach and uses a type of causality. The analysis used is multiple linear regression analysis with t test and coefficient of determination.*

*Partially result of research that is skill has a significant effect on perormance of auditors, this result is proven with the significant value which is less than 5% ( $0,005 < 0,05$ ), Professsional ethics has a significant effect on perormance of auditors, this result is proven with the significant value which is less than 5% ( $0.002 < 0.05$ ), Organizational ethics has a significant effect on performance of auditors, this result is proven with the significant value which is less than 5% ( $0,001 < 0,05$ ). Based on determination coefficient analysis ( $R^2$ ), 81,3% variable performance of auditors were influenced by professionalism, pofessional ethics, and oranizational culture, and the rest 18,7% were influenced by other factors not examined in this study.*

**Keywords: Professionalism, Professional Ethics, Organiation Culture, and Performance of Auditors**

## DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN PERSETUJUAN .....	
HALAMAN PENGESAHAN.....	
HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS .....	
KATA PENGANTAR.....	i
ABSTRAK.....	iv
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTARGAMBAR.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN .....	xiii
BAB I      PENDAHULUAN.....	1
1.1    Latar Belakang Masalah .....	1
1.2    Rumusan Masalah.....	6
1.3    Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	6
1.3.1    Tujuan Penelitian.....	6
1.3.2    Manfaat Penelitian.....	7
BAB II     TINJAUAN PUSTAKA.....	9
2.1    Landasan Teori.....	9
2.1.1    Teori Akuntansi.....	9
2.1.2    Konsep Audit .....	11
2.1.2.1    Audit.....	11
2.1.2.2    Standar Auditing.....	15
2.1.2.3    Audit Internal.....	17

	2.1.2.3.1	Pengertian Audit Internal.....	17
	2.1.2.3.2	Perbedaan Audit Internal dan Eksternal.....	18
	2.1.3	Kinerja Auditor .....	20
	2.1.3.1	Pengertian Kinerja Auditor .....	20
	2.1.3.2	Pengukuran Kinerja.....	22
	2.1.3.3	Tujuan Penilaian Kinerja .....	22
	2.1.4	Proesionalisme .....	23
	2.1.5	Etika Profesi.....	26
	2.1.6	Budaya Organisasi.....	29
	2.1.7	Penelitian Terdahulu .....	33
	2.1.8	Pengembangan Hipotesis .....	36
	2.1.8.1	Pengaruh Profesionalisme Terhadap Kinerja Auditor.....	36
	2.1.8.2	Pengaruh Etika Profesi Terhadap Kinerja Auditor .....	37
	2.1.8.3	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Auditor.....	38
	2.1.9	Model Penelitian .....	39
	2.1.10	Hipotesis Penelitian .....	39
BAB III		METODE PENELITIAN.....	41
	3.1	Rancangan Penelitian .....	41
	3.2	Tempat dan Waktu .....	41
	3.3	Teknik Penentuan Sampel.....	42
	3.3.1	Populasi.....	42

3.3.2	Sampel.....	43
3.4	Jenis dan Sumber Data .....	44
3.4.1	Jenis Data.....	44
3.4.2	Sumber Data.....	44
3.5	Teknik Pengumpulan Data .....	44
3.6	Instrumen Penelitian.....	45
3.7	Variabel Penelitian dan Definisi Operasional .....	46
3.8	Analisis Data .....	50
3.8.1	Statistik Deskriptip .....	51
3.8.2	Uji Kualitas Data .....	51
3.8.3	Uji Asumsi Klasik .....	52
3.8.3.1	Uji Normalitas.....	52
3.8.3.2	Uji Multikolinearitas .....	53
3.8.3.3	Uji Autokorelasi .....	53
3.8.3.4	Uji Heteroskedastisitas.....	54
3.8.4	Analisis Reresi Linear Berganda.....	54
3.8.5	Uji Hipotesis.....	55
3.8.5.1	Uji t.....	55
3.8.5.2	Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	56
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....	57
4.1	Deskripsi Objek Penelitian.....	57
4.1.1	Sejarah singkat inspektorat kuantan singingi .....	57
4.1.2	Visi.....	59
4.1.3	Misi .....	61
4.1.4	Tujuan dan sasaran .....	63

4.1.5	Struktur organisasi.....	63
4.1.6	Tugas dan fungsi kerja.....	65
4.2	Deskripsi Data .....	67
4.3	Karakteristik Responden .....	68
4.3.1	Jenis kelamin .....	68
4.3.2	Umur.....	69
4.3.3	Pendidikan .....	69
4.3.4	Masa kerja .....	70
4.4	Analisis Deskripsi Variabel Penelitian .....	70
4.4.1	Variabel Profesionalisme .....	71
4.4.2	Variabel Etika Profesi.....	73
4.4.3	Variabel Budaya Organisasi.....	76
4.4.4	Variabel Kinerja Auditor .....	78
4.5	Uji Kualitas Data.....	80
4.5.1	Uji Validitas .....	80
4.5.2	Uji Reliabilitas .....	82
4.6	Uji Asumsi Klasik.....	83
4.6.1	Uji Normalitas .....	83
4.6.2	Uji Multikolinieritas.....	84
4.6.3	Uji Autokorelasi .....	84
4.6.4	Uji Heteroskedastisitas.....	85
4.7	Analisis Regresi Berganda .....	86
4.8	Pengujian Hipotesis.....	88
4.8.1	Uji t .....	88
4.8.2	Uji Koefisien Berganda ( $R^2$ ) .....	89

4.9	Pembahasan Hasil Penelitian.....	90
4.9.1	Pengaruh profesionalisme terhadap kinerja auditor	90
4.9.2	Pengaruh etika profesi terhadap kinerja auditor ...	92
4.9.3	Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja auditor.....	94
BAB V	PENUTUP .....	96
5.1	Kesimpulan .....	96
5.2	Saran .....	97
	DAFTAR PUSTAKA.....	98
	LAMPIRAN .....	102

## DAFTAR TABEL

Tabel		Halaman
2.1	Perbedaan Auditor Internal Dan Eksternal .....	19
2.2	Penelitian Terdahulu .....	33
3.1	Waktu Penelitian .....	42
3.2	Jumlah Populasi Pada Inspektorat Kab. Kuantan Singingi .....	42
3.3	Definisi Oerasional Variabel .....	49
4.1	Rincian Penyebaran Kuesioner .....	68
4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	68
4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Umur.....	69
4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	69
4.5	Karateristik Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	70
4.6	Tanggapan Responden Terhadap Profesionalisme.....	71
4.7	Tannggapan Responden Terhadap Etika Profesi.....	74
4.8	Tanggapan Responden Terhadap Budaya Organisasi.....	76
4.9	Tanggapan Responden Terhadap Kinerja Auditor .....	78
4.10	Uji Validitas .....	81
4.11	Uji Reliabilitas .....	82
4.12	Uji Multikolinearitas .....	85
4.13	Uji Autokorelasi .....	84
4.14	Koefisien Regresi Berganda.....	86
4.15	Hasil Uji Parsial (Uji t) .....	88
4.16	Hasil Uji Determinasi ( Uji $R^2$ ) .....	90



## DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1 Model Penelitian .....	39
4.1 Struktur Organisasi Inspektorat .....	64
4.2 Uji Normalitas.....	83
4.3 Uji Histogram .....	83
4.4 Uji Heteroskedastisitas.....	86

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Kuesioner .....	103
2. Tabulasi Kuesioner .....	106
3. Penyebaran Kuesioner .....	108
4. Karakteristik Responden.....	108
5. Data Hasil Olahan SPSS .....	108
6. Tabel Statistik .....	109
7. Surat Pernyataan Telah Melakukan Riset.....	
8. Kartu Bimbingan Skripsi .....	
9. Biodata .....	

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Tuntutan masyarakat akan penyelenggaraan pemerintahan yang bersih menghendaki adanya pelaksanaan fungsi pengawasan dan sistem pengendalian intern yang baik atas pelaksanaan pemerintah dan pengelolaan keuangan negara. Hal ini ditujukan untuk menjamin bahwa pelaksanaan kegiatan telah sesuai dengan kebijakan dan rencana yang telah ditetapkan serta untuk menjamin bahwa tujuan tercapai secara ekonomis, efisien dan efektif dalam pencapaian hasil yang diinginkan dan kepatuhan terhadap kebijakan, peraturan dan hukum yang berlaku.

Menurut Mardiasmo (2018:1-2) terdapat tiga aspek utama yang mendukung terciptanya pemerintahan yang baik (*good governance*), yaitu pengawasan, pengendalian, dan pemeriksaan. Pengawasan merupakan kegiatan yang dilakukan oleh pihak di luar eksekutif, yaitu masyarakat dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) untuk mengawasi kinerja pemerintahan. Pengendalian (*control*) adalah mekanisme yang dilakukan oleh eksekutif untuk menjamin bahwa sistem dan kebijakan manajemen dilaksanakan dengan baik sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Sedangkan pemeriksaan (*audit*) merupakan kegiatan yang dilakukan oleh pihak yang memiliki independensi dan memiliki kompetensi profesional untuk memeriksa apakah hasil kinerja pemerintah telah sesuai dengan standar yang ditetapkan.

Lingkungan pemerintah daerah Inspektorat berfungsi sebagai auditor internal yaitu membantu organisasi untuk mencapai tujuannya. Inspektorat adalah unsur pengawas dan pembinaan pemerintahan yang dipimpin oleh Inspektur

dalam menjalankan tugasnya dan bertanggungjawab langsung kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah. Auditor mempunyai peran penting dalam menjalankan fungsi pengendalian dan pemeriksaan terhadap kegiatan pemerintah daerah, hal ini untuk memastikan bahwa apakah pelaksanaan kegiatan secara ekonomis, efisien dan efektif telah diterapkan sesuai dengan tujuan yang diinginkan dan kepatuhan atas kebijakan, peraturan hukum yang berlaku. Oleh karena itu, dalam melaksanakan pemeriksaan seorang auditor harus mempunyai pengetahuan, pengalaman, serta independensinya guna menghasilkan audit yang berkualitas. Dengan peran penting yang dimiliki oleh auditor internal pada Inspektorat, maka seorang auditor harus menghasilkan kinerja terbaik.

Kinerja auditor merupakan hasil kerja yang dicapai oleh auditor dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, dan menjadi salah satu tolak ukur yang digunakan untuk menentukan apakah suatu pekerjaan yang dilakukan akan baik atau sebaliknya. Kinerja auditor akan dilihat berdasarkan hasil dan proses audit yang dilakukannya sesuai dengan aturan dan standar yang ada. Dengan demikian, kemampuan seorang auditor dalam menyelesaikan tugasnya dan pemahaman yang baik akan aturan dan kode etik.

Badan Pengawas Daerah (Bawasda) atau yang sekarang ini lebih dipopulerkan dengan sebutan Inspektorat Provinsi/Kabupaten/Kota merupakan suatu lembaga pengawasan di lingkungan pemerintahan daerah, baik untuk tingkat provinsi, kabupaten, atau kota, memainkan peran yang sangat penting dan signifikan untuk kemajuan dan keberhasilan pemerintah daerah dan perangkat daerah di lingkungan pemerintahan daerah dalam menyelenggarakan pemerintahan di daerah dan mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan.

Inspektorat daerah mempunyai tugas menyelenggarakan kegiatan pengawasan umum pemerintah daerah dan tugas lain yang diberikan oleh kepala daerah, sehingga dalam tugasnya inspektorat daerah sama dengan auditor internal. Fungsi auditor internal adalah melaksanakan fungsi pemeriksaan internal yang merupakan suatu fungsi penilaian yang independen dalam suatu organisasi untuk menguji dan mengevaluasi kegiatan organisasi yang dilakukan. Selain itu, auditor internal diharapkan pula dapat lebih memberikan sumbangan bagi perbaikan efisiensi dan efektivitas dalam rangka peningkatan kerja organisasi. Dengan demikian auditor internal pemerintah daerah memegang peranan yang sangat penting dalam proses terciptanya akuntabilitas dan transparansi pengelolaan keuangan di daerah.

Berbagai temuan kasus korupsi di lingkungan pemerintah daerah Kabupaten Kuantan Singingi diantaranya kasus mantan bupati Kuantan Singingi periode 2016-2021 yang di dakwa kasus korupsi uang makan minum pejabat rutin sebesar Rp1,2 miliar. Mantan bupati juga didakwa korupsi dana kegiatan rapat dan kunjungan kerja lainnya dengan total Rp 7,2 miliar (<https://www.merdeka.com>, Diakses pada 26 Maret 2022 pukul 20.55 WIB.). Ada juga Kasus korupsi pembangunan ruang pertemuan hotel yang masuk dalam proyek Pemda Kuansing. Kerugian negara di kasus tersebut lebih dari 5 milyar (<https://www.merdeka.com>, Diakses pada 26 Maret 2022 pukul 21.15 WIB.). Selanjutnya ada kasus dugaan Surat Perintah Perjalanan Dinas (SPDP) fiktif di Pemda Kuantan Singingi. Menurut kejar kuansing Dalam laporan yang diterima, laporan dana fiktif itu terjadi pada tahun 2019 dari nilai pagu anggaran Rp 3,7 miliar. Namun tidak ada laporan keuangan yang bisa dibuktikan di BPKAD. Laporan kami terima, kan kami klarifikasi ke pihak ketiga. Ternyata tak ada

kegiatan, ada tidak sesuai, ada tetapi dimanipulasi harganya tidak sesuai di pihak ketiga," kata Hadiman. Terkait kasus itu, Hadiman memastikan penyidik tengah menghitung total dana fiktif yang terjadi di BPKAD. Sebab tidak hanya uang minyak, ada pula dana hotel yang tidak dapat dipertanggungjawabkan. Pemeriksaan kami banyak yang tidak bisa dipertanggungjawabkan. Ini masih terus kami hitung, yang jelas mereka mengakui dana dicairkan tanpa bukti-bukti perjalanan dinas (<https://news.detik.com>, diakses pada 27 Maret 2022 pukul 15.20 WIB.).

Dari kasus di atas terlihat bahwa masih belum maksimalnya kinerja auditor Inspektorat Kabupaten Kuantan Singingi karena tidak mampu menemukan berbagai kasus kecurangan atau peyalagunaan wewenang di pemerintahan daerah Kabupaten Kuantan Singingi sehingga menyebabkan terjadinya kerugian negara. Kasus tersebut juga menunjukkan masih rendahnya profesionalisme, etika profesi, dan budaya organisasi yang belum bisa menjadi pedoman auditor, sehingga berdampak pada pelaksanaan penugasan dan kinerja auditor.

Sikap profesionalisme seorang auditor sangat berperan penting dalam pemeriksaan laporan keuangan dan berpengaruh terhadap kinerja auditor. Menurut Hudiwinarsih (2010) dalam Sholihah (2018), sikap profesional sering dinyatakan dalam literatur, profesionalisme berarti bahwa orang bekerja secara profesional. Apabila seorang auditor tidak memiliki atau telah kehilangan sikap profesionalismenya sebagai seorang auditor, maka sudah dapat diyakini bahwa auditor tersebut tidak akan dapat menghasilkan hasil kinerja yang memuaskan dan dengan baik, maka dengan begitu kepercayaan dari masyarakat akan hilang begitu saja terhadap auditor tersebut. Oleh sebab itu, sangatlah diperlukan sikap profesionalisme dalam menyelesaikan tugas-tugas dengan tepat waktu (Putri dan

Suputra, 2013). Pada kasus di atas, dapat dilihat bahwa rendahnya profesionalisme auditor dalam menyelesaikan pekerjaan auditnya. Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Istiariani (2018), Prabayanthi dan Widhiyani (2018), dan Hernanik dan Putri (2018) menunjukkan bahwa profesionalisme berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Sedangkan Fuad (2015) menyatakan bahwa profesionalisme tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor.

Etika profesi juga dapat mempengaruhi kinerja auditor. Menurut Ariyanto dkk (2010) dalam Putri dan Suputra (2013), etika profesi sangatlah dibutuhkan oleh masing-masing profesi, untuk mendapatkan kepercayaan dari masyarakat, seperti profesi auditor. Setiap auditor harus mematuhi etika profesi mereka agar tidak menyimpangi aturan dalam menyelesaikan laporan keuangan kliennya. Kode etik yang dipahami dan dijalankan oleh seorang auditor tentunya akan mempengaruhi kinerja auditor tersebut dalam melaksanakan tugas audit sehingga dapat menghasilkan kualitas jasa yang baik sesuai yang diharapkan (Muharram, 2016). Dari hasil penelitian Putri dan Suputra (2013) dan Muharram (2016) menunjukkan bahwa etika profesi berpengaruh terhadap kinerja auditor, yaitu semakin tinggi etika profesi maka kinerja auditor semakin tinggi. Namun berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Hernanik dan Putri (2018) yang menyatakan bahwa etika profesi tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor.

Faktor lain yang memengaruhi kinerja auditor, yaitu budaya organisasi. Budaya organisasi merupakan nilai-nilai, norma, sikap yang dapat dijadikan pedoman bagi anggota organisasi dalam bersikap dan berperilaku (Novita Sari, 2013 dalam Prabayanthi dan Widhiyani, 2018). Budaya organisasi seharusnya menjadi pembatas atas auditor untuk tidak melakukan hal-hal yang dianggap melanggar standar maupun ketentuan yang berlaku (Sariati, 2018). Budaya

organisasi yang kuat diperlukan oleh setiap organisasi agar kepuasan kerja dan kinerja meningkat, sehingga akan meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan (Nuraini, 2016). Dari hasil penelitian Hastasuhut dan Reskino (2016) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor. Dan hasil penelitian Prabayanthi dan Widhiyani (2018) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.

Dari latar belakang dan fenomena masalah yang telah diuraikan diatas dan perbedaan dari hasil penelitian terdahulu maka hal ini menjadi alasan peneliti untuk mengambil judul **“Pengaruh Profesionalisme, Etika profesi dan Budaya organisasi Terhadap Kinerja auditor pada Inspektorat Kabupaten Kuantan Singingi.**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah diatas, maka dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut :

1. Apakah profesionalisme berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor pada inspektorat Kabupaten Kuantan Singingi?
2. Apakah etika profesi berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor pada inspektorat Kabupaten Kuantan Singingi?
3. Apakah budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor pada inspektorat Kabupaten Kuantan Singingi?

## **1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1.3.1 Tujuan Penelitian**

Sehubungan dengan perumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :



1. Untuk menganalisis pengaruh profesionalisme terhadap kinerja auditor pada inspektorat Kabupaten Kuantan Singingi.
2. Untuk menganalisis pengaruh etika profesi terhadap kinerja auditor pada inspektorat Kabupaten Kuantan Singingi.
3. Untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja auditor pada inspektorat Kabupaten Kuantan Singingi.

### **1.3.2 Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Untuk mengembangkan ilmu dan tambahan literatur yang berhubungan dengan pengaruh profesionalisme, etika profesi, dan budaya organisasi terhadap kinerja auditor.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi profesi akuntan, informasi ini dapat digunakan sebagai motivasi bagi para akuntan untuk dapat lebih independen dalam melakukan profesinya, serta membangkitkan naluri profesionalnya dalam memberikan pelayanan jasa bagi masyarakat luas.
- b. Bagi Inspektorat, sebagai masukan dalam mendukung pelaksanaan otonomi daerah khususnya peranan Inspektorat dalam pengawasan keuangan daerah dan dalam rangka *good governance*. Sehingga Inspektorat diharapkan dapat membuat program yang berkontribusi pada peningkatan kualitas dan kapabilitasnya.
- c. Bagi pemakai laporan keuangan, penelitian ini dapat meningkatkan kepercayaan mereka terhadap laporan yang dihasilkan oleh auditor,

sehingga dapat dijadikan sebagai informasi yang relevan dalam menentukan keputusan yang akan dilaksanakan.

- d. Bagi akademisi, memberikan kontribusi pengembangan literatur akuntansi sektor publik di Indonesia terutama sistem pengendalian manajemen di sektor publik. Selain itu penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi dan mendorong dilakukannya penelitian-penelitian akuntansi sektor publik. Hasil penelitian ini juga diharapkan akan dapat memberikan sumbangan bagi penelitian berikutnya.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Teori Akuntansi**

Menurut Soemarso (2012:3) *American Accounting Association* mendefinisikan akuntansi sebagai proses mengidentifikasi, mengukur dan melaporkan informasi ekonomi, untuk memungkinkan adanya penilaian dan keputusan yang jelas dan tegas bagi mereka yang menggunakan informasi tersebut.

Definisi ini mengandung dua pengertian yaitu :

##### 1. Kegiatan Akuntansi

Bahwa akuntansi merupakan proses yang terdiri dari identifikasi, pengukuran dan pelaporan informasi akuntansi.

##### 2. Kegunaan Akuntansi

Bahwa informasi ekonomi yang dihasilkan oleh akuntansi diharapkan berguna dalam penilaian dan pengambilan keputusan mengenai kegiatan usaha yang bersangkutan.

Tujuan utama akuntansi adalah menyajikan informasi ekonomi (*information economic*) dari suatu kesatuan ekonomi (*economic entity*) kepada pihak-pihak yang berkepentingan. Informasi ekonomi yang dihasilkan oleh akuntansi berguna bagi pihak-pihak di dalam perusahaan itu sendiri maupun pihak-pihak di luar perusahaan.

Menurut Soemarso (2012:6) Seperti halnya bidang-bidang kegiatan lain, akuntansi juga mempunyai bidang-bidang khusus, diantaranya yaitu :

1. Akuntansi keuangan (*financial accounting*) yaitu bidang akuntansi yang berhubungan dengan penyusunan laporan keuangan secara berkala untuk suatu unit ekonomi secara keseluruhan kepada pihak-pihak di luar perusahaan.
2. Akuntansi Biaya (*cost accounting*) yaitu bidang akuntansi yang berhubungan dengan pengumpulan, analisis dan pengontrolan atas biaya.
3. Akuntansi Manajemen (*management accounting*) yaitu bidang akuntansi yang berhubungan dengan pemecahan-pemecahan masalah khusus yang dihadapi oleh manajemen perusahaan.
4. Auditing (*auditing*) yaitu bidang akuntansi yang berhubungan dengan pemeriksaan secara bebas atas akuntansi keuangan.
5. Akuntansi Pemerintahan (*governmental accounting*) yaitu bidang akuntansi yang berhubungan dengan pencatatan dan pelaporan transaksi yang terjadi dalam badan-badan pemerintahan.
6. Akuntansi Perpajakan (*tax accounting*) yaitu bidang akuntansi yang berhubungan dengan penyusunan Surat Pemberitahuan Pajak (SPT) dan segala sesuatu mengenai perpajakan.
7. Penganggaran (*budgeting*) bidang akuntansi yang berhubungan dengan penyusunan rencana keuangan mengenai kegiatan perusahaan untuk jangka waktu tertentu di masa datang serta analisis dan pengontrolannya.
8. Sistem Informasi (*information system*) yaitu bidang akuntansi yang berhubungan dengan perancangan dan pelaksanaan prosedur pengumpulan dan pelaporan data keuangan maupun non keuangan.

## **2.1.2 Konsep Audit**

### **2.1.2.1 Audit**

Menurut Sunyoto (2014:1) Auditing adalah proses yang ditempuh oleh seorang yang kompeten dan independen agar dapat menghimpun dan mengevaluasi bukti-bukti mengenai informasi yang terukur dari suatu entitas (satuan) usaha untuk mempertimbangkan dan melaporkan tingkat kesesuaian dari informasi yang terukur tersebut dengan kriteria yang telah ditetapkan.

Menurut Tandiontong (2016:67) definisi Audit yang bersifat komprehensif adalah suatu proses sistematis untuk memperoleh dan mengevaluasi bukti secara obyektif mengenai pernyataan-pernyataan kegiatan dan kejadian ekonomi untuk menentukan tingkat kesesuaian antara pernyataan-pernyataan tersebut dengan kriteria yang telah ditetapkan serta mengkomunikasikan hasil-hasilnya pada pihak yang berkepentingan.

Berdasarkan beberapa definisi tersebut maka dapat disimpulkan bahwa auditing merupakan suatu proses untuk memperoleh dan mengevaluasi bukti mengenai asersi tentang peristiwa ekonomi dengan menentukan derajat kesesuaian antara asersi yang dibuat dengan kriteria yang telah ditetapkan, kemudian hasilnya tersebut dikomunikasikan kepada pihak-pihak yang berkepentingan.

Jenis audit dapat dibedakan berdasarkan kelompoknya yaitu menurut pelaksanaannya, objeknya dan waktu pelaksanaan serta tujuannya, Sunyoto (2014:7-11).

#### **1. Menurut pelaksanaannya**

Dari pelaksanaannya audit dapat dibedakan menjadi 3 macam, yaitu internal audit, eksternal audit dan governmental audit.

- a. Internal audit adalah suatu fungsi penilaian yang independen yang diterapkan dalam suatu organisasi sebagai jasa yang diberikan kepada organisasi tersebut, pemeriksaan dilakukan oleh karyawan perusahaan yang bersangkutan atau sering disebut dengan akuntan intern yang biasanya tidak terlibat dalam pencatatan akuntansi dan kegiatan operasi perusahaan.
- b. Eksternal audit merupakan pemeriksaan yang dilakukan oleh pihak luar yang bukan merupakan karyawan perusahaan, yang berkedudukan bebas dan tidak memihak baik terhadap kliennya maupun terhadap pihak-pihak yang berkepentingan dengan kliennya.
- c. Governmental audit yaitu Badan Pengawas Keuangan dan Pembangunan (BPKP) yang bertindak sebagai akuntan intern pemerintahan dan Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) yang bertanggung jawab pada Dewan Perwakilan Rakyat (DPR).

2. Menurut objeknya

a. Audit laporan keuangan (*financial statement audit*)

Audit ini dilakukan untuk memberikan pendapat apakah laporan keuangan secara keseluruhan yaitu informasi-informasi kuantitatif yang diaudit telah disusun sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan. Adapun tujuan umum audit atas laporan keuangan adalah untuk memberikan pernyataan pendapat mengenai kewajaran laporan keuangan yang diauditnya.

b. Audit operasional (*management audit*)

Audit ini disebut dengan audit manajemen, audit kinerja adalah suatu kegiatan meneliti kembali atau mengkaji ulang hasil operasi pada setiap

bagian dalam suatu perusahaan dengan tujuan untuk mengevaluasi atau untuk menilai efisiensi dan efektivitasnya.

c. Audit kepatuhan (*compliance audit*)

Audit ini mempunyai tujuan untuk menentukan apakah perusahaan atau klien mengikuti prosedur-prosedur khusus atau peraturan-peraturan yang ditetapkan oleh pihak yang berwenang.

3. Menurut waktu pelaksanaannya serta tujuan audit

a. Audit terus-menerus (*continous audit*)

Dalam audit ini, auditor mengunjungi beberapa kali dalam satu periode akuntansi dan setiap kali melakukan kunjungan mengadakan audit sejak kunjungan sebelumnya.

b. Audit periodik (*periodical audit*)

Audit ini dilakukan secara periodik, misalnya semester, tahunan, kuartal, maka audit ini disebut audit periodik. Dalam hal ini laporan auditor yang formal hanya dibuat pada akhir tahun akuntansi.

Menurut Standar Profesional Akuntan Publik per 31 Maret 2011 (PSA 29 SA Seksi 508) dalam Agoes (2016:75-78), ada lima jenis pendapat akuntan, yaitu:

1. Pendapat Wajar Tanpa Pengecualian (WTP). Dengan pendapat wajar tanpa pengecualian, auditor menyatakan bahwa laporan keuangan menyajikan secara wajar, dalam semua hal yang material, posisi keuangan, hasil usaha, perubahan ekuitas, dan arus kas suatu entitas sesuai dengan SAK/ETAP/IFRS.
2. Pendapat Wajar Tanpa Pengecualian dengan Bahasa Penjelasan yang Ditambahkan dalam Laporan Audit Bentuk Baku. Pendapat ini diberikan jika terdapat keadaan tertentu yang mengharuskan auditor menambahkan

paragraph penjelasan (atau bahasa penjelasan lain) dalam laporan audit. Meskipun tidak memengaruhi pendapat wajar tanpa pengecualian yang dinyatakan oleh auditor.

3. **Pendapat Wajar dengan Pengecualian.** Kondisi tertentu mungkin memerlukan pendapat wajar dengan pengecualian. Pendapat wajar dengan pengecualian menyatakan bahwa laporan keuangan menyajikan secara wajar, dalam semua hal yang material, posisi keuangan, hasil usaha, perubahan ekuitas dan arus kas sesuai dengan SAK/ETAP/IFRS, kecuali untuk dampak hal yang berkaitan dengan yang dikecualikan. Pendapat ini dinyatakan bilamana seperti kondisi yang diantaranya : adanya pembatasan lingkup audit yang mengakibatkan auditor berkesimpulan tidak dapat menyatakan pendapat wajar tanpa pengecualian dan ia berkesimpulan tidak menyatakan tidak memberikan pendapat, dan auditor yakin, atas dasar auditnya, bahwa laporan keuangan berisi penyimpangan dari SAK/ETAP/IFRS, yang berdampak material, dan ia berkesimpulan untuk tidak menyatakan pendapat tidak wajar.
4. **Pendapat Tidak Wajar.** Suatu pendapat tidak wajar menyatakan bahwa laporan keuangan tidak menyajikan secara wajar posisi keuangan, hasil usaha, perubahan ekuitas dan arus kas sesuai dengan SAK/ETAP/IFRS. Pendapat ini dinyatakan bila, menurut pertimbangan auditor, laporan keuangan secara keseluruhan tidak disajikan secara wajar sesuai dengan SAK/ETAP/IFRS. Apabila auditor menyatakan pendapat tidak wajar, ia harus menjelaskan dalam paragraph terpisah sebelum paragraf pendapat dalam laporannya (a) semua alasan yang mendukung pendapat tidak wajar, dan (b) dampak utama hal yang menyebabkan pemberian pendapat tidak wajar terhadap posisi keuangan, hasil usaha, perubahan ekuitas dan arus kas, jika



secara praktis untuk dilaksanakan. Jika dampak tersebut tidak dapat ditentukan secara beralasan, laporan audit harus menyatakan itu.

5. Pernyataan Tidak Menyatakan Pendapat. Surat pernyataan tidak memberikan pendapat menyatakan bahwa auditor tidak menyatakan pendapat atas laporan keuangan. Auditor tidak dapat menyatakan suatu pendapat bilamana ia tidak dapat merumuskan atau tidak merumuskan suatu pendapat tentang kewajaran laporan keuangan sesuai dengan SAK/ETAP/IFRS. Jika auditor menyatakan tidak memberikan pendapat, laporan auditor harus memberikan semua alasan substantive yang mendukung pernyataan tersebut.

#### **2.1.2.2 Standar Auditing**

Standar auditing berbeda dengan prosedur auditing. “Prosedur” berkaitan dengan tindakan yang harus dilaksanakan, sedangkan “standar” berkenaan dengan kriteria atau ukuran mutu kinerja tindakan tersebut dan berkaitan dengan tujuan yang hendak dicapai melalui penggunaan prosedur tersebut. Jadi, berlainan dengan prosedur auditing, standar auditing mencakup mutu profesional (*profesional qualities*) auditor independen dan pertimbangan (*judgment*) yang digunakan dalam pelaksanaan audit dan penyusunan laporan audit.

Standar auditing yang telah ditetapkan dan dilaksanakan oleh Ikatan Akuntan Publik Indonesia, seperti yang terdapat pada SPAP terdiri dari sepuluh standar yang dikelompokkan menjadi tiga kelompok, yaitu:

- a. Standar Umum

1. Audit harus dilaksanakan oleh seorang atau lebih yang memiliki keahlian dan pelatihan teknis yang cukup sebagai auditor.

2. Dalam semua hal yang berhubungan dengan perikatan, independensi dalam sikap mental harus dipertahankan oleh auditor.
3. Dalam pelaksanaan audit dan penyusunan laporannya, auditor wajib menggunakan kemahiran profesionalnya dengan cermat dan seksama.

b. Standar Pekerjaan Lapangan

1. Pekerjaan harus direncanakan sebaik-baiknya dan jika digunakan asisten harus disupervisi dengan semestinya.
2. Pemahaman memadai atas pengendalian intern harus diperoleh untuk merencanakan audit dan menentukan sifat, saat, dan lingkup pengujian yang akan dilakukan.
3. Bukti audit kompeten yang cukup harus diperoleh inspeksi, pengamatan, permintaan keterangan, dan konfirmasi sebagai dasar memadai untuk menyatakan pendapat atas laporan keuangan yang diaudit.

c. Standar Pelaporan

1. Laporan auditor harus menyatakan apakah laporan keuangan telah disusun sesuai dengan prinsip akuntansi yang berlaku umum di Indonesia.
2. Laporan auditor harus menunjukkan, jika ada ketidakkonsistenan penerapan prinsip akuntansi dalam penyusunan laporan keuangan periode berjalan dibandingkan dengan penerapan prinsip akuntansi tersebut dalam periode sebelumnya.
3. Pengungkapan informatif dalam laporan keuangan harus dipandang memadai, kecuali dinyatakan lain dalam laporan auditor.

4. Laporan auditor harus memuat suatu pernyataan pendapat mengenai laporan keuangan secara keseluruhan atau suatu asersi bahwa pernyataan demikian tidak dapat diberikan.

### **2.1.2.3 Audit Internal**

#### **2.1.2.3.1 Pengertian Audit Internal**

Auditor internal seluruh dunia melakukan pekerjaan mereka secara berbeda, tergantung pada lingkup audit yang diinginkan manajemen senior. Akibatnya, sulit mendefinisikan berbagai aktivitas yang dilakukan auditor.

Menurut Agoes (2017:238) pengertian audit internal adalah pemeriksaan yang dilakukan oleh bagian perusahaan, baik terhadap laporan keuangan dan catatan akuntansi perusahaan, maupun ketaatan terhadap kebijakan manajemen puncak yang telah ditentukan dan ketaatan terhadap peraturan pemerintah dan ketentuan-ketentuan ikatan profesi yang berlaku.

Menurut Mulyadi (2014:28) pengertian audit internal adalah auditor yang bekerja dalam perusahaan yang tugas pokoknya adalah menentukan apakah kebijakan dan prosedur yang ditetapkan oleh manajemen puncak telah dipatuhi, menentukan baik tidaknya penjagaan terhadap kekayaan organisasi, menentukan efisiensi dan efektifitas prosedur kegiatan organisasi, serta menentukan keandalan informasi yang dihasilkan oleh berbagai bagian organisasi.

Pengertian audit internal menurut Standar Profesional Akuntan Publik Indonesia (SPAP) PSA (Pernyataan Standar Auditing) No. 69 paragraf 6 adalah suatu proses yang dijalankan oleh dewan komisaris, manajemen dan personil lain entitas yang didesain untuk memberikan keyakinan memadai tentang pencapaian tiga golongan tujuan berikut ini:

- a. Keandalan pelaporan.
- b. Efektifitas dan efisiensi operasi.
- c. Kepatuhan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku.

Pada pemerintahan, auditor internal merupakan unit pemeriksa yang merupakan bagian dari organisasi yang diawasi. Auditor internal terdiri dari Inspektorat Jendral Kemandirian, Satuan Pengawas Item (SPI) dilingkungan lembaga Negara dan BUMN/BUMD, Inspektorat Wilayah Kabupaten/Kota, dan Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) yang merupakan lembaga pemeriksa independen. Auditor eksternal sendiri merupakan unit pemeriksa yang berada diluar organisasi yang diperiksa. Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan tentang pengertian audit internal. Audit internal adalah suatu fungsi atau kegiatan yang bebas dalam suatu organisasi dan sebagai pelayanan jasa dalam organisasi tersebut.

#### **2.1.3.3.2 Perbedaan Antara Auditor Internal dan Eksternal**

Aktivitas auditor internal dan eksternal bisa jadi tumpang tindih dalam hal penelaah kecukupan kontrol pada fungsi akuntansi, namun perbedaan antara kedua bidang ini jauh lebih banyak daripada kesamaannya akibat adanya tujuan yang berbeda.

Tanggung jawab auditor internal adalah memberikan opini atas laporan keuangan perusahaan yang bertujuan untuk menentukan kewajaran penyajian posisi keuangan perusahaan dan hasil untuk periode tersebut. Mereka juga meyakinkan bahwa laporan keuangan yang disusun sesuai dengan prinsip-prinsip akuntansi yang berterima umum GAAP (*Generally Accepted Accounting Principles*) dan diterapkan secara konsisten dengan tahun sebelumnya, bahwa aktiva telah diamankan dengan semestinya.

Auditor internal memberikan informasi yang diperlukan manajer dalam menjalankan tanggung jawab mereka secara efektif dan bertindak sebagai penilai independen untuk menelaah operasional perusahaan dengan mengukur dan mengevaluasi kecukupan control serta efisiensi dan evektifitas kinerja perusahaan. Auditor internal perusahaan memiliki peranan penting dalam semua hal yang berkaitan dengan pengelolaan perusahaan dan resiko terkait dalam menjalankan usaha. Perbedaan Auditor Eksternal dan Internal adalah sebagai berikut:

**Tabel 2.1**  
**Perbedaan Auditor Internal dan Eksternal**

<b>Auditor Internal</b>	<b>Auditor Eksternal</b>
Fokus pada kejadian-kejadian dimasa depan dengan mengevaluasi kontrol yang dirancang untuk meyakinkan pencapain tujuan organisasi.	Fokus pada ketepatan dan kemudahan pemahaman dari kejadian masa lalu yang dinyatakan dalam laporan keuangan.
Langsung berkaitan dengan pencegahan kecurangan dan segala bentuknya dalam setiap aktivitas yang ditelaah.	Sekali-kali memperhatikan pencegahan dan pendeteksian kecurangan secara umum, namun akan memberikan perhatian lebih apabila kecurangan tersebut akan mempengaruhi laporan keuangan secara material.
Independensi terhadap aktivitas yang diaudit, tetapi siap sedia untuk menanggapi kebutuhan dan keinginan dari semua tingkatan manajemen.	Independensi terhadap manajemen dan dewan direksi baik dalam secara kenyataan maupun mental.
Menelaah aktivitas secara terus menerus.	Menelaah catatan-catatan yang mendukung laporan keuangan secara periodik-biasanya sekali setahun.
Laporan auditor internal tidak berisi opini mengenai kewajaran laporan keuangan tetapi berupa temuan pemeriksaan ( <i>audit findinf</i> ) mengenai penyimpangan dan kecurangan yang ditemukan, kelemahan pengendalian intern, beserta saran-saran perbaikannya.	Laporan auditor eksternal berisi opini mengenai kewajaran laporan keuangan, selain itu berupa <i>managament letter</i> , yang berisi pemberitahuan kepada manajemen mengenai kelemahan-kelemahan dalam pengendalian intern beserta saran-saran perbaikannya.
Auditor internal mendapatkan gaji dan tunjangan lainnya sebagai pegawai perusahaan.	Auditor eksternal mendapat audit fee atas jasa yang diberikannya.

<b>Auditor Internal</b>	<b>Auditor Eksternal</b>
Melayani kebutuhan organisasi, meskipun fungsinya harus dikelola oleh perusahaan.	Melayani pihak ketiga yang memerlukan informasi keuangan yang diperlukan.
Merupakan karyawan perusahaan, atau bisa saja merupakan entitas independen.	Merupakan orang yang independen di luar perusahaan.

Sumber: Sawyer dalam Afrizal, 2015

### **2.1.3 Kinerja Auditor**

#### **2.1.3.1 Pengertian Kinerja Auditor**

Suatu organisasi atau perusahaan jika ingin maju atau berkembang maka dituntut untuk memiliki pegawai yang berkualitas. Pegawai yang berkualitas adalah pegawai yang kinerjanya dapat memenuhi target atau sasaran yang ditetapkan oleh perusahaan. Suatu perusahaan memerlukan penerapan kinerja untuk memperoleh pegawai yang memiliki kinerja baik.

Kinerja pada dasarnya merupakan hasil kerja seseorang yang menggambarkan kualitas dan kuantitas atas kerja yang telah dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya. Kinerja antara satu orang dengan yang lainnya dapat saja berbeda, karena faktor-faktor pendorong yang berbeda. Kinerja seseorang dalam sebuah organisasi akan menentukan efektif tidaknya kinerja organisasi tersebut.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2015:67) kinerja adalah berasal dari kata job performace atau actual permormase (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya. Sedangkan auditor adalah akuntan publik yang memberikan jasa kepada auditan untuk memeriksa laporan keuangan agar bebas dari salah saji (Mulyadi 2013:1).

Pengertian kinerja auditor menurut Mulyadi dan Kanaka (2011 : 116) adalah auditor yang melaksanakan penugasan pemeriksa (examination) secara obyektif atau laporan keuangan tersebut menyajikan hal secara wajar sesuai dengan prinsip akuntansi yang berlaku umum, dalam semua hal yang material, posisi keuangan dan hasil usaha perusahaan.

Kinerja Auditor adalah Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya (Anwar Prabu Mangkunegara 2014:9).

Berdasarkan uraian diatas dapat dikatakan bahwa kinerja auditor merupakan hasil yang dicapai oleh auditor didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan waktu dalam menjalankan tugas perusahaan guna memenuhi kebutuhan pimpinan yang dibebankan kepadanya dalam kurun waktu tertentu.

Adapun indikator yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengukur kinerja auditor (Robbins, 2012:155) yaitu:

1. Kualitas kerja

Mutu menyelesaikan pekerjaan dengan bekerja berdasarkan pada seluruh ketrampilan, kepuasan ataupun inisiatif yang dimiliki auditor.

2. Kuantitas kerja

Jumlah hasil kerja yang dapat terselesaikan untuk mendapat prestasi kerja dan pencapaian target yang menjadi tanggung jawab auditor.

3. Ketepatan waktu

Sesuai tidaknya dengan batas pengerjaan yang ditetapkan untuk merampungkan suatu pekerjaan.

### **2.1.3.2 Pengukuran Kinerja**

Pengukuran terhadap kinerja perlu dilakukan untuk mengetahui apakah selama pelaksanaan kinerja terdapat deviasi dari rencana yang telah ditentukan, atau apakah kinerja dapat dilakukan sesuai jadwal waktu yang ditentukan, atau apakah hasil kinerja telah tercapai sesuai dengan yang diharapkan. Menurut Wibowo (2014:155) pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan cara:

1. Memastikan bahwa persyaratan yang diinginkan pelanggan telah terpenuhi.
2. Mengusahakan standar kinerja untuk menciptakan perbandingan.
3. Mengusahakan jarak bagi orang untuk memonitor tingkat kinerja.
4. Menetapkan arti penting masalah kualitas dan menentukan apa yang perlu prioritas perhatian.
5. Menghindari konsekuensi dari rendahnya kualitas.
6. Mempertimbangkan penggunaan sumber daya.
7. Mengusahakan umpan balik untuk mendorong usaha perbaikan.

### **2.1.3.3 Tujuan Penilaian Kinerja**

Menurut Wibowo (2014:188) penilaian kinerja atau performance appraisal adalah suatu proses penilaian tentang seberapa baik pekerja telah melaksanakan tugasnya selama periode waktu tertentu. Tujuan penilaian kinerja menurut Prabu Mangkunegara (2014:10) adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kerja.
2. Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk membuat yang lebih baik atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu.



3. Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karier atau terhadap pekerjaan yang dikembangkannya sekarang.
4. Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.
5. Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khusus rencana diklat, dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada hal-hal yang perlu dirubah.

#### **2.1.4 Profesionalisme**

Standar Profesional Akuntan Publik (SPAP 2013, SA 150) mengenai perilaku profesional, menyebutkan bahwa seorang auditor harus mematuhi setiap ketentuan hukum dan peraturan yang berlaku, selalu menghindari setiap tindakan yang dapat mendiskreditkan profesi. Hal ini mencakup setiap tindakan yang, memiliki pengetahuan kesimpulan negatif oleh pihak ketiga yang rasional dan memiliki pengetahuan mengenai semua informasi yang relevan, yang dapat menurunkan reputasi profesi dari seorang auditor.

Messier, et al. (2014:387) mendefinisikan profesionalisme sebagai sikap, tujuan atau kualitas yang menjadi karakter atau menandai suatu profesi atau orang profesional. Sikap dan tujuan tersebut dapat dijadikan suatu kode etik profesi yang 16 STIE Indonesia mendefinisikan sikap etis untuk setiap anggota profesi.

Profesionalisme auditor menurut Priyanka (2013:3) adalah akuntan publik yang melaksanakan penugasan pemeriksaan secara objektif atas laporan keuangan suatu perusahaan atau organisasi lain dengan tujuan untuk menentukan apakah laporan keuangan tersebut menyajikan secara wajar sesuai dengan

prinsip akuntansi berlaku umum, dalam semua hal yang material, posisi keuangan dan hasil usaha perusahaan.

Profesionalisme mempunyai makna yang berhubungan dengan profesi dan memerlukan kepandaian khusus untuk menjalankannya. Profesionalisme mengacu pada sikap atau mental dalam bentuk komitmen dari para anggota profesi untuk senantiasa mewujudkan dan meningkatkan kualitas profesionalnya. Sikap dan tindakan profesional merupakan tuntutan di berbagai bidang profesi, tidak terkecuali profesi sebagai auditor. Auditor yang profesional dalam melakukan pemeriksaan diharapkan akan menghasilkan audit yang memenuhi standar yang ditetapkan oleh organisasi. Profesional yang harus ditanamkan kepada auditor dalam menjalankan fungsinya yang antara lain dapat melalui pendidikan dan latihan penjenjangan, seminar, serta pelatihan yang bersifat kontinyu (Kristasari, 2015).

Profesionalisme auditor mengacu pada sikap dan perilaku yang baik dari auditor dalam mempertahankan reputasi profesional dan menghindari perilaku yang berpotensi diskriminatif profesi. Profesionalisme auditor tercermin dari perilaku auditor saat melakukan audit. Tugas laporan audit keuangan sesuai dengan standar, prosedur audit, dan selalu menerapkan pada kode etik profesi. Jika auditor memiliki pengetahuan, kemampuan, dan sikap yang cukup untuk mendukung audit, mereka dapat menunjukkan profesionalismenya dengan baik.

Adapun indikator yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengukur profesionalisme (Menurut Hall (1968) dalam Muhyati 2016:22) yaitu:

1. Pengabdian pada profesi

Pengabdian pada profesi dicerminkan dari dedikasi profesionalisme dengan menggunakan pengetahuan dan kecakapan yang dimiliki. Keteguhan untuk

tetap melaksanakan pekerjaan meskipun imbalan ekstrinsik kurang. Sikap ini adalah ekspresi dari pencurahan diri yang total terhadap pekerjaan. Pekerjaan didefinisikan sebagai tujuan, bukan hanya sebagai alat untuk mencapai tujuan. Totalitas ini sudah menjadi komitmen pribadi, sehingga kompensasi utama yang diharapkan dari pekerjaan adalah kepuasan rohani, baru kemudian materi.

## 2. Kewajiban sosial

Kewajiban sosial adalah pandangan tentang pentingnya peranan profesi dan manfaat yang diperoleh baik masyarakat maupun profesional karena adanya pekerjaan tersebut.

## 3. Kemandirian

Kemandirian dimaksudkan sebagai suatu pandangan seseorang yang profesional harus mampu membuat keputusan sendiri tanpa tekanan dari pihak lain (pemerintah, klien, dan bukan anggota profesi). Setiap ada campur tangan dari luar dianggap sebagai hambatan kemandirian secara profesional.

## 4. Keyakinan terhadap profesi

Keyakinan terhadap profesi adalah suatu keyakinan bahwa yang paling berwenang menilai pekerjaan profesional adalah rekan sesama profesi, bukan orang luar yang tidak mempunyai kompetensi dalam bidang ilmu dan pekerjaan mereka.

## 5. Hubungan dengan sesama profesi

Hubungan dengan sesama profesi adalah menggunakan ikatan profesi sebagai acuan, termasuk didalamnya organisasi formal dan kelompok

kolega informal sebagai ide utama dalam pekerjaan. Melalui ikatan profesi ini para profesional membangun kesadaran profesional.

Konsep yang dikembangkan oleh Hall di atas banyak digunakan oleh para peneliti untuk mengukur profesionalisme dari profesi auditor internal yang tercermin dari sikap dan perilaku, yaitu perilaku profesionalisme adalah refleksi dari sikap profesionalisme dan demikian sebaliknya.

### **2.1.5 Etika Profesi**

Menurut Kristasari (2015) dalam Tunnisa (2020:27), etika profesi adalah nilai-nilai tingkah laku atau aturan-aturan tingkah laku yang diterima dan digunakan oleh organisasi profesi akuntan yang meliputi kepribadian, kecakapan profesional, tanggung jawab, pelaksanaan kode etik dan penafsiran dan penyempurnaan kode etik.

Etika profesi adalah bidang etika khusus atau terapan yang merupakan produk dari etika sosial yang mengatur nilai-nilai tingkah laku atau aturan-aturan tingkah laku yang menekankan kepada tuntutan terhadap suatu profesi yang dituangkan dalam bentuk aturan khusus berupa kode etik (Fadella, 2017 dalam Tunnisa (2020:27).

Setiap manusia yang memberikan jasa pada pihak lain memiliki tanggung jawab terhadap jasa yang diberikan. Seorang profesional dalam melakukan pekerjaan untuk kepentingan umum membutuhkan etika untuk mengatur setiap tindakan dan perbuatan dalam pengambilan keputusan. Dalam etika tersebut terdapat prinsip-prinsip yang harus dipatuhi oleh seorang auditor. Etika profesi auditor telah diatur dalam IAPI tahun 2018 dimana terdapat lima prinsip auditor yang harus dipahami dan dipatuhi yaitu prinsip integritas, objektivitas, sikap kecermatan dan kehati-hatian, kerahasiaan serta perilaku profesional. Dengan

berlandaskan etika dan keyakinan individu, pengambilan keputusan audit dapat dilakukan dengan tepat.

Kebanyakan orang mendefinisikan perilaku tidak etis sebagai perilaku yang menyimpang dari apa yang mereka yakini sebagai perilaku yang patut dalam lingkungan mereka. Alasan utama yang menjadi penyebab orang-orang berlaku tidak etis adalah standar etika orang tersebut berbeda dari etika masyarakat secara umum, atau orang tersebut memilih berlaku egois. Sering kali keduanya muncul yang menjadi penyebab perilaku tidak etis.

Dalam etika profesi, sebuah profesi memiliki komitmen moral yang tinggi yang biasanya dituangkan dalam bentuk aturan khusus yang menjadi pegangan bagi setiap orang yang mengembangkan profesi yang bersangkutan. Aturan ini merupakan aturan main dalam menjalankan atau mengemban profesi tersebut yang biasanya disebut sebagai kode etik yang harus dipenuhi dan ditaati oleh setiap profesi. Di dalam kode etik terdapat muatan-muatan etika yang pada dasarnya untuk melindungi kepentingan masyarakat yang menggunakan jasa profesi. Terdapat dua sasaran pokok dalam dua kode etik ini yaitu Pertama, kode etik bermaksud melindungi masyarakat dari kemungkinan dirugikan oleh kelalaian baik secara disengaja maupun tidak disengaja oleh kaum profesional. Kedua, kode etik bertujuan melindungi keseluruhan profesi tersebut dari perilaku-perilaku buruk orang tertentu yang mengaku dirinya profesional.

Adapun indikator yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengukur etika profesi (Menurut Tuanakotta 2015:51) yaitu :

1. Integritas – lurus/tidak “berbelok ke kanan dan ke kiri”, lugas, dan jujur dalam semua hubungan profesional dan bisnis.

2. Objektif – tidak membiarkan bias, benturan kepentingan atau tekanan pihak lain menghilangkan kearifan dan akal sehat professional dan bisnis.
3. Kompetensi dan kehati-hatian profesional - memelihara pengetahuan dan keterampilan professional untuk memastikan bahwa klien atau karyawan mendapatkan jasa profesional yang kompeten berdasarkan perkembangan terakhir dalam praktik, ketentuan perundangan dan teknik, dan bertindak sesuai dengan standar teknis dan standar profesional.
4. Konfidensialitas - menghormati kerahasiaan informasi yang diperoleh dari hubungan professional dan bisnis, tidak mengungkapkan informasi tersebut kepada pihak ketiga tanpa hak/wewenang yang tepat dan spesifik; kecuali jika ada hak atau kewajiban hukum atau profesional untuk mengungkapkannya. Juga, tidak mengungkapkan informasi tersebut kepada pihak ketiga, untuk keuntungan pribadi akuntan atau pihak lain.
5. Perilaku profesional – memenuhi ketentuan undang-undang dan aturan perundangan lainnya dan menghindari perbuatan yang merendahkan martabat profesi.

Arens et al (2015: 99) mengemukakan ada enam prinsip etika, yaitu:

1. Tanggung jawab Dalam mengemban tanggung jawabnya sebagai professional, para anggota harus melakukan pertimbangan professional dan moral yang sensitif dalam semua aktivitas mereka.
2. Kepentingan Publik Para anggota harus menerima kewajiban untuk bertindak sedemikian rupa agar dapat melayani kepentingan publik, menghargai kepercayaan publik serta menunjukkan komitmennya pada profesionalisme.

3. Integritas Untuk mempertahankan dan memperluas kepentingan publik, anggota harus melaksanakan seluruh tanggung jawab profesionalnya dengan tingkat integritas tertinggi.
4. Objektivitas dan independensi Anggota harus mempertahankan objektivitasnya dan bebas dari konflik kepentingan dalam melaksanakan tanggung jawab profesionalnya. Anggota yang berpraktik bagi publik harus independen baik dalam fakta maupun dalam penampilan ketika menyediakan jasa audit dan jasa lainnya.
5. Keseksamaan Anggota harus memperhatikan standar teknis dan etis profesi, terus berusaha keras meningkatkan kompetensi dan mutu jasa yang diberikannya, serta melaksanakan tanggung jawab profesionalnya sesuai dengan kemampuan terbaiknya.
6. Ruang Lingkup dan Sifat Jasa Anggota yang berpraktik bagi publik harus memperhatikan prinsip-prinsip kode etik profesional dalam menentukan lingkup yang akan disediakan. Saat menjalankan tugas profesionalnya, auditor harus berpegang terhadap kode etik yang ada agar seorang auditor dapat bekerja dengan penuh integritas agar memiliki kepercayaan tinggi oleh masyarakat.

#### **2.1.6 Budaya Organisasi**

Budaya organisasi menurut Robbins dan Judge (2014:256) adalah sebuah sistem dengan makna yang dipahami bersama dan dianut oleh anggotanya sehingga membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lain.

Sedangkan menurut Kreitner dan Kinicki (2014:62) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah perangkat asumsi yang dibagi dan diterima secara

implisit begitu saja dipegang oleh satu kelompok yang menentukan bagaimana hal itu dirasakan, dipikirkan, dan bereaksi terhadap lingkungan yang beragam.

Budaya organisasi dapat membentuk karakter seorang auditor karena faktor lingkungan memiliki banyak pengaruh. Budaya organisasi harus didukung oleh suatu norma yang diakui kebenarannya agar dapat dijadikan pedoman. Berbagai macam bentuk organisasi, maka akan memiliki budaya yang berbeda-beda pula. Hal ini dikarenakan memiliki lingkungan organisasi yang berbeda.

Budaya organisasi merupakan salah satu faktor eksternal yang berpengaruh terhadap kinerja auditor. Budaya organisasi merupakan bagian dari budaya organisasi itu sendiri, dan itu diyakini merupakan faktor penentu terhadap kesuksesan kinerja ekonomi suatu organisasi, karena budaya organisasi merupakan keyakinan dasar yang melandasi visi, misi, tujuan dan nilai-nilai yang dianut oleh anggota organisasi mulai dari pemimpin hingga karyawan pada level terendah.

Menurut Robbins dan Judge (2014:262) terdapat lima fungsi budaya organisasi, sebagai berikut :

1. Budaya berperan sebagai penentu batas-batas.
2. Budaya memuat suatu rasa identitas anggota organisasi.
3. Budaya memfasilitasi lahirnya komitmen terhadap sesuatu yang lebih besar daripada kepentingan individu.
4. Budaya meningkatkan stabilitas sistem sosial.
5. Budaya bertindak sebagai mekanisme sense making serta kendali yang menuntun dan membentuk sikap serta perilaku karyawan.

Adapun indikator yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengukur budaya organisasi (Tampubolon 2016:50) yaitu:



- a. Mengukur resiko sangat inovatif sesuai dengan kesepakatan karyawan, bahwa norma yang dibentuk harus disesuaikan dengan risiko yang kemungkinan terjadi pada organisasi. Sehingga aturan yang dibentuk dengan kesepakatan bersama dapat menjadikan tanggung jawab pemecahan suatu risiko dalam organisasi.
- b. Karyawan harus memperhatikan dengan detail dan teliti pada pelaksanaan tugas untuk memperoleh gambaran berkualitas yang dapat dicapai, tanggap dalam permasalahan dan memperoleh jalan keluar permasalahan.
- c. Hasil yang dicapai sebagai orientasi apabila atasan dapat mengarahkan karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan dan sampai pada target yang dituju dapat terpenuhi
- d. Orientasi merupakan kepentingan karyawan. Organisasi berhasil karena adanya kerja sama tim. Apabila ada anggota yang memiliki permasalahan maka dapat dikomunikasikan dengan anggota lainnya ataupun atasan sehingga masalah juga dapat terselesaikan dengan solusi bersama.
- e. Karyawan memiliki etos kerja yang tinggi, dalam artian produktivitas kerja yang baik dapat dihasilkan apabila kriteria yang ditetapkan sudah terpenuhi.
- f. Karyawan harus konsisten dalam menjaga stabilitas kerja. Penting dipahami bahwa saat bekerja karyawan harus memperhatikan kondisi kesehatan. Jika karyawan memiliki semangat yang tinggi dapat mengabaikan kesehatannya dalam bekerja. Kesehatan yang baik dapat mengendalikan pekerjaan dengan baik. Sebaliknya jika kesehatan tidak stabil maka saat berkerja merasa tidak nyaman.

Tipe umum budaya organisasi antara lain:

- a. Budaya konstruktif (constructive culture) merupakan budaya di mana pekerja didorong untuk berinteraksi dengan orang lain dan bekerja pada tugas dan proyek dengan cara yang akan membantu mereka dalam memuaskan kebutuhannya untuk tumbuh dan berkembang.
- b. Budaya pasif-defensif (passive-defensive culture) mempunyai karakteristik menolak keyakinan bahwa pekerja harus berinteraksi dengan orang lain dengan cara yang tidak menantang keamanan mereka sendiri.
- c. Budaya agresif-defensif (aggressive-defensive culture) mendorong pekerja mendekati tugas dengan cara memaksa dengan maksud melindungi status dan keamanan kerja mereka.

Suatu Budaya Organisasi dapat dianalisis dari tiga teori sebagai berikut :

#### 1) Teori Sociodynamic

Teori ini menitikberatkan pengamatan secara detail mengenai kelompok pelatihan, kelompok terapi, dan kelompok kerja yang mempunyai proses interpersonal dan emosional guna membantu menjelaskan apa yang dimaksud dengan share terhadap pandangan yang sama dari suatu masalah dan mengembangkan share tersebut.

#### 2) Teori Kepemimpinan

Teori ini menekankan hubungan antara pemimpin dengan kelompok dan efek personalitas dan Gaya Kepemimpinan terhadap formasi kelompok yang sangat relevan dengan pengertian bagaimana budaya terbentuk.

#### 3) Teori Pembelajaran

Teori ini memberikan pembelajaran bagaimana kelompok mempelajari kognitif, perasaan, dan penilaian.

Faktor-faktor utama yang menentukan kekuatan budaya organisasi, antara lain (Luthans, 1998 dalam Tunnisa, 2020:33):

#### 1. Kebersamaan

Kebersamaan adalah sejauh mana anggota organisasi mempunyai nilai-nilai inti yang dianut secara bersama. Derajat kebersamaan dipengaruhi oleh unsur orientasi dan imbalan. Orientasi dimaksudkan pembinaan kepada anggota-anggota organisasi khususnya anggota baru baik yang dilakukan melalui bimbingan seorang anggota senior terhadap anggota baru maupun melalui program latihan. Sedangkan imbalan dapat berupa kenaikan gaji, jabatan, promosi, hadiah-hadiah, dan tindakan lainnya yang membantu memperkuat komitmen nilai-nilai inti budaya organisasi.

#### 2. Intensitas

Intensitas adalah derajat komitmen dari anggota-anggota organisasi kepada nilai-nilai inti budaya organisasi. Derajat intensitas bisa merupakan suatu hasil dan struktur imbalan. Keinginan pegawai untuk melaksanakan nilai-nilai budaya dan bekerja semakin meningkat apabila mereka diberi imbalan.

### 2.1.7 Penelitian Terdahulu

Adapun berikut ini penelitian-penelitian terdahulu yang menjadi dasar dari penelitian ini di rangkum dalam tabel 2.2 sebagai berikut:

**Tabel 2.2**  
**Penelitian Terdahulu**

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Kompiang Martina Dinata Putri dan I.D.G Dharma Suputra (2013)	Pengaruh Independensi, Profesionalisme, dan Etika Profesi terhadap Kinerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik di Bali	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa independensi, profesionalie, dan etika profesi berpengaruh terhadap kinerja auditor

2.	Nilia Gustia(2014)	Pengaruh independensi auditor, etika profesi, komitmen organisasi, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja auditor pemerintah (Studi Empiris pada Auditor Pemerintah di BPKP Perwakilan Sumbar)	Secara parsial independensi, etika profesi, dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor sedangkan gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor
3.	Junita muhayati (2016)	Pengaruh Profesionalisme Auditor, Komitmen Organisasi, Dan Job Stress Terhadap Kinerja Auditor Internal Pada Otoritas Jasa Keuangan (OJK)	Secara parsial variabel komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja auditor. Sedangkan variabel profesionalisme dan job stress tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor. Sedangkan secara simultan variabel profesionalisme, komitmen organisasi dan job stress berpengaruh terhadap kinerja auditor
4.	Listiya Nuraini (2016)	Pengaruh Independensi, Gaya Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Auditor (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik Yogyakarta dan Solo)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa independensi berpengaruh terhadap kinerja auditor, gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja auditor, dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja auditor. Independensi, gaya kepemimpinan, dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja auditor.
5.	Irma istiariani (2018)	Pengaruh Independensi, Profesionalisme, dan Kompetensi terhadap Kinerja Auditor BPKP (Studi Kasus pada Auditor BPKP Jateng)	Secara parsial independensi, profesionalisme, dan kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor
6.	Eli Sariati (2018)	Pengaruh Locus of Control, Independensi, Budaya Organisasi,	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa locus of control, independensi, budaya organisasi serta pemahaman good

		dan Pemahaman Good Governance terhadap Kinerja Auditor (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Kota Pekanbaru)	governance berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja auditor.
7.	Putu Ayu Prabayanthi dan Ni Luh Sari Widhiyani (2018)	Pengaruh Profesionalisme, Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasi pada Kinerja Auditor	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel profesionalisme, budaya organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh positif pada kinerja auditor
8.	Nova Dwi Hernanik dan Ayu Kemala Putri (2018)	Profesionalisme, Independensi, dan Etika Profesi terhadap Kinerja Auditor Wilayah Kota Malang	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa profesionalisme berpengaruh positif terhadap kinerja auditor, independensi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor, etika profesi tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor.
9.	Susi sahana (2020)	Pengaruh independensi, pengalaman kerja dan kode etik terhadap kinerja auditor pada inspektorat kabupaten tegal	Secara parsial independensi dan pengalaman kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor, sedangkan kode etik berpengaruh terhadap kinerja auditor. Secara simultan independensi, pengalaman kerja dan kode etik berpengaruh terhadap kinerja auditor
10.	Siti fatimah tunnisa (2020)	Pengaruh independensi, profesionalisme, etika profesi, dan budaya organisasi terhadap kinerja auditor (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Pekanbaru)	Secara parsial independensi, profesionalisme, etika profesi, dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja auditor. Sedangkan secara simultan independensi, profesionalisme, etika profesi, dan budaya organisasi juga berpengaruh terhadap kinerja auditor

Sumber : Hasil Review Penelitian Terdahulu, 2021

## **2.1.8 Pengembangan Hipotesis**

### **2.1.8.1 Pengaruh Profesionalisme Terhadap Kinerja Auditor**

Profesionalisme dapat dijadikan sebuah elemen motivasi yang memberikan sumbangan terhadap prestasi kerja atau kinerja dengan ketrampilan yang tinggi. Sikap profesionalisme auditor dibutuhkan dalam menghasilkan kualitas pekerjaan yang sebaik-baiknya. Hal ini dikarenakan semakin berkualitas pekerjaan seorang auditor, kinerjanya semakin cemerlang. Semakin baik kinerjanya, masyarakat dan pihak-pihak terkait akan semakin percaya dengan profesi ini.

Penilaian tentang kinerja auditor hanya dapat dilakukan oleh sesama rekan profesi sehingga auditor akan menggunakan segenap pengetahuan, kemampuan, dan pengalaman dalam melaksanakan audit. Seorang auditor yang selalu berpartisipasi dalam pertemuan dengan para auditor yang lain akan sering melakukan tukar pendapat yang berkaitan dengan pekerjaan auditnya. Hal ini akan semakin meningkatkan kualitas kerja untuk menghasilkan kinerja yang cemerlang.

Auditor yang dengan sungguh-sungguh dalam pekerjaannya dan selalu teguh pada profesinya akan memberikan hasil yang dapat dipertanggungjawabkan karena auditor sudah mendapat kepuasan batin dalam pekerjaannya. Dengan ini, berarti semakin tinggi pengabdian pada peraturan profesi, seorang auditor semakin baik juga dalam melakukan pekerjaan auditnya.

Penelitian Putri dkk (2013) Istiariani (2018) Prabayanti (2018) dan Tunnisa (2020) menunjukkan bahwa profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja auditor. Namun berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh Muhayati (2016) yang menunjukkan bahwa profesionalisme tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor. Jadi semakin tinggi tingkat profesionalisme seorang

auditor maka semakin tinggi pula kinerja auditor yang dihasilkan. Dengan demikian, dapat dikemukakan hipotesis sebagai berikut :

**H<sub>1</sub> : Profesionalisme Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Auditor**

#### **2.1.8.2 Pengaruh Etika Profesi Terhadap Kinerja Auditor**

Setiap manusia yang memberikan jasa pada pihak lain memiliki tanggung jawab terhadap jasa yang diberikan. Seorang profesional dalam melakukan pekerjaan untuk kepentingan umum membutuhkan etika untuk mengatur setiap tindakan dan perbuatan dalam pengambilan keputusan. Dalam etika tersebut terdapat prinsip-prinsip yang harus dipatuhi oleh seorang auditor. Dengan berlandaskan etika dan keyakinan individu, pengambilan keputusan audit dapat dilakukan dengan tepat.

Etika profesi lebih menekankan kepada tuntutan terhadap profesi dari seseorang, yang menyangkut tanggung jawab, disiplin, integritas, dan komitmen moral. Kode etik berperan sebagai dasar bagi seorang akuntan untuk mencapai tujuannya demi kepentingan publik. Etika profesi sangat dibutuhkan untuk menghasilkan kinerja yang baik. Hal ini dikarenakan etika yang sudah terjalin pada masing-masing auditor atau pada suatu tim auditor, maka akan menjadi dasar untuk mencapai hasil akhir dari audit tersebut. Dengan adanya etika profesi yang tinggi dari seorang auditor, maka akan tercipta kinerja auditor yang tinggi.

Penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh Putri dkk (2013) Gustia (2014) menunjukkan etika profesi berpengaruh terhadap kinerja auditor. Namun berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh Hernanik dan ayu (2018) yang menunjukkan bahwa etika profesi tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor. Jadi semakin tinggi etika profesi seorang auditor maka semakin baik pula

kinerja auditor yang dihasilkan. Dengan demikian, dapat dikemukakan hipotesis sebagai berikut :

**H<sub>2</sub> : Etika Profesi Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Auditor**

### **2.1.8.3 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Auditor**

Budaya organisasi dapat membentuk karakter seorang auditor karena faktor lingkungan memiliki banyak pengaruh. Budaya organisasi harus didukung oleh suatu norma yang diakui kebenarannya agar dapat dijadikan pedoman. Berbagai macam bentuk organisasi, maka akan memiliki budaya yang berbeda-beda pula. Hal ini dikarenakan memiliki lingkungan organisasi yang berbeda.

Budaya organisasi merupakan salah satu faktor eksternal yang berpengaruh terhadap kinerja auditor. Budaya organisasi merupakan bagian dari budaya organisasi itu sendiri, dan itu diyakini merupakan faktor penentu terhadap kesuksesan kinerja ekonomi suatu organisasi, karena budaya organisasi merupakan keyakinan dasar yang melandasi visi, misi, tujuan dan nilai-nilai yang dianut oleh anggota organisasi mulai dari pemimpin hingga karyawan pada level terendah.

Dengan adanya budaya organisasi, maka akan dapat meningkatkan kinerja dari auditor. Dengan melaksanakan budaya organisasi yang tinggi, maka kinerja auditor akan berjalan dengan baik sesuai dengan tujuan dari organisasi tersebut. Dalam hubungannya dengan Kinerja Auditor, Budaya Organisasi yang tinggi dapat meningkatkan Kinerja Auditor dengan motivasi kerja yang tinggi pula. Budaya Organisasi akan memberikan sugesti pada perilaku yang ditanamkan organisasi agar dapat menyelesaikan tugas dengan sukses, dan memberikan keuntungan pada auditor itu sendiri. Akibatnya auditor memiliki kepercayaan pada





H<sub>1</sub> : Profesionalisme berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor pada  
Inspektorat Kabupaten Kuantan Singingi.

H<sub>2</sub> : Etika Profesi berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor pada  
Inspektorat Kabupaten Kuantan Singingi.

H<sub>3</sub> : Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor pada  
Inspektorat Kabupaten Kuantan Singingi

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Rancangan Penelitian**

Penelitian ini adalah penelitian kausal. Menurut Sugiyono (2018:32) penelitian kausal adalah hubungan yang bersifat sebab akibat. Jadi variabel bebas/independen (variabel yang mempengaruhi) dan (variabel yang dipengaruhi) adalah variabel terikat/dependen. Penelitian dengan judul Pengaruh Profesionalisme, etika profesi, dan budaya organisasi Terhadap kinerja auditor pada Inspektorat Kabupaten Kuantan Singingi ini dilakukan dengan cara mengumpulkan data tertulis dengan melakukan observasi langsung dan membagikan kuesioner pada lokasi penelitian, yaitu kantor Inspektorat Kabupaten Kuantan Singingi.

#### **3.2 Tempat dan Waktu**

Penelitian ini dilakukan di Kantor Inspektorat Kabupaten Kuantan Singingi yang terletak di kompleks perkantoran Pemerintah Kabupaten Kuantan Singingi. Alasan mengambil Inspektorat Kabupaten Kuantan Singingi sebagai tempat penelitian karena Inspektorat merupakan suatu lembaga pengawasan dilingkungan pemerintah daerah yang memainkan peran yang sangat penting dan signifikan untuk kemajuan dan keberhasilan pemerintah daerah dalam menyelenggarakan pemerintahan dan mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan, sehingga Inspektorat dituntut melaksanakan fungsinya sebagai auditor internal. Sedangkan waktu penelitian dari bulan Maret 2022 sampai dengan bulan Agustus 2022. Adapun waktu penelitian dapat dilihat pada tabel 3.1 berikut:

**Tabel 3.1.  
Waktu Penelitian**

<b>Pelaksanaan Kegiatan</b>						
<b>Bulan</b>	<b>Maret</b>	<b>April</b>	<b>Mei</b>	<b>Juni</b>	<b>Juli</b>	<b>Agustus</b>
<b>Pencarian Data Awal</b>						
<b>Penyusunanan Proposal</b>						
<b>Pengajuan Proposal</b>						
<b>Penyerahan Proposal Kepada Pembimbing</b>						
<b>Bimbingan</b>						
<b>Seminar Proposal</b>						
<b>Revisi</b>						
<b>Pungumpulan Data Skripsi</b>						
<b>Bimbingan Skripsi</b>						
<b>Ujian Komprehensif</b>						

Sumber: Data Olahan Penulis, 2022

### 3.3 Teknik Penentuan Sampel

#### 3.3.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2018:136). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Inspektorat Kabupaten Kuantan Singingi yang berjumlah 47 orang. Adapun daftar jumlah populasi pada Inspektorat Kabupaten Kuantan Singingi dapat dilihat pada tabel 3.2 berikut :

**Tabel 3.2  
Jumlah Populasi Pada Inspektorat Kabupaten Kuantan Singingi**

<b>NO</b>	<b>JABATAN</b>	<b>JUMLAH PEGAWAI</b>
1	INSPEKTUR	1

2	INSPEKTUR PEMBANTU (IRBAN)	3
3	PENYUSUN RENCANA TINDAK LANJUT DAN HASIL PENGAWASAN	2
4	ANALISIS PERENCANAAN	1
5	PENGADMINISTRASIAN KEUANGAN	1
6	BENDAHARA	1
7	PENGADMINISTRASIAN PERSURATAN	2
8.	AUDITOR KEPEGAWAIAN	3
8	PENGAWAS PENYELENGGARAAN URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH (PPUPD)	17
9	AUDITOR KEUANGAN	14
10	ANALISIS TATA USAHA	1
11	ANALISIS INORMASI PENGEMBANGAN SDM	1
TOTAL		47

Sumber: Inspektorat Kabupaten Kuantan Singingi

### 3.3.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2018:137) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel dipilih dari para aparatur Inspektorat Kabupaten Kuantan Singingi. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *purposive sampling*, yaitu teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono 2018:144). Karna penelitian ini tentang kinerja auditor maka target dari elemen populasi yang paling tepat untuk digunakan sebagai sampel adalah auditor ahli yang bertugas sebagai pemeriksa keuangan di inspektorat kabupaten kuantan singingi. Maka sampel dalam penelitian ini adalah pegawai yang bekerja sebagai auditor ahli di inspektorat kabupaten

kuantan singingi yang berjumlah sebanyak 14 orang. Metode pengumpulan data yang digunakan yaitu penyebaran kuesioner secara langsung.

### **3.4 Jenis & Sumber Data**

#### **3.4.1 Jenis Data**

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif yang berupa nilai atau skor atas jawaban yang diberikan oleh responden terhadap pertanyaan-pertanyaan yang ada dalam kuesioner.

#### **3.4.2 Sumber Data**

Data berasal dari jawaban yang telah diisi oleh para aparaturnya Kantor Inspektorat Kabupaten Kuantan Singingi. Adapun jenis data penelitian ini bersumber dari, yaitu :

- a) Data primer, yaitu merupakan sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono, 2018:219). Data primer dalam penelitian ini diperoleh melalui kuesioner yang dibagikan kepada responden.
- b) Data sekunder, yaitu sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono, 2018:219). Sebagai suatu penelitian empiris maka data sekunder dalam penelitian ini diperoleh melalui jurnal, buku, dan penelitian-penelitian terdahulu.

### **3.5 Teknik Pengumpulan Data**

Agar diperoleh data yang dapat diuji kebenarannya, relevan, dan lengkap maka dalam penelitian ini digunakan metode pengumpulan data yaitu:

- 1) Penelitian Lapangan (*Field Research*), yaitu data yang dikumpulkan melalui kuesioner dengan mengajukan daftar pertanyaan yang sudah disusun rapi, terstruktur, dan tertulis kepada responden untuk diisi menurut pendapat pribadi sehubungan dengan masalah yang diteliti dan kemudian untuk tiap jawaban

diberikan nilai (*score*). Operasional penyebaran kuesioner dilakukan dengan cara mendatangi langsung Kantor Inspektorat Kabupaten Kuantan Singingi.

2) Penelitian Kepustakaan (*Library Research*), yaitu data yang dikumpulkan dari beberapa buku dan literatur tentang Fraud dan *auditing* yang berhubungan dengan permasalahan dalam penelitian.

3) Mengakses *Website* dan Situs-Situs, yaitu metode ini digunakan untuk mencari *website* maupun situs-situs yang menyediakan informasi sehubungan dengan masalah dalam penelitian.

### 3.6 Instrumen Penelitian

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini berupa angket atau kuesioner. Instrumen penelitian (Sugiyono, 2018:172) adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Dengan demikian, penggunaan instrumen penelitian yaitu, untuk mencari informasi yang lengkap mengenai masalah, fenomena alam maupun sosial.

Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini dimaksudkan untuk menghasilkan data akurat yaitu dengan menggunakan skala *likert*. (Sugiyono, 2014:178) skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian ini, jenis instrumen berupa angket atau kuesioner tertutup dengan menggunakan skala *likert* 5 tingkat/point yaitu sebagai berikut:

- |    |     |                       |               |
|----|-----|-----------------------|---------------|
| 1. | STS | : Sangat Tidak Setuju | Diberi skor 1 |
| 2. | TS  | : Tidak Setuju        | Diberi skor 2 |
| 3. | N   | : Kurang Setuju       | Diberi skor 3 |
| 4. | S   | : Setuju              | Diberi skor 4 |
| 5. | SS  | : Sangat Setuju       | Diberi skor 5 |

Sementara kriteria penilaian terhadap rata-rata indikator dan nilai variabel dalam penelitian ini ditentukan dengan skala likert yang digunakan Sugiyono (2014:94) yaitu :

1,00-1,80 = Responden memiliki penilaian yang sangat tidak baik terhadap indikator atau variabel yang bersangkutan.

>1,80-2,60 = Responden memiliki penilaian yang tidak baik terhadap indikator atau variabel yang bersangkutan.

>2,60-3,40 = Responden memiliki penilaian yang cukup baik terhadap indikator atau variabel yang bersangkutan.

>3,40-4,20 = Responden memiliki penilaian yang baik terhadap indikator atau variabel yang bersangkutan.

<4,20-5,00 = Responden memiliki penilaian yang sangat baik terhadap indikator atau variabel yang bersangkutan.

### **3.7 Variabel Penelitian & Definisi Operasional**

Dalam penelitian ini, variabel dependen (Y) yang digunakan adalah kinerja auditor, variabel independennya terdiri dari latar profesionalisme ( $X_1$ ), etika profesi ( $X_2$ ), dan budaya organisasi ( $X_3$ ). Definisi operasional dan pengukuran untuk variabel-variabel tersebut adalah:

#### **a. Variabel Dependen**

Variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2018:68). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependen (Y) adalah kinerja auditor.

##### **1. Kinerja Auditor**

Kinerja Auditor adalah Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan



tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Kinerja auditor diukur dengan menggunakan 8 item pernyataan. Responden diminta menjawab tentang bagaimana persepsi mereka, memilih di antara lima jawaban mulai dari sangat setuju sampai ke jawaban sangat tidak setuju. Masing-masing item pernyataan tersebut kemudian diukur dengan menggunakan Skala *Likert*. Skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2018:158). Skala *Likert* menggunakan lima angka penilaian, yaitu: (1) sangat tidak setuju (STS), (2) tidak setuju (TS), (3) tidak pasti atau netral (N), (4) setuju (S), (5) sangat setuju (SS). Di mana poin 1 diberikan untuk jawaban yang berarti kinerja auditor paling rendah, dan seterusnya poin 5 diberikan untuk jawaban yang berarti kinerja auditor paling tinggi.

## **b. Variabel Independen**

Variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (Sugiyono,2018:68). Variabel independen dalam penelitian ini yaitu profesionalisme ( $X_1$ ), etika profesi ( $X_2$ ), dan budaya organisasi ( $X_3$ ).

### **1. Profesionalisme**

Profesionalisme adalah keandalan dan keahlian dalam pelaksanaan tugas sehingga terlaksana dengan mutu tinggi, waktu yang tepat, cermat, dan dengan prosedur yang mudah dipahami dan diikuti oleh pelanggan. Profesionalisme diukur dengan menggunakan 7 item pernyataan. Responden diminta menjawab tentang bagaimana persepsi mereka, memilih di antara lima jawaban mulai dari sangat setuju sampai ke jawaban sangat tidak setuju. Masing-masing item pernyataan tersebut kemudian diukur dengan menggunakan Skala *Likert*. Skala *Likert*

digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2018:158). Skala *Likert* menggunakan lima angka penilaian, yaitu: (1) sangat tidak setuju (STS), (2) tidak setuju (TS), (3) tidak pasti atau netral (N), (4) setuju (S), (5) sangat setuju (SS). Di mana poin 1 diberikan untuk jawaban yang berarti profesionalisme paling rendah, dan seterusnya poin 5 diberikan untuk jawaban yang berarti profesionalisme paling tinggi.

## **2. Etika Profesi**

Etika profesi adalah bidang etika khusus atau terapan yang merupakan produk dari etika sosial yang mengatur nilai-nilai tingkah laku atau aturan-aturan tingkah laku yang menekankan kepada tuntutan terhadap suatu profesi yang dituangkan dalam bentuk aturan khusus berupa kode etik. Etika profesi diukur dengan menggunakan 8 item pernyataan. Responden diminta menjawab tentang bagaimana persepsi mereka, memilih di antara lima jawaban mulai dari sangat setuju sampai ke jawaban sangat tidak setuju. Masing-masing item pernyataan tersebut kemudian diukur dengan menggunakan Skala *Likert*. Skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2018:158). Skala *Likert* menggunakan lima angka penilaian, yaitu: (1) sangat tidak setuju (STS), (2) tidak setuju (TS), (3) tidak pasti atau netral (N), (4) setuju (S), (5) sangat setuju (SS). Di mana poin 1 diberikan untuk jawaban yang berarti etika profesi paling rendah, dan seterusnya poin 5 diberikan untuk jawaban yang berarti etika profesi paling tinggi.

## **3. Budaya Organisasi**

Budaya organisasi adalah salah satu bentuk dari cara berfikir sehingga budaya merupakan hal yang sangat luas mencakup tingkah laku dan pedoman

dalam berperilaku. Budaya organisasi diukur dengan menggunakan 6 item pernyataan. Responden diminta menjawab tentang bagaimana persepsi mereka, memilih di antara lima jawaban mulai dari sangat setuju sampai ke jawaban sangat tidak setuju. Masing-masing item pernyataan tersebut kemudian diukur dengan menggunakan Skala *Likert*. Skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2018:158). Skala *Likert* menggunakan lima angka penilaian, yaitu: (1) sangat tidak setuju (STS), (2) tidak setuju (TS), (3) tidak pasti atau netral (N), (4) setuju (S), (5) sangat setuju (SS). Di mana poin 1 diberikan untuk jawaban yang berarti budaya organisasi paling rendah, dan seterusnya poin 5 diberikan untuk jawaban yang berarti budaya organisasi paling tinggi.

**Tabel 3.3**  
**Defenisi Operasional Variabel**

Variabel	Defenisi	Indikator	Skala
<b>Dependen</b>			
<b>Kinerja Auditor (Y)</b>	Kinerja Auditor adalah Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.	1. Kualitas kerja 2. Kuantitas 3. Dan ketepatan waktu. Sumber: Robbins (2012)	<i>Likert</i>
<b>Independen</b>			
<b>Profesionalisme (X<sub>1</sub>)</b>	profesionalisme adalah keandalan dan keahlian dalam pelaksanaan tugas sehingga terlaksana dengan mutu tinggi, waktu yang tepat, cermat, dan dengan prosedur yang mudah	1. Pengabdian terhadap profesi 2. Keyakinan terhadap peraturan profesi/standar profesi 3. Kewajiban sosial, 4. Kemandirian,	<i>Likert</i>

	dipahami dan diikuti oleh pelanggan.	5. Dan hubungan dengan seprofesi/afiliasi. <b>Sumber:</b> Susanto (2009) dalam Tunnisa (2020)	
<b>Etika Profesi (X<sub>2</sub>)</b>	Etika profesi adalah nilai-nilai tingkah laku atau aturan-aturan tingkah laku yang diterima dan digunakan oleh organisasi profesi akuntan yang meliputi kepribadian, kecakapan professional, tanggung jawab, pelaksanaan kode etik dan penafsiran dan penyempurnaan kode etik.	1. Integritas 2. Objektivitas 3. Kompetensi dan kehati-hatian profesional 4. Kerahasiaan 5. Dan perilaku profesional. <b>Sumber:</b> Tuanakotta (2015)	<i>Likert</i>
<b>Budaya Organisasi (X<sub>3</sub>)</b>	Budaya organisasi adalah salah satu bentuk dari cara berfikir sehingga budaya merupakan hal yang sangat luas mencakup tingkah laku dan pedoman dalam berperilaku.	1. Inovatif terhadap risiko 2. Perhatian pada masalah secara detail 3. Berorientasi pada hasil 4. Berorientasi pada semua pegawai 5. Agresif bekerja 6. Dan menjaga stabilitas kerja. <b>Sumber:</b> Tampubolon (2016)	<i>Likert</i>

### 3.8 Analisis Data

Bagian ini berisi deskripsi tentang jenis atau teknik analisis dan mekanisme penggunaan alat analisis dalam penelitian serta alasan mengapa alat analisis tersebut digunakan, termasuk hal-hal yang berkaitan dengan pengujian asumsi dari alat analisis atau teknik analisis yang dimaksud.

### 3.8.1 Statistik Deskriptif

Menurut Sugiyono (2018:232) statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Statistik deskriptif memberikan gambaran data dengan kriteria nilai rata-rata, standar deviasi, varian, maksimum, minimum, *sum*, *range*, *kurtosis*, dan *skewness*. Pengujian tersebut dibantu dengan menggunakan program *Statistical Product and Service for windows version 20.00* (SPSS versi 20).

### 3.8.2 Uji Kualitas Data

#### 1. Uji Validitas

Menurut Ghazali (2018:198) valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Validitas ini menyangkut akurasi instrumen. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

Pengujian validitas dilakukan dengan menghitung korelasi antara skor item instrumen dengan skor total. Nilai koefisien korelasi antara skor setiap item dengan skor total dihitung dengan analisis *corrected item-total correlation*. Suatu instrument penelitian dikatakan valid apabila memenuhi kriteria sebagai berikut :

- 1) Bila  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel, maka dinyatakan valid.
- 2) Bila  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel, maka dinyatakan tidak valid.

Pada taraf signifikansi 5%

## 2. Uji Reliabilitas

Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2018:198-199). Uji reliabilitas bertujuan untuk menguji konsistensi kuesioner dalam mengukur suatu konstruk yang sama atau stabilitas kuesioner jika digunakan dari waktu ke waktu (Ghozali, 2005:82). Pengujian realibilitas dengan menggunakan *cronbach alpha* ( $\alpha$ ). Koefisien *cronbach alpha* yang lebih dari 0,60 menunjukkan keandalan (reliabilitas) instrumen. Selain itu, yang semakin mendekati 1 menunjukkan semakin tinggi konsistensi internal reliabilitasnya.

### 3.8.3 Uji Asumsi Klasik

Karena alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda, maka perlu dilakukan pengujian terhadap asumsi-asumsi yang diisyaratkan dalam analisis regresi berganda untuk memenuhi kriteria *BLUE* (*Best Linier Unbias Estimate*). Uji asumsi klasik dalam penelitian ini mencakup uji normalitas, multikolinearitas, autokorelasi dan heteroskedastisitas.

#### 3.8.3.1 Uji Normalitas

Uji Normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi variabel dependen, variabel independen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya. Untuk lebih memperjelas tentang sebaran data dalam penelitian ini maka akan disajikan dalam grafik histogram dan grafik normal P-plot. Dasar pengambilan keputusan yaitu :

1. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
2. Jika data menyebar jauh dari diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

### 3.8.3.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah di dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas didalam regresi dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan nilai *Variance Inflating Factor* (VIF). Suatu model regresi yang bebas dari multikolinearitas adalah mempunyai nilai VIF lebih kecil dari 10 dan mempunyai nilai *tolerance* lebih besar dari 0,1.

### 3.8.3.3 Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi linier berganda ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode  $t$  dengan kesalahan pada periode  $t-1$  (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka terjadi autokorelasi. Model regresi yang baik adalah bebas dari autokorelasi.

Untuk mendeteksi ada tidaknya korelasi, melalui model tabel **Durbin Waston** yang dapat dilakukan melalui program SPSS, dimana secara umum dapat diambil patokan yaitu (Ghozali, 2005) :

- a. Jika angka D-W dibawah -2, berarti autokorelasi positif.
- b. jika angka D-W diatas +2, berarti autokorelasi negatif.
- c. Jika angka D-W diantara -2 sampai dengan +2, berarti tidak ada autokorelasi.

#### **3.8.3.4 Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dan residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah model dengan homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

Gejala heteroskedastisitas dalam penelitian ini dideteksi dengan menggunakan grafik *scatterplot*. Pendeteksian mengenai ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot* antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual yang telah di-studentized. Adapun dasar analisisnya sebagai berikut:

1. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur maka mengindikasikan bahwa telah terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

#### **3.8.4 Analisis Regresi Linear Berganda**

Dalam penelitian ini, metode yang digunakan untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat adalah dengan menggunakan analisis regresi berganda (*multiple regression analysis*). Metode regresi berganda merupakan metode statistik untuk menguji pengaruh antara beberapa variabel independen terhadap satu variabel dependen. Analisis ini bertujuan untuk menguji hubungan antar variabel penelitian dan mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Model analisis ini digunakan karena dengan tujuan penelitian yaitu mengetahui hubungan antara variabel-



variabel independen dengan variabel dependen. Persamaan regresinya adalah sebagai berikut.

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Auditor

$\alpha$  = Konstanta

$X_1$  = Profesionalisme

$X_2$  = Etika Profesi

$X_3$  = Budaya Organisasi

$\beta_{(1,2,3)}$  = Koefisien Regresi masing-masing variabel independen

e = Error Term, yaitu kesalahan regresi

### **3.8.5 Uji Hipotesis**

#### **3.8.5.1 Uji t**

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Adapun kriteria pengujian yang digunakan adalah :

- a.  $H_0 : \beta = 0$ , maka masing-masing dari H1 dan H3 ditolak.
- b.  $H_0 : \beta \neq 0$ , maka masing-masing dari H1 dan H2 diterima.

Untuk mencari  $t$  tabel dengan  $df = n-2$ , taraf nyata 5% dapat dengan menggunakan tabel statistic. Nilai  $t$  tabel dapat dilihat dengan menggunakan  $t$  tabel. Dasar pengambilan keputusannya adalah :

- a. Jika  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel, maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak
- b. Jika  $t$  hitung  $<$   $t$  tabel, maka  $H_a$  ditolak dan  $H_0$  diterima

Keputusan statistik hitung dan statistik tabel dapat juga diambil keputusan berdasarkan probabilitas, dengan dasar pengambilan keputusan :

- a. Jika probabilitas  $>$  tingkat signifikan (0,05), maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak
- b. Jika probabilitas  $<$  tingkat signifikan (0,05), maka  $H_a$  ditolak dan  $H_0$  diterima .

#### **3.8.5.2 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) adalah antara nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Nilai yang hampir mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Deskripsi Objek Penelitian**

##### **4.1.1 Sejarah Singkat Inspektorat Kabupaten Kuantan Singingi**

Inspektorat adalah unsur pengawas penyelenggaraan pemerintah daerah yang bertanggung jawab langsung kepada Bupati dan secara teknis administratif mendapat pembinaan dari Sekretaris Daerah.

Pemerintah kabupaten Kuantan Singingi dibentuk berdasarkan Undang-Undang Nomor 53 Tahun 1999 tentang Pembentukan Kabupaten Pelalawan, Kabupaten Rokan Hulu, Kabupaten Rokan Hilir, Kabupaten Siak, Kabupaten Karimun, Kabupaten Natuna, Kabupaten Kuantan Singingi dan Kota Batam. Berdasarkan undang undang tersebut, untuk menjalankan roda pemerintahan di Kabupaten Kuantan Singingi, sebagai bagian dari manajemen pemerintahan maka dibentuklah lembaga yang mempunyai fungsi pengawasan dengan nomenklatur Badan Pengawas Daerah sesuai dengan Perda Nomor 14 Tahun 2001 tentang Pembentukan Organisasi dan Tata Kerja Badan Pengawas Daerah dan Perubahan kedua Perda Nomor 26 Tahun 2005.

Mulai tahun tahun 2008 sesuai Perda Nomor 38 tahun 2008 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Badan dan Lembaga Teknis Daerah Kabupaten Kuantan Singingi, dan melalui perubahan kedua dengan Perda Nomor 5 tahun 2011, terakhir melalui Perda Nomor 63 Tahun 2016 tentang Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Sekretariat Daerah, Sekretariat Dewan, Inspektorat dan Badan Kabupaten Kuantan Singingi. Badan Pengawas Daerah berubah nomenklatur menjadi Inspektorat Kabupaten.

Berdasarkan Peraturan Bupati Nomor 24 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Inspektorat Kabupaten Kuantan Singingi, dimana Inspektorat merupakan unsur pengawas penyelenggaraan pemerintahan daerah, dipimpin oleh Inspektur yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah. Pembinaan atas penyelenggaraan pemerintahan daerah dan pelaksanaan urusan pemerintah daerah. Disamping itu inspektorat juga melaksanakan tugas – tugas lainnya yaitu audit/pemeriksaan, reviu, monitoring dan evaluasi serta pengawasan lainnya.

Hakikatnya, inspektorat Daerah berfungsi sebagai auditor internal pemerintah yang mempunyai tugas menyelenggarakan kegiatan pengawasan umum pemerintah daerah dan tugas lain yang diberikan kepala daerah. Lembaga ini merupakan suatu lembaga pengawas di lingkungan pemerintah daerah.

Pemerintah Daerah dalam membiayai pelaksanaan pembangunan daerahnya memerlukan dana yang cukup besar, baik itu merupakan pembiayaan rutin maupun biaya pembangunan. Untuk itu perlu digali potensi sumber pendapatan daerah yang merupakan sumber utama pembiayaan pembangunan.

Dalam pelaksanaan Pemerintah Daerah tidak terlepas dari sistem pengawasan, baik pengawasan rutin maupun pengawasn khusus. Pengawasan adalah proses pengamatan dari pelaksanaan seluruh kegiatan atau organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang dilakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan semula. Yang dimaksud dengan Pengawasan Pemerintah adalah suatu

tindakan untuk mengetahui apa yang senyatanya terjadi untuk kemudian dievaluasi, dikoreksi sehingga dana direncanakan dapat dilaksanakan dengan baik. Pengawasan Pemerintah dilakukan oleh aparat Pengawasan Fungsional, Aparat Pengawasan Melekat dan Aparat Pengawasan Politik.

Pada Pelaksanaan Otonom Daerah berdasarkan Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah dan Undang- Undang Nomor 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Daerah, dimana Organisasi Inspektorat harus mempunyai kompetensi untuk mampu menjadi pengawas Perangkat Daerah dalam melaksanakan pembangunan dan pelayanan pemerintah di Kabupaten Kuantan Singingi dapat berjalan dengan baik dan lancar sesuai dengan ketentuan peraturan dan perundang-undangan yang berlaku.

Pelaksanaan tugas dan fungsi Inspektorat Kabupaten Kuantan Singingi didasarkan pada :

1. Peraturan Daerah Kabupaten Kuantan Singingi Nomor 5 tahun 2008 tentang Organisasi Dan Tata Kerja Lembaga Teknis Daerah Kabupaten Kuantan Singingi.
2. Peraturan Bupati Kuantan Singingi Nomor 40 Tahun 2009 tentang Penjabaran Tugas Dan Fungsi Inspektorat Kabupaten Kuantan Singingi. Dimana Inspektorat Merupakan unsur pendukung tugas Bupati, dipimpin oleh Inspektur yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati dan melalui Sekretaris Daerah, Secara umum Inspektorat mempunyai tugas dalam menyelenggarakan pemerintah daerah dalam bidang pengawasan.

#### **4.1.2 VISI**

Visi merupakan rumusan umum mengenai keadaan yang ingin dicapai oleh Inspektorat Kabupaten Kuantan Singingi. Untuk itu visi yang dirumuskan akan memberikan gambaran konsistensi kinerja Inspektorat Kabupaten Kuantan Singingi selama 5 (lima) tahun mendatang 2016-2021 serta gambaran menyeluruh mengenai peranan dan fungsi organisasi Inspektorat Kabupaten Kuantan Singingi.

Berkaitan dengan hal tersebut dan dengan mempertimbangkan latar belakang, maksud dan tujuan, tugas pokok dan fungsi, kondisi pada saat ini, kondisi yang diinginkan, proyeksi kedepan, isu-isu strategis, hubungan Renstra Inspektorat Kabupaten Kuantan Singingi dengan dokumen perencanaan lainnya, dan terutama visi RPJMD Kabupaten Kuantan Singingi tahun 2021-2026

**“ Terwujudnya Kabupaten Kuantan Singingi Yang Unggul, Sejahtera Dan Agamis Di Provinsi Riau Tahun 2021 ”.**

Dengan memperhatikan Visi Pembangunan Kabupaten Kuantan Singingi tersebut serta dengan memperhatikan perubahan paradigma dan peranan pengawasan pada masa yang akan datang, maka Visi Inspektorat Kabupaten Kuantan Singingi adalah :

**“ Terwujudnya Pemerintahan Yang Baik Melalui Pengawasan Profesional ”.**

Adapun maksud yang terkandung didalamnya adalah :

1. Terwujudnya Pemerintahan yang baik adalah :

Inspektorat memposisikan diri sebagai motivator dan katalisator dalam proses pencapaian Visi dan Misi Pemerintah Kabupaten Kuantan Singingi secara keseluruhan. Dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya

harus senantiasa berpegang teguh kepada aturan yang berlaku dan selalu objektif dalam memberikan pendapat terhadap setiap permasalahan Pemerintahan yang terjadi sehingga mendorong pengelolaan penyelenggaraan tugas – tugas Pemerintahan dan Pembangunan yang semakin baik dari waktu ke waktu. Pemerintahan yang baik yaitu pemerintahan yang menerapkan prinsip – prinsip Good Governance (Trasparansi dan Akuntabilitas).

2. Pengawasan yang professional adalah :

Profesional memiliki arti yaitu setiap Aparatur Pengawas Internal Pemerintah harus mempunyai kompetensi, keahlian, keterampilan dan bekerja dengan menjunjung tinggi etika dan integritas profesi. Dengan visi “ profesional” diharapkan Inspektorat dapat menjadi tolak ukur bagi SKPD di Lingkungan Pemerintahan Kabupaten Kuantan Singingi.

#### **4.1.3 MISI**

Misi adalah rumusan umum mengenai upaya-upaya yang akan dilaksanakan untuk mewujudkan visi. Perumusan misi mengacu kepada mandat dan kewenangan yang telah diberikan kepada Inspektorat.

Untuk dapat mewujudkan Visi yang telah disepakati merupakan tantangan bagi setiap personil Inspektorat Kabupaten Kuantan Singingi. Visi tersebut merupakan arah yang hendak ditempuh untuk masa yang jauh ke depan, meskipun Visi tersebut masih bersifat abstrak. Penetapan Misi Inspektorat Kabupaten Kuantan Singingi harus dapat mendukung dan mensukseskan Misi Kabupaten Kuantan Singingi, oleh karena itu Misi Inspektorat yang mengefektifkan pelayanan publik berdasarkan prinsip Good Governance ditetapkan sebagai berikut :

1. Mendorong Penciptaan Manajemen Pemerintahan Daerah yang baik, handal, bersih dan bebas dari Korupsi (KKN)
2. Meningkatkan profesionalisme Pemeriksa dalam pelaksanaan Tugas-tugas melalui optimalisasi sumber daya pegawai.

Penetapan Misi tersebut dilatar belakangi oleh hal – hal sebagai berikut :

### **1. Misi Pertama**

Bagian Penting yang membidani lahirnya Otonomi Daerah adalah adanya anggapan kesalahan manajemen Pemerintah di masa lalu yang tidak transparan serta panjangnya rantai birokrasi disebabkan segala urusan pengelolaan pemerintahan di Daerah diatur dari Pusat. Agar setiap pelayanan kepada masyarakat dapat diselesaikan dengan cepat maka pihak / Pejabat terkait di Pemerintahan dan masyarakat yang membutuhkan pelayanan bersekongkol ( Kolusi ) atas adanya suatu imbalan atas pelayanan yang sedang dalam penyelesaian ( Korupsi ). Persekongkolan demikian sering berlanjut baik untuk urusan yang sama maupun yang lain di masa datang sehingga menimbulkan hubungan kekerabatan di antara mereka dalam urusan Dinas ( Nepotisme ) sehingga keluar dari prosedur yang telah ditetapkan. Dengan demikian agar Otonomi Daerah berhasil diperlukan Sistem Pengawasan yang senantiasa dapat merangsang jalannya Pemerintahan Otonomi yang semakin baik dari waktu ke waktu dan dapat memberikan solusi sesuai aturan yang berlaku terhadap setiap pelanggaran yang terjadi.

### **2. Misi Kedua**

Sesuai tanggung jawab Inspektorat Kabupaten Kuantan Singingi yang sedemikian penting, maka profesionalisme pelaksanaan tugas merupakan persyaratan yang harus dipenuhi. Perencanaan tugas pengawasan maupun



sarana dan prasarana penunjangnya harus dilaksanakan dengan sebaik – baiknya sehingga tidak ditemukan adanya kekurangan baik dalam proses pelaksanaan tugas maupun setelah Laporan Hasil Pemeriksaan diterbitkan. Seluruh personil pengawas harus mampu menjalankan dan menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya. Selain itu dalam menjalankan tugasnya dituntut kejujuran dan objektivitas yang tinggi sehingga terbebas dari hal – hal yang dapat membiasakan hasil pelaksanaan kegiatan pengawasan di lapangan. Laporan Hasil Pemeriksaan sebagai produk yang dikeluarkan oleh Inspektorat Kabupaten Kuantan Singingi akan diperlukan oleh Bupati Kuantan Singingi untuk melihat sejauh mana kebijakan yang telah dikeluarkan dapat diimplementasikan oleh Instansi pelaksana di lapangan. Oleh karenanya laporan yang tepat waktu, tepat mutu dan tepat jumlah merupakan hal yang senantiasa diperhatikan untuk menjaga kontribusi Inspektorat Kabupaten Kuantan Singingi kepada pencapaian Visi dan Misi Inspektorat secara keseluruhan.

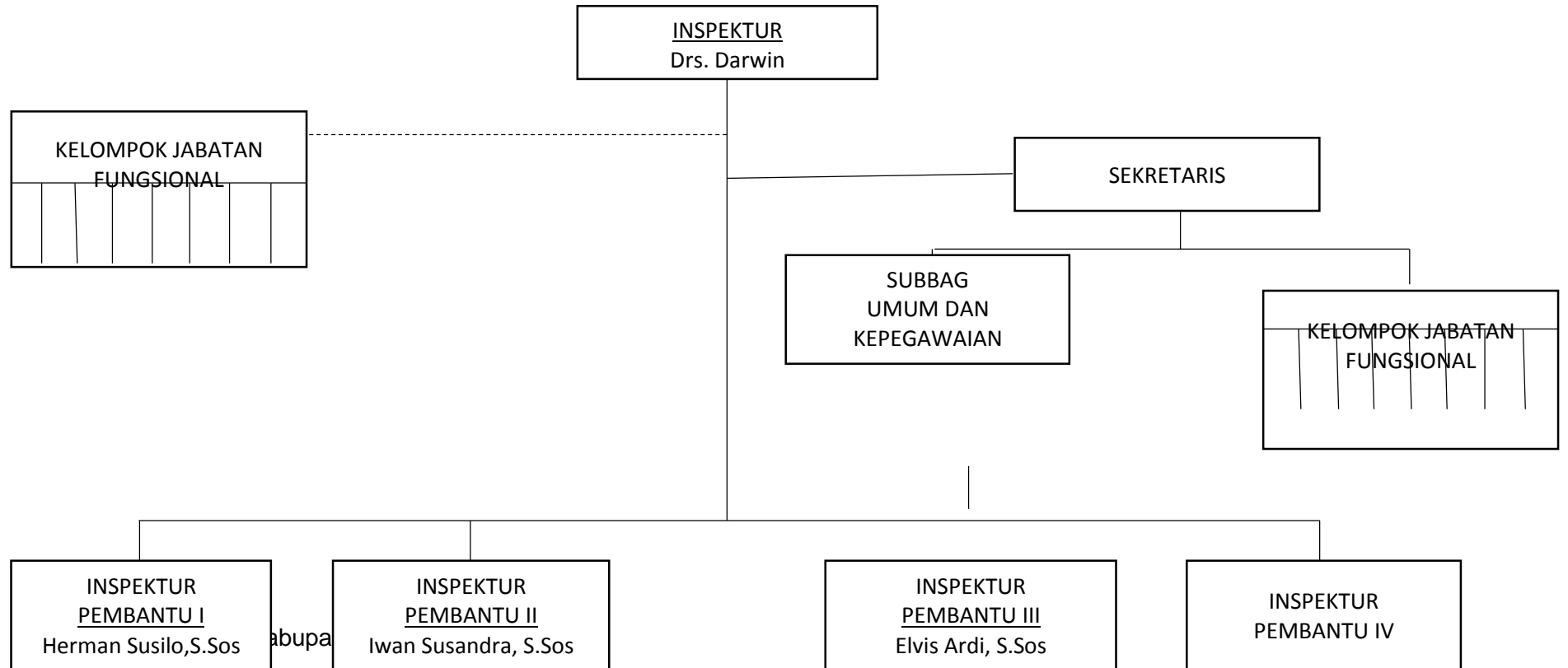
#### **4.1.4 Tujuan Dan Sasaran**

Dalam rangka mencapai Visi dan Misi yang telah ditetapkan, maka Inspektorat Kabupaten Kuantan Singingi harus merumuskan Visi dan Misi tersebut kedalam bentuk yang lebih nyata, operasional dan terarah berupa pembuatan tujuan dan sasaran.

#### **4.1.5 Struktur Organisasi**

Dalam melaksanakan tugas dan kewajiban, Inspektorat dipimpin oleh Inspektur, yang dalam pelaksanaan tugasnya dibantu oleh Sekretaris dan para Inspektur Pembantu serta Kelompok Jabatan Fungsional sebagaimana tergambar dalam Struktur Organisasi berikut :

**Gambar 4.1**  
**Struktur Organisasi Inspektorat**



#### **4.1.6 Tugas Dan Fungsi Kerja**

Adapun tugas dan fungsi sebagai berikut :

##### **1. Inspektur**

Inspektur mempunyai tugas membantu Bupati membina dan mengawasi pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan oleh perangkat daerah.

Inspektur dalam melaksanakan tugas dimaksud menyelenggarakan fungsi :

1. Perumusan kebijakan teknis bidang pengawasan dan fasilitasi pengawasan.
2. Pelaksanaan pengawasan internal terhadap kinerja dan keuangan melalui audit, reviu, evaluasi, pemantauan dan kegiatan pengawasan lainnya.
3. Pelaksanaan pengawasan untuk tujuan tertentu atas penugasan bupati.
4. Penyusunan laporan hasil pengawasan.
5. Pelaksanaan administrasi inspektorat kabupaten.
6. Pelaksanaan fungsi lainnya yang diberikan oleh bupati terkait dengan tugas dan fungsinya. Inspektur dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud dibantu oleh sekretaris dan inspektur pembantu.

##### **2. Sekretariat**

Sekretariat dipimpin oleh sekretaris yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Inspektur. Sekretaris mempunyai tugas membantu Inspektur dalam melaksanakan pengelolaan data, pengkoordinasian, pembinaan, pengawasan dan pengendalian serta evaluasi ketatausahaan, kepegawaian, sarana dan prasarana, penyelenggaraan rumah tangga, perjalanan dinas, kehumasan, keprotokoleran, program dan keuangan.

Sekretaris dalam melaksanakan tugas dibantu oleh sub bagian yang terdiri dari :

1. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian
2. Sub Bagian Perencanaan dan Keuangan
3. Sub Bagian Evaluasi dan Pelaporan

Masing-masing Sub Bagian dipimpin oleh Kepala Sub Bagian yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Sekretaris

1. Sub Bagian Umum Dan Kepegawaian

Sub Bagian Umum dan Kepegawaian mempunyai tugas melaksanakan penyiapan dalam penyusunan rencana kegiatan ketatausahaan, pembinaan kepegawaian, pengelolaan sarana prasarana, penyelenggaraan urusan rumah tangga, perjalanan dinas, kehumasan dan keprotokoleran.

2. Sub Bagian Perencanaan Dan Keuangan

Sub Bagian Perencanaan dan Keuangan mempunyai tugas melaksanakan penyiapan dalam pengelolaan data, penyusunan dan pengkoordinasian rencana program, anggaran, pengelolaan administrasi keuangan, monitoring, evaluasi dan pelaporan.

3. Sub Bagian Evaluasi Dan Pelaporan

Sub Bagian Evaluasi dan Pelaporan mempunyai tugas melaksanakan penyiapan bahan penyusunan, menghimpun, mengelolah, menilai dan menyimpan laporan hasil pengawasan aparat pengawasan fungsional dan melakukan administrasi pengaduan masyarakat serta menyusun laporan kegiatan pengawasan.

### **3. Inspektur Pembantu**

Inspektur Pembantu mempunyai tugas membantu Inspektur membina dan mengawasi pelaksanaan urusan pemerintahan daerah yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan oleh perangkat daerah.

Inspektur Pembantu terdiri dari :

1. Inspektur Pembantu I
2. Inspektur Pembantu II
3. Inspektur Pembantu III
4. Inspektur Pembantu IV

### **4. Kelompok Jabatan Fungsional**

Kelompok Jabatan Fungsional pada Inspektorat merupakan jabatan fungsional tertentu yang terdiri dari :

1. Jabatan Fungsional Auditor (JFA)
2. Jabatan Pengawas Penyelenggaraan Urusan Pemerintahan di Daerah (JP2UPD)
3. Jabatan Fungsional Auditor Kepegawaian (AUDIWAN)

#### **4.2 Deskripsi Data**

Data pada penelitian ini diperoleh dengan menyebarkan kuesioner kepada responden dengan mendatangi langsung lokasi pengambilan sampel, yaitu kantor Inspektorat Kabupaten Kuantan Singingi yang terletak di Kompleks Perkantoran Pemerintah Daerah Kabupaten Kuantan Singingi. Proses pendistribusian hingga pengumpulan data dilakukan kurang lebih satu minggu dengan melakukan satu kali pengambilan data, yaitu dari tanggal 25 Juli sampai 29 Juli 2022. Saat pengembalian kuesioner, seluruhnya kembali dan tidak terdapat kuesioner yang

cacat ataupun hilang. Adapun rincian pendistribusian kuesioner tersebut dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

**Tabel 4.1**  
**Rincian Penyebaran Kuesioner**

No.	Keterangan	Jumlah Kuesioner	Persentase (%)
1.	Distribusi Kuesioner	14	100%
2.	Kuesioner Kembali	14	100%
3.	Kuesioner yang cacat/tidak dapat diolah	0	0
4.	Kuesioner yang dapat diolah	14	100%
<b><math>n</math> sampel yang kembali = 14</b> <b><math>Responden Rate = (14/14) \times 100\%</math></b> <b><math>= 100\%</math></b>			

Sumber : Pengolahan data, 2022

### 4.3 Karakteristik Responden

#### 4.3.1 Jenis Kelamin

Berdasarkan pengelompokkan Responden yang telah dilakukan yang berpartisipasi di dalam penelitian ini berdasarkan jenis Kelamin dapat terlihat pada tabel 4.2 di bawah ini:

**Tabel 4.2**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
Laki-Laki	7	50%
Perempuan	7	50%
<b>Jumlah</b>	<b>14</b>	<b>100%</b>

Sumber: Hasil Penelitian, 2022

Berdasarkan tabel 4.2 di atas yakni deskripsi identitas responden berdasarkan jenis kelamin menunjukkan bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 7 orang dengan persentase 50% dan yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 7 orang dengan presentase 50%. Maka dapat disimpulkan bahwa auditor pada Inspektorat Kabupaten Kuantan Singingi didominasi oleh laki-laki dan perempuan yaitu sama-sama sebanyak 7 orang dengan persentase 50%.

#### 4.3.2 Umur

Berdasarkan pengelompokan Responden yang telah dilakukan yang berpartisipasi di dalam penelitian ini berdasarkan umur dapat terlihat pada tabel 4.3 di bawah ini:

**Tabel 4.3**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Umur**

Usia	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
20-30 Tahun	1	7%
31-40 Tahun	7	50%
41-50 Tahun	6	43%
<b>Jumlah</b>	<b>14</b>	<b>100%</b>

Sumber : Hasil Penelitian, 2022

Berdasarkan tabel 4.3 di atas menunjukkan bahwa dari 14 orang yang dijadikan sampel dalam penelitian ini, responden yang berumur 20-30 tahun sebanyak 1 orang dengan persentase 7%, 31-40 tahun sebanyak 7 orang dengan persentase 50%, 41-50 tahun sebanyak 6 orang dengan persentase 43%. Hal ini dapat disimpulkan bahwa sebagian besar auditor yang bekerja pada Inspektorat Kabupaten Kuantan Singingi berumur antara 31-40 tahun berjumlah 7 orang dengan persentase 50%.

#### 4.3.3 Pendidikan

Berdasarkan pengelompokan Responden yang telah dilakukan yang berpartisipasi di dalam penelitian ini berdasarkan pendidikan terakhir dapat terlihat pada tabel 4.4 di bawah ini:

**Tabel 4.4**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

Pendidikan Terakhir	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
D3	-	0%
S1	14	100%
S2	-	0%
<b>Jumlah</b>	<b>14</b>	<b>100%</b>

Sumber : Hasil Penelitian, 2022

Berdasarkan tabel 4.4 di atas menunjukkan bahwa responden yang memiliki pendidikan terakhir, yaitu D3 sebanyak 0 orang dengan persentase 0%, S1 sebanyak 14 orang dengan persentase 100%, dan S2 sebanyak 0 orang dengan persentase sebanyak 0%. Maka dapat disimpulkan pendidikan terakhir auditor Inspektorat Kabupaten Kuantan Singingi adalah Sarjana sebanyak 14 orang dengan persentase 100%.

#### 4.3.4 Masa Kerja

Berdasarkan pengelompokan Responden yang telah dilakukan yang berpartisipasi di dalam penelitian ini berdasarkan masa kerja dapat terlihat pada tabel 4.5 di bawah ini:

**Tabel 4.5**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja**

Masa Kerja	Frekuensi (Orang)	Pesentase (%)
1-5 tahun	2	14%
6-10 tahun	1	7%
>10 tahun	11	79%
<b>Jumlah</b>	<b>14</b>	<b>100%</b>

Sumber : Hasil Penelitian, 2022

Berdasarkan tabel 4.5 di atas menunjukkan bahwa responden yang memiliki lama bekerja 1-5 tahun sebanyak 2 orang dengan persentase 14%, 6-10 tahun sebanyak 1 orang dengan persentase 7%, dan > 10 tahun sebanyak 11 orang dengan persentase 79%. Dari hasil tabel diatas, maka Auditor Inspektorat Kabupaten Kuantan Singingi didominasi oleh pegawai dengan masa kerja lebih >10 tahun sebanyak 11 orang dengan persentase 79%.

#### 4.4 Analisis Deskripsi variabel penelitian

Statistik deskriptif memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (*mean*), standar deviasi, maksimum, dan minimum (Ghozali, 2013: 19). Analisis data penelitian ini dilakukan pada 29 item pernyataan



dalam kuesioner yang dinilai oleh responden auditor Inspektorat Kabupaten Kuantan Singingi.

#### 4.4.1 Variabel Profesionalisme ( $X_1$ )

Variabel profesionalisme ( $X_1$ ) terdiri dari 7 item pernyataan, item pertama yaitu Saya menggunakan segenap kemampuan, pengetahuan, dan pengalaman saya dalam melaksanakan proses pengauditan ( $X_{1.1}$ ), item kedua yaitu Saya akan tetap teguh pada profesi sebagai auditor meskipun saya mendapat tawaran lain dengan imbalan yang lebih besar ( $X_{1.2}$ ), item ketiga yaitu Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan aturan yang ditetapkan ( $X_{1.3}$ ), item keempat yaitu Saya bertanggung jawab atas pekerjaan yang saya lakukan ( $X_{1.4}$ ), item kelima Saya tidak akan lari dari kewajiban pekerjaan yang diberikan ( $X_{1.5}$ ), item keenam yaitu Dalam menyatakan pendapat atas laporan keuangan, saya tidak berada dibawah tekanan siapapun ( $X_{1.6}$ ). item ketujuh yaitu Saya mampu menjalin komunikasi dengan baik terhadap rekan seprofesi ( $X_{1.7}$ ).

Adapun tanggapan responden terhadap item-item tersebut dapat dilihat pada Tabel 4.6 berikut ini :

**Tabel 4.6**  
**Tanggapan Responden Terhadap Profesionalisme ( $X_1$ )**

Item	Tanggapan Responden					Total	Rata-rata Item	Kriteria Penilaian
	STS	TS	KS	S	SS			
$X_{1.1}$	21,5%	<b>7,1%</b>	14,3%	7,1%	50%	100%	3.57	Baik
$X_{1.2}$	21,5%	<b>7,1%</b>	14,3%	7,1%	50%	100%	3.57	Baik
$X_{1.3}$	21,5%	<b>14,3%</b>	7,1%	7,1%	50%	100%	3.50	Baik
$X_{1.4}$	21,5%	<b>14,3%</b>	7,1%	-	57,1%	100%	3.57	Baik
$X_{1.5}$	14,3%	<b>21,5%</b>	7,1%	7,1%	50%	100%	3.57	Baik
$X_{1.6}$	7,1%	<b>28,6%</b>	7,1%	-	57,1%	100%	3.71	Baik
$X_{1.7}$	21,5%	<b>14,3%</b>	<b>7,1%</b>	<b>7,1%</b>	50%	100%	3.50	Baik
Rata-rata Variabel	3,57							Baik

Sumber : Data primer olahan, 2022

Berdasarkan tabel 4.6 di atas untuk item Saya menggunakan segenap kemampuan, pengetahuan, dan pengalaman saya dalam melaksanakan proses pengauditan (X<sub>1.1</sub>), sebagian besar responden menjawab sangat setuju yaitu 50% dengan rata-rata item sebesar 3,57 artinya rata-rata responden dalam penelitian ini berada pada kategori baik. Untuk Item Saya akan tetap teguh pada profesi sebagai auditor meskipun saya mendapat tawaran lain dengan imbalan yang lebih besar (X<sub>1.2</sub>), sebagian besar responden menjawab sangat setuju yaitu 50% dengan rata-rata item sebesar 3,57 rata-rata responden dalam penelitian ini berada pada kategori baik. Untuk item Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan aturan yang di tetapkan (X<sub>1.3</sub>), sebagian besar responden menjawab sangat setuju yaitu 50% dengan rata-rata item sebesar 3,50 rata-rata responden dalam penelitian ini berada pada kategori baik. Untuk item Saya bertanggung jawab atas pekerjaan yang saya lakukan (X<sub>1.4</sub>), sebagian besar responden menjawab sangat setuju yaitu 57,1% dengan rata-rata item sebesar 3,57 rata-rata responden dalam penelitian ini berada pada kategori baik. Untuk item Saya tidak akan lari dari kewajiban pekerjaan yang diberikan (X<sub>1.5</sub>) sebagian besar responden menjawab sangat setuju yaitu 50% dengan rata-rata item sebesar 3,57 rata-rata responden dalam penelitian ini berada pada kategori baik. Untuk item Dalam menyatakan pendapat atas laporan keuangan, saya tidk berada dibawah tekanan siapapun (X<sub>1.6</sub>) sebagian besar responden menjawab sangat setuju yaitu 57,1% dengan rata-rata item sebesar 3,71 artinya rata-rata responden dalam penelitian ini berada pada kategori baik. untuk item Saya mampu menjalin komunikasi dengan baik terhadap rekan seprofesi (X<sub>1.7</sub>), sebagian besar responden menjawab sangat setuju yaitu 50% dengan rata-rata item sebesar 3,50 artinya rata-rata responden dalam penelitian ini berada pada kategori baik.

Berdasarkan keseluruhan item yang digunakan untuk mengukur variabel profesionalisme ( $X_1$ ) dalam penelitian ini, item yang memiliki nilai rata-rata tertinggi adalah item ( $X_{1.6}$ ) sebesar 3,71 kriteria penilaian baik dan yang memiliki nilai rata-rata terendah yaitu item ( $X_{1.3}$ ) dan ( $X_{1.7}$ ) yang hanya sebesar 3,50. Maka diperoleh rata-rata keseluruhan item sebesar 3,57. Artinya rata-rata responden dalam penelitian ini bahwa variabel profesionalisme auditor Inspektorat Kabupaten Kuantan Singingi dalam kategori baik.

#### **4.4.2 Variabel Etika Profesi ( $X_2$ )**

Variabel etika profesi ( $X_2$ ) terdiri dari 8 item pernyataan, item pertama yaitu Integritas merupakan patokan bagi saya dalam menguji keputusan yang di ambilnya ( $X_{2.1}$ ), item kedua yaitu Saya bertanggung jawab terhadap profesi yang telah di pilih ( $X_{2.2}$ ), item ketiga yaitu Saya tidak boleh menerima pemberian yang dapat mempengaruhi pelaksanaan tugas ( $X_{2.3}$ ), item keempat yaitu Saya tidak akan memihak kepada siapapun dalam pelaksanaan tugas audit ( $X_{2.4}$ ), item kelima Saya harus melaksanakan tugas dengan kehati-hatian secara tepat dan cermat ( $X_{2.5}$ ), item keenam yaitu Dalam bekerja, saya melakukan tahap-tahap pemeriksaan laporan keuangan sesuai standar teknis yang telah ditetapkan ( $X_{2.6}$ ). item ketujuh yaitu Saya menghormati kerahasiaan informasi tentang klien yang diperoleh melalui jasa profesional yang diberikan ( $X_{2.7}$ ), item kedelapan yaitu Saya akan tetap teguh pada profesi sebagai auditor meskipun mendapatkan tawaran pekerjaan lain dengan imbalan yang lebih besar ( $X_{2.8}$ ).

Adapun tanggapan responden terhadap item-item tersebut dapat dilihat pada Tabel 4.7 berikut ini :

**Tabel 4.7**  
**Tanggapan Responden Terhadap Etika Profesi (X<sub>2</sub>)**

Item	Tanggapan Responden					Total	Rata-rata Item	Kriteria Penilaian
	STS	TS	KS	S	SS			
X <sub>2.1</sub>	7,1%	7,1%	-	21,5%	64,3%	100%	4.29	Sangat Baik
X <sub>2.2</sub>	14,3%	-	7,1%	14,3%	64,3%	100%	4.14	Baik
X <sub>2.3</sub>	7,1%	7,1%	7,1%	7,1%	71,5%	100%	4.29	Sangat Baik
X <sub>2.4</sub>	14,3%	-	-	21,4%	64,3%	100%	4.21	Sangat Baik
X <sub>2.5</sub>	14,3%	-	7,1%	14,3%	64,3%	100%	4.14	Baik
X <sub>2.6</sub>	14,3%	-	7,1%	28,6%	50%	100%	4.00	Baik
X <sub>2.7</sub>	7,1%	7,1%	7,1%	14,3%	64,3%	100%	4.21	Sangat Baik
X <sub>2.8</sub>	14,3%	-	7,1%	14,3%	64,3%	100%	4.14	Baik
Rata-rata Variabel	4,17							Baik

Sumber : Data primer olahan, 2022

Berdasarkan tabel 4.7 di atas untuk item Integritas merupakan patokan bagi saya dalam menguji keputusan yang di ambilnya (X<sub>2.1</sub>), sebagian besar responden menjawab sangat setuju yaitu 64,3% dengan rata-rata item sebesar 4,29 artinya rata-rata responden dalam penelitian ini berada pada kategori sangat baik. Untuk Item Saya bertanggung jawab terhadap profesi yang telah di pilih (X<sub>2.2</sub>), sebagian besar responden menjawab sangat setuju yaitu 64,3% dengan rata-rata item sebesar 4,14 rata-rata responden dalam penelitian ini berada pada kategori baik. Untuk item Saya tidak boleh menerima pemberian yang dapat mempengaruhi pelaksanaan tugas (X<sub>2.3</sub>), sebagian besar responden menjawab sangat setuju yaitu 71,5% dengan rata-rata item sebesar 4,29 rata-rata responden dalam penelitian ini berada pada kategori sangat baik. Untuk item Saya tidak akan memihak kepada siapapun dalam pelaksanaan tugas audit (X<sub>2.4</sub>), sebagian besar responden menjawab sangat setuju yaitu 64,3% dengan rata-rata item sebesar 4,21 rata-rata responden dalam penelitian ini berada pada kategori sangat baik.

Untuk item Saya harus melaksanakan tugas dengan kehati-hatian secara tepat dan cermat ( $X_{2.5}$ ) sebagian besar responden menjawab sangat setuju yaitu 64,3% dengan rata-rata item sebesar 4,14 rata-rata responden dalam penelitian ini berada pada kategori baik. Untuk item Dalam bekerja, saya melakukan tahap-tahap pemeriksaan laporan keuangan sesuai standar teknis yang telah ditetapkan ( $X_{2.6}$ ) sebagian besar responden menjawab sangat setuju yaitu 50% dengan rata-rata item sebesar 4,00 artinya rata-rata responden dalam penelitian ini berada pada kategori baik. Untuk item Saya menghormati kerahasiaan informasi tentang klien yang diperoleh melalui jasa profesional yang diberikan ( $X_{2.7}$ ), sebagian besar responden menjawab sangat setuju yaitu 64,3% dengan rata-rata item sebesar 4,21 artinya rata-rata responden dalam penelitian ini berada pada kategori sangat baik. Untuk Item Saya akan tetap teguh pada profesi sebagai auditor meskipun mendapatkan tawaran pekerjaan lain dengan imbalan yang lebih besar ( $X_{2.8}$ ), sebagian besar responden menjawab sangat setuju yaitu 64,3% dengan rata-rata item sebesar 4,14 rata-rata responden dalam penelitian ini berada pada kategori baik.

Berdasarkan keseluruhan item yang digunakan untuk mengukur variabel etika profesi ( $X_2$ ) dalam penelitian ini, item yang memiliki nilai rata-rata tertinggi adalah item ( $X_{2.1}$ ) dan ( $X_{2.3}$ ) sebesar 4,27 kriteria penilaian sangat baik dan yang memiliki nilai rata-rata terendah yaitu item ( $X_{2.6}$ ) yang hanya sebesar 4,00 Maka diperoleh rata-rata keseluruhan item sebesar 4,17. Artinya rata-rata responden dalam penelitian ini bahwa variabel etika profesi auditor Inspektorat Kabupaten Kuantan Singingi dalam kategori baik.

#### 4.4.3 Variabel Budaya Organisasi (X<sub>3</sub>)

Variabel budaya organisasi (X<sub>3</sub>) terdiri dari 6 item pernyataan, item pertama yaitu Organisasi mendorong auditor untuk selalu inovatif dalam mengambil resiko dalam bekerja (X<sub>3.1</sub>), item kedua yaitu Organisasi mengharapkan auditor untuk menganalisis setiap pekerjaan secara cermat dalam memberikan perhatian detail (X<sub>3.2</sub>), item ketiga Organisasi mengingatkan auditor untuk memusatkan perhatian pada hasil, bukannya tertarik pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil itu (X<sub>3.3</sub>), item keempat yaitu Prioritas utama adalah pengembangan sumber daya manusia (X<sub>3.4</sub>), item kelima Organisasi menekankan auditor dalam bekerja selalu agresif dan semangat (X<sub>3.5</sub>), item keenam Organisasi menekankan auditor tetap menjaga dan mempertahankan stabilitas dalam kerja (X<sub>3.6</sub>).

Adapun tanggapan responden terhadap item-item tersebut dapat dilihat pada Tabel 4.8 berikut ini :

**Tabel 4.8**  
**Tanggapan Responden Terhadap Budaya Organisasi (X<sub>3</sub>)**

Item	Tanggapan Responden					Total	Rata-rata Item	Kriteria Penilaian
	STS	TS	KS	S	SS			
X <sub>3.1</sub>	14,3%	7,1%	-	21,4%	57,2%	100%	4.00	Baik
X <sub>3.2</sub>	21,4%	-	-	35,7%	42,9%	100%	3.79	Baik
X <sub>3.3</sub>	21,4%	-	-	21,4%	57,2%	100%	3.93	Baik
X <sub>3.4</sub>	21,4%	-	-	14,3%	64,3%	100%	4.00	Baik
X <sub>3.5</sub>	14,3%	7,1%	-	14,3%	64,3%	100%	4.07	Baik
X <sub>3.6</sub>	14,3%	7,1%	7,1%	14,3%	57,2%	100%	3.93	Baik
Rata-rata Variabel	3,95							Baik

Sumber : Data primer olahan, 2022

Berdasarkan tabel 4.8 di atas untuk item Organisasi mendorong auditor untuk selalu inovatif dalam mengambil resiko dalam bekerja (X<sub>3.1</sub>), sebagian besar responden menjawab sangat setuju yaitu 57,2% dengan rata-rata item sebesar

4,00 artinya rata-rata responden dalam penelitian ini berada pada kategori baik. Untuk Item Organisasi mengharapkan auditor untuk menganalisis setiap pekerjaan secara cermat dalam memberikan perhatian detail ( $X_{3.2}$ ), sebagian besar responden menjawab sangat setuju yaitu 42,9% dengan rata-rata item sebesar 3,79 rata-rata responden dalam penelitian ini berada pada kategori baik. Untuk item Organisasi mengingatkan auditor untuk memusatkan perhatian pada hasil, bukannya tertarik pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil itu ( $X_{3.3}$ ), sebagian besar responden menjawab sangat setuju yaitu 57,2% dengan rata-rata item sebesar 3,93 rata-rata responden dalam penelitian ini berada pada kategori baik. Untuk item Prioritas utama adalah pengembangan sumber daya manusia ( $X_{3.4}$ ), sebagian besar responden menjawab sangat setuju yaitu 64,3% dengan rata-rata item sebesar 4,00 rata-rata responden dalam penelitian ini berada pada kategori baik. Untuk item Organisasi menekankan auditor dalam bekerja selalu agresif dan semangat ( $X_{3.5}$ ) sebagian besar responden menjawab sangat setuju yaitu 64,3% dengan rata-rata item sebesar 4,07 rata-rata responden dalam penelitian ini berada pada kategori baik. Untuk item Organisasi menekankan auditor tetap menjaga dan mempertahankan stabilitas dalam kerja ( $X_{3.6}$ ) sebagian besar responden menjawab sangat setuju yaitu 57,2% dengan rata-rata item sebesar 3,93 artinya rata-rata responden dalam penelitian ini berada pada kategori baik.

Berdasarkan keseluruhan item yang digunakan untuk mengukur variabel budaya organisasi ( $X_3$ ) dalam penelitian ini, item yang memiliki nilai rata-rata tertinggi adalah item ( $X_{3.5}$ ) sebesar 4,07 kriteria penilaian baik dan yang memiliki nilai rata-rata terendah yaitu item ( $X_{3.2}$ ) yang hanya sebesar 3,79 Maka diperoleh rata-rata keseluruhan item sebesar 3,95. Artinya rata-rata responden dalam

penelitian ini bahwa variabel budaya organisasi auditor Inspektorat Kabupaten Kuantan Singingi dalam kategori baik.

#### 4.4.4 Variabel Kinerja Auditor (Y)

Variabel kinerja auditor (Y) terdiri dari 8 item pernyataan, item pertama yaitu Saya merasa mampu menyelesaikan pekerjaan dengan kemampuan saya (Y.1), item kedua yaitu Saya merasa mampu bekerja sama dengan rekan kerja dan klien (Y.2), item ketiga Saya mampu berkompetisi dengan kemampuan saya (Y.3), item keempat Banyaknya pemeriksaan akan menambah produktivitas saya (Y.4), item kelima yaitu Dengan pengalaman saya, saya dapat mengurangi kesalahan dalam bekerja (Y.5), item keenam yaitu Dengan efisiensi waktu, saya mampu mempercepat penyelesaian pekerjaan (Y.6), item ketujuh yaitu Saya melaksanakan pemeriksaan sesuai dengan prosedur dan kebijakan yang diterapkan organisasi (Y.7), item kedelapan yaitu Mempertahankan dan memperbaiki hubungan dengan klien merupakan bagian penting dari pekerjaan saya (Y.8).

Adapun tanggapan responden terhadap item-item tersebut dapat dilihat pada Tabel 4.10 berikut ini :

**Tabel 4.9**  
**Tanggapan Responden Terhadap Kinerja Auditor (Y)**

Item	Tanggapan Responden					Total	Rata-rata Item	Kriteria Penilaian
	STS	TS	KS	S	SS			
Y.1	-	-	-	42,8%	57,2%	100%	4.57	Sangat Baik
Y.2	-	-	-	50%	50%	100%	4.50	Sangat Baik
Y.3	-	-	7,1%	57,1%	35,8%	100%	4.29	Sangat Baik
Y.4	-	-	-	42,8%	57,2%	100%	4.57	Sangat Baik
Y.5	-	-	7,1%	35,7%	57,2%	100%	4.50	Sangat Baik



Y.6	-	-	-	57,2%	42,8%	100%	4.43	Sangat Baik
Y.7	-	-	-	42,8%	57,1%	100%	4.57	Sangat Baik
Y.8	-	-	-	50%	50%	100%	4.50	Sangat Baik
Rata-rata Variabel	4,49							Sangat Baik

Sumber : Data primer olahan, 2022

Berdasarkan tabel 4.9 di atas untuk item Saya merasa mampu menyelesaikan pekerjaan dengan kemampuan saya (Y.1), sebagian besar responden menjawab sangat setuju yaitu 57,2% dengan rata-rata item sebesar 4,57 artinya rata-rata responden dalam penelitian ini berada pada kategori sangat baik. Untuk Item Saya merasa mampu bekerja sama dengan rekan kerja dan klien (Y.2), sebagian besar responden menjawab setuju dan sangat setuju yaitu sebesar 50% dengan rata-rata item sebesar 4,50 rata-rata responden dalam penelitian ini berada pada kategori sangat baik. Untuk item Saya mampu berkompetisi dengan kemampuan saya (Y.3), sebagian besar responden menjawab setuju yaitu 57,1% dengan rata-rata item sebesar 4,29 rata-rata responden dalam penelitian ini berada pada kategori sangat baik. Untuk item Banyaknya pemeriksaan akan menambah produktivitas saya (Y.4), sebagian besar responden menjawab sangat setuju yaitu 57,2% dengan rata-rata item sebesar 4,57 rata-rata responden dalam penelitian ini berada pada kategori sangat baik. Untuk Dengan pengalaman saya, saya dapat mengurangi kesalahan dalam bekerja (Y.5), sebagian besar responden menjawab sangat setuju yaitu 57,2% dengan rata-rata item sebesar 4,50 rata-rata responden dalam penelitian ini berada pada kategori sangat baik. Untuk item Dengan efisiensi waktu, saya mampu mempercepat penyelesaian pekerjaan (Y.6), sebagian besar responden menjawab setuju yaitu 57,2% dengan rata-rata item sebesar 4,43 artinya rata-rata responden dalam penelitian ini berada pada

kategori sangat baik. Untuk Item Saya melaksanakan pemeriksaan sesuai dengan prosedur dan kebijakan yang diterapkan organisasi (Y.7), sebagian besar responden menjawab sangat setuju yaitu 57,1% dengan rata-rata item sebesar 4,57 rata-rata responden dalam penelitian ini berada pada kategori sangat baik. Untuk item Mempertahankan dan memperbaiki hubungan dengan klien merupakan bagian penting dari pekerjaan saya (Y.8), sebagian besar responden menjawab setuju dan sangat setuju yaitu 50% dengan rata-rata item sebesar 4,50 rata-rata responden dalam penelitian ini berada pada kategori sangat baik.

Berdasarkan keseluruhan item yang digunakan untuk mengukur kinerja auditor (Y) dalam penelitian ini, item yang memiliki nilai rata-rata tertinggi adalah item (Y.1), (Y.4) dan (Y.7) sebesar 4,57 kriteria penilaian sangat baik dan yang memiliki nilai rata-rata terendah yaitu item (Y.3) yang hanya sebesar 4,29. Maka diperoleh rata-rata keseluruhan item sebesar 4,49. Artinya rata-rata responden dalam penelitian ini bahwa variabel kinerja auditor pegawai Inspektorat Kabupaten Kuantan Singingi dalam kategori sangat baik.

#### **4.5 Uji Kualitas Data**

##### **4.5.1 Uji Validitas**

Pengujian validitas dilakukan dengan menghitung korelasi antara skor item instrumen dengan skor total. Nilai koefisien korelasi antara skor setiap item dengan skor total dihitung dengan analisis *corrected item-total correlation*. Kemudian r tabel (tarif nyata 5%) dapat diperoleh dengan persamaan yaitu:

$$r \text{ tabel} = \alpha/2 ; n-2$$

$$r \text{ tabel} = 0,05/2 ; 14-2$$

$$r \text{ tabel} = 0,025 ; 12$$

Suatu instrument penelitian dikatakan valid apabila memenuhi kriteria sebagai berikut :

- 1) Bila  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel, maka dinyatakan valid.
- 2) Bila  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel, maka dinyatakan tidak valid.

**Tabel 4.10**  
**Uji Validitas**

No.	Indikator	Item	$R_{hitung}$	$R_{tabel}$	Keterangan
1.	Profesionalisme (X <sub>1</sub> )	X <sub>1.1</sub>	0.972	0.532	VALID
		X <sub>1.2</sub>	0.977	0.532	VALID
		X <sub>1.3</sub>	0.967	0.532	VALID
		X <sub>1.4</sub>	0.982	0.532	VALID
		X <sub>1.5</sub>	0.971	0.532	VALID
		X <sub>1.6</sub>	0.977	0.532	VALID
		X <sub>1.7</sub>	0.921	0.532	VALID
2.	Etika Profesi (X <sub>2</sub> )	X <sub>2.1</sub>	0.948	0.532	VALID
		X <sub>2.2</sub>	0.976	0.532	VALID
		X <sub>2.3</sub>	0.974	0.532	VALID
		X <sub>2.4</sub>	0.960	0.532	VALID
		X <sub>2.5</sub>	0.982	0.532	VALID
		X <sub>2.6</sub>	0.951	0.532	VALID
		X <sub>2.7</sub>	0.964	0.532	VALID
		X <sub>2.8</sub>	0.982	0.532	VALID
3.	Budaya Organisasi (X <sub>3</sub> )	X <sub>3.1</sub>	0.972	0.532	VALID
		X <sub>3.2</sub>	0.981	0.532	VALID
		X <sub>3.3</sub>	0.983	0.532	VALID
		X <sub>3.4</sub>	0.971	0.532	VALID
		X <sub>3.5</sub>	0.961	0.532	VALID
		X <sub>3.6</sub>	0.911	0.532	VALID
4.	Kinerja Auditor (Y)	Y.1	0.915	0.532	VALID
		Y.2	0.951	0.532	VALID
		Y.3	0.742	0.532	VALID
		Y.4	0.813	0.532	VALID
		Y.5	0.764	0.532	VALID
		Y.6	0.857	0.532	VALID
		Y.7	0.813	0.532	VALID
		Y.8	0.748	0.532	VALID

Sumber : Data olahan, 2022

Pada tabel 4.10 uji validitas menunjukkan bahwa nilai  $r_{hitung}$  variabel profesionalisme, etika profesi, budaya organisasi, dan kinerja auditor lebih besar dibanding nilai  $r_{tabel}$ . Dengan demikian indikator atau kuesioner yang digunakan

oleh profesionalisme, etika profesi, budaya organisasi, dan kinerja auditor dinyatakan valid untuk digunakan sebagai alat ukur variabel.

#### 4.5.2 Uji Reliabilitas

Suatu kuesioner dikatakan handal atau reliabel jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Teknik yang digunakan untuk mengukur tingkat reliabilitas adalah *cronbach alpha* dengan cara membandingkan nilai *alpha* dengan standarnya. Koefisien *cronbach alpha* yang lebih dari 0,60 menunjukkan keandalan (reliabilitas) instrumen. Selain itu, yang semakin mendekati 1 menunjukkan semakin tinggi konsistensi internal reliabilitasnya.

**Tabel 4.11**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Standar Reliabilitas	Keterangan
Profesionalisme (X <sub>1</sub> )	0,991	0,60	Reliabel
Etika Profesi (X <sub>2</sub> )	0,992	0,60	Reliabel
Budaya Organisasi (X <sub>3</sub> )	0,989	0,60	Reliabel
Kinerja Auditor (Y)	0,951	0,60	Reliabel

Sumber : Data olahan, 2022

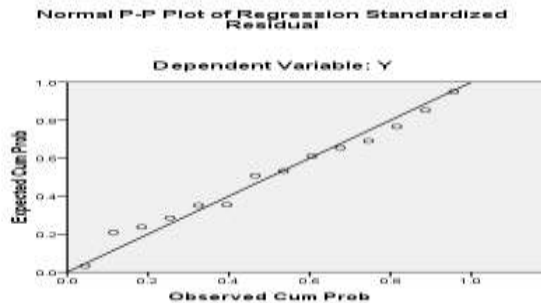
Pada tabel 4.11 uji reliabilitas menunjukkan nilai *cronbach alpha* semua variabel lebih besar dari 0,60, sehingga dapat disimpulkan indikator atau kuesioner yang digunakan variabel profesionalisme, etika profesi, budaya organisasi, dan kinerja auditor dinyatakan dapat dipercaya sebagai alat ukur variabel.

#### 4.6 Uji Asumsi Klasik

##### 4.6.1 Uji Normalitas

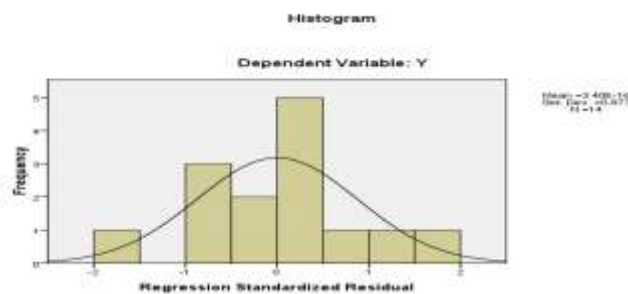
Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan melalui metode grafik histogram dan grafik normal P-plot.

**Gambar 4.2**  
**Grafik normal P-plot**



Sumber : Data olahan, 2022

**Gambar 4.3**  
**Histogram**



Sumber : Data olahan, 2022

Berdasarkan tampilan grafik normal P-Plot di atas dapat disimpulkan bahwa terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Sedangkan pada grafik histogram terlihat bahwa grafik histogram memberikan pola distribusi yang normal.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa grafik normal P-Plot dan grafik histogram menunjukkan bahwa regresi layak dipakai karena asumsi normalitas.

#### **4.6.2 Uji Multikolonieritas**

Uji multikolonieritas dilakukan untuk menguji apakah di dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolonieritas didalam regresi dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan nilai *Variance Inflating Factor (VIF)*.

**Tabel 4.12**  
**Uji Multikolinearitas**  
***Collinearity Statistics***

Variabel	<i>Tolerance</i>	VIF	Keterangan
<b>Profesionalisme (X<sub>1</sub>)</b>	.923	1.083	Bebas Multikolinearitas
<b>Etika Profesi (X<sub>2</sub>)</b>	.915	1.093	Bebas Multikolinearitas
<b>Budaya Organisasi (X<sub>3</sub>)</b>	.886	1.129	Bebas Multikolinearitas

Dependent Variable: Kinerja auditor  
Sumber : Data olahan, 2022

Pada tabel 4.12 hasil perhitungan nilai VIF pada *full* model menunjukkan bahwa tidak ada nilai VIF > 10 sehingga dan mempunyai nilai *tolerance* lebih besar dari 0,1. Maka dapat disimpulkan bahwa pada *full* model regresi tidak terdapat masalah multikolinieritas.

#### 4.6.3 Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi dilakukan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi linier berganda ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode t-1(sebelumnya). Untuk mendeteksi ada tidaknya korelasi, melalui model tabel ***Durbin Waton***. Dimana secara umum dapat diambil patokan sebagai berikut:

- a. Jika angka D-W dibawah -2, berarti autokorelasi positif.
- b. jika angka D-W diatas +2, berarti autokorelasi negatif.
- c. Jika angka D-W diantara -2 sampai dengan +2, berarti tidak ada autokorelasi.

**Tabel 4.13**  
**Uji Autokorelasi**

Variabel	Durbin Watson	Keterangan
<b>Profesionalisme (X<sub>1</sub>)</b>	1.260	Tidak Ada Autokorelasi
<b>Etika Profesi (X<sub>2</sub>)</b>		
<b>Budaya Organisasi (X<sub>3</sub>)</b>		

Dependent Variable: Kinerja auditor  
Sumber : Data olahan, 2022

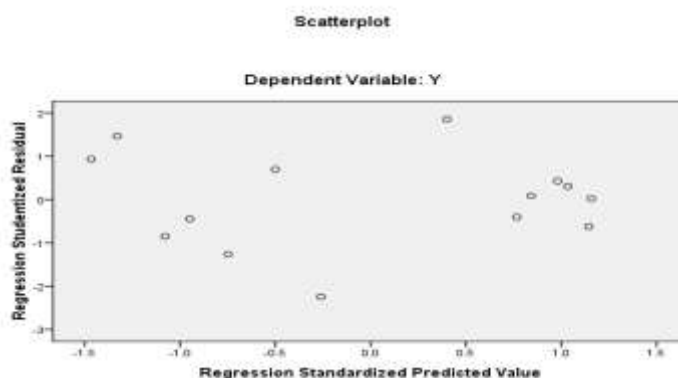
Dari tabel 4.13 di atas, menunjukkan bahwa nilai Durbin Watson (DW) pada variabel independen menunjukkan nilai 1.260 dengan berkisar diantara -2 sampai dengan +2, berarti autokorelasi tidak ada pada variabel regresi atau independen.

#### 4.6.4 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah model dengan homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Gejala heteroskedastisitas dalam penelitian ini dideteksi dengan menggunakan grafik *scatterplot*. Adapun dasar analisisnya sebagai berikut:

1. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur maka mengindikasikan bahwa telah terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

**Gambar 4.4**  
**Uji Heteroskedastisitas**



Sumber : Data olahan, 2022

Hasil uji yang ditampilkan pada gambar 4.4 di atas menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak untuk memprediksi kinerja auditor berdasarkan masukan variabel-variabel independen yang digunakan.

#### 4.7 Analisis Regresi Berganda

Untuk menguji hipotesis penelitian digunakan metode analisis regresi berganda dengan bantuan software SPSS. Penelitian ini mempunyai 4 hipotesis yang diuji dengan menggunakan regresi berganda. Pengujian hipotesis Pertama tentang profesionalisme ( $X_1$ ) terhadap kinerja auditor ( $Y$ ). Kedua, etika profesi ( $X_2$ ) terhadap kinerja auditor ( $Y$ ). Ketiga, budaya organisasi ( $X_3$ ) terhadap kinerja auditor ( $Y$ ). Berdasarkan pada pengolahan data yang menggunakan software SPSS maka didapatkan suatu model regresi berganda sebagai berikut :

**Tabel 4.14**  
**Koefisien Regresi Berganda**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	20.354	2.161	
X1	.144	.041	.445
X2	.188	.044	.541
X3	.239	.052	.586

a. Dependent Variable: Kinerja Auditor

Sumber : Data olahan, 2022

Dari Tabel 4.14 diatas, diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut:

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



$$Y = 20.354 + 0.144 (X_1) + 0.188 (X_2) + 0.239 (X_3) + e$$

Arti angka-angka dari persamaan regresi diatas:

- Nilai konstanta (a) sebesar 20.354. Artinya adalah apabila variabel independen dianggap konstan, maka kinerja auditor akan konstan sebesar 20.354.
- Nilai koefisien regresi profesionalisme sebesar 0,144. Artinya adalah bahwa setiap peningkatan profesionalisme sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja auditor sebesar 0,144.
- Nilai koefisien regresi etika profesi sebesar 0,188. Artinya adalah bahwa setiap peningkatan etika profesi sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja auditor sebesar 0,188.
- Nilai koefisien regresi budaya organisasi sebesar 0,239. Artinya adalah bahwa setiap peningkatan budaya organisasi sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja auditor sebesar 0,239.

## 4.8 Pengujian Hipotesis

### 4.8.1 Uji t

Uji signifikansi t digunakan untuk melihat dan mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Untuk mengetahui pengaruh tersebut signifikan atau tidak dengan melihat dari besarnya probabilitas value (*p value*) dibandingkan dengan 0,05 (Tarf signifikansi  $\alpha = 5\%$ ). Hasil uji signifikansi t terhadap variabel penelitian dengan menggunakan *software SPSS 20.0 for Windows* adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.15**  
**Hasil Uji Parsial (Uji t)**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	20.354	2.161		9.421	.000
X1	.144	.041	.445	3.563	.005
X2	.188	.044	.541	4.316	.002
X3	.239	.052	.586	4.597	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Auditor  
Sumber : Data olahan, 2022

**a. Hasil uji hipotesis 1**

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan dan disajikan pada tabel 4.15 didapat nilai t hitung 3,563 dan P value 0,005. Kemudian t tabel (taraf nyata 5%) dapat diperoleh dengan persamaan  $n - k - 1$  ;  $\alpha/2 = 14 - 3 - 1$  ;  $0,05/2 = 10$  ;  $0,025 = 2,228$ . Dengan demikian diketahui t hitung (3,563) > t tabel (2,228) dan P value (0,005) < (0,05). Maka dapat disimpulkan **H1 diterima**, yang artinya profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor. Jadi semakin tinggi tingkat profesionalisme seorang auditor maka semakin tinggi pula kinerja auditor yang dihasilkan.

**b. Hasil uji hipotesis 2**

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan dan disajikan pada tabel 4.15 didapat nilai t hitung 4,316 dan P value 0,002. Kemudian t tabel (taraf nyata 5%) dapat diperoleh dengan persamaan  $n - k - 1$  ;  $\alpha/2 = 14 - 3 - 1$  ;  $0,05/2 = 10$  ;  $0,025 = 2,228$ . Dengan demikian diketahui t hitung (4,316) > t tabel (2,228) dan P value (0,002) < (0,05). Maka dapat disimpulkan **H2 diterima**, yang artinya etika profesi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor. Jadi semakin

tinggi etika profesi seorang auditor maka semakin baik pula kinerja auditor yang dihasilkan.

### c. Hasil uji hipotesis 3

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan dan disajikan pada tabel 4.15 didapat nilai t hitung 4,597 dan P value 0,001. Kemudian t tabel (taraf nyata 5%) dapat diperoleh dengan persamaan  $n - k - 1$  ;  $\alpha/2 = 14 - 3 - 1$  ;  $0,05/2 = 10$  ;  $0,025 = 2,228$ . Dengan demikian diketahui t hitung (4,597) > t tabel (2,228) dan P value (0,001) < (0,05). Maka dapat disimpulkan **H3 diterima**, yang artinya budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor. Jadi semakin tinggi tingkat budaya organisasi seorang auditor maka semakin tinggi pula kinerja auditor yang dihasilkan.

#### 4.8.2 Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Untuk melihat seberapa besar kemampuan variabel partisipasi anggaran dan akuntansi pertanggungjawaban dalam menerangkan variasi variabel kinerja manajerial dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 4.16**  
**Hasil Uji Determinasi (Uji R)**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.925 <sup>a</sup>	.856	.813	1.632

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Kinerj Auditor

Sumber : Data olahan, 2022

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan dan disajikan pada tabel 4.16 diatas diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,813. Artinya sumbangan pengaruh profesionalisme, etika profesi, dan budaya organisasi terhadap kinerja

auditor sebesar 81,3%. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Angka koefisien korelasi (R) pada tabel sebesar 0,925 menunjukkan bahwa hubungan antar variabel independen dengan variabel dependen sangat kuat karena memiliki nilai korelasi di atas 0,05. *Standar Error of the Estimate* (SEE) sebesar 1,632 makin kecil nilai SEE akan membuat model regresi semakin tepat dalam memprediksi variabel dependen.

#### **4.9 Pembahasan Hasil Penelitian**

##### **4.9.1 Pengaruh Profesionalisme Terhadap Kinerja Auditor**

Berdasarkan uji hipotesis di atas, yaitu profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor. Ini berarti bahwa semakin tinggi tingkat profesionalisme seorang auditor maka semakin tinggi pula kinerja auditor yang dihasilkan.

Hal ini ditunjukkan oleh nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel ( $3,563 > 2,228$ ) dengan nilai signifikan sebesar 0,005. Nilai signifikan kurang dari 0,05, ini menunjukkan variabel profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor, dapat disimpulkan bahwa **H1 diterima**.

Dari tanggapan responden terhadap profesionalisme auditor diperoleh rata-rata keseluruhan item sebesar 3,57 yang artinya rata-rata responden dalam penelitian ini pada kategori baik. Analisis linear berganda pada tabel juga menunjukkan nilai koefisien regresi linear berganda variabel profesionalisme sebesar 0,144 atau 14,4% menunjukkan bahwa ada pengaruh positif, artinya jika semakin tinggi tingkat profesionalisme seorang auditor maka semakin tinggi pula kinerja auditor yang dihasilkan. Secara uji reliabilitas hasil penelitian ini sangat bisa dipercaya karena nilai *cronbach* sebesar 0,991 di atas batas minimum *cronbach alpha* 0,60. Koefisien determinasi sebesar 0,813. Artinya sumbangan

pengaruh profesionalisme, etika profesi, dan budaya organisasi terhadap kinerja auditor sebesar 81,3%. Sedangkan sisanya 18,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Keprofesionalan dalam sebuah pekerjaan sangat penting. Hal ini dikarenakan profesionalitas berhubungan dengan kepercayaan publik terhadap kualitas jasa yang diberikan profesi. Begitu halnya dengan seorang auditor, penting untuk meyakinkan klien dan pemakai laporan keuangan akan kualitas auditnya. Kemampuan paraprofesional itu untuk memberikan jasa kepada klien dan masyarakat haruslah efektif sesuai dengan standar yang ada sehingga dapat meningkatkan kinerjanya.

Penilaian tentang kinerja auditor hanya dapat dilakukan oleh sesama rekan profesi sehingga auditor akan menggunakan segenap pengetahuan, kemampuan, dan pengalaman dalam melaksanakan audit. Seorang auditor yang selalu berpartisipasi dalam pertemuan dengan para auditor yang lain akan sering melakukan tukar pendapat yang berkaitan dengan pekerjaan auditnya. Hal ini akan semakin meningkatkan kualitas kerja untuk menghasilkan kinerja yang cemerlang. Auditor yang dengan sungguh-sungguh dalam pekerjaannya dan selalu teguh pada profesinya akan memberikan hasil yang dapat dipertanggungjawabkan karena auditor sudah mendapat kepuasan batin dalam pekerjaannya.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Putri dkk (2013) Istiariani (2018) Prabayanti (2018) dan Tunnisa (2020) yang menunjukkan bahwa profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja auditor. Namun berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh Muhayati (2016) yang menunjukkan bahwa profesionalisme tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor.

#### **4.9.2 Pengaruh Etika Profesi Terhadap Kinerja Auditor**

Berdasarkan uji hipotesis diatas, yaitu etika profesi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor. Ini berarti bahwa semakin tinggi etika profesi seorang auditor maka semakin baik pula kinerja auditor yang dihasilkan.

Hal ini ditunjukkan oleh nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel  $(4,316) > (2,228)$  dengan nilai signifikan sebesar 0,002. Nilai signifikan kurang dari 0,05, ini menunjukkan variabel etika profesi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor, dapat di simpulkan bahwa **H2 diterima**.

Dari tanggapan responden terhadap etika profesi auditor diperoleh rata-rata keseluruhan item sebesar 4,17 yang artinya rata-rata responden dalam penelitian ini pada kategori sangat baik. Analisis linear berganda pada tabel juga menunjukkan nilai koefisien regresi linear berganda variabel profesionalisme sebesar 0,188 atau 18,8% menunjukkan bahwa ada pengaruh positif, artinya jika semakin tinggi etika profesi seorang auditor maka semakin baik pula kinerja auditor yang dihasilkan. Secara uji reliabilitas hasil penelitian ini sangat bisa di percaya karna nilai *cronbach* sebesar 0,992 diatas batas minimum *cronbach alpha* 0,60. Koefisien determinasi sebesar 0,813. Artinya sumbangan pengaruh profesionalisme, etika profesi, dan budaya organisasi terhadap kinerja auditor sebesar 81,3%. Sedangkan sisanya 18,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Setiap manusia yang memberikan jasa pada pihak lain memiliki tanggung jawab terhadap jasa yang diberikan. Seorang profesional dalam melakukan pekerjaan untuk kepentingan umum membutuhkan etika untuk mengatur setiap tindakan dan perbuatan dalam pengambilan keputusan. Dalam etika tersebut terdapat prinsip-prinsip yang harus dipatuhi oleh seorang auditor. Dengan berlandaskan etika dan keyakinan individu, pengambilan keputusan audit dapat dilakukan dengan tepat.

Etika profesi lebih menekankan kepada tuntutan terhadap profesi dari seseorang, yang menyangkut tanggung jawab, disiplin, integritas, dan komitmen moral. Kode etik berperan sebagai dasar bagi seorang akuntan untuk mencapai tujuannya demi kepentingan publik. Etika profesi sangat dibutuhkan untuk menghasilkan kinerja yang baik. Hal ini dikarenakan etika yang sudah terjalin pada masing-masing auditor atau pada suatu tim auditor, maka akan menjadi dasar untuk mencapai hasil akhir dari audit tersebut. Dengan adanya etika profesi yang tinggi dari seorang auditor, maka akan tercipta kinerja auditor yang tinggi.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Putri dkk (2013) dan Gustia (2014) yang menunjukkan bahwa etika profesi berpengaruh terhadap kinerja auditor. Namun berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh Hernanik dan ayu (2018) yang menunjukkan bahwa etika profesi tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor.

#### **4.9.3 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Auditor**

Berdasarkan uji hipotesis diatas, yaitu budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor. Ini berarti bahwa semakin tinggi tingkat budaya organisasi seorang auditor maka semakin tinggi pula kinerja auditor yang dihasilkan.

Hal ini ditunjukkan oleh nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel ( $4,597 > 2,228$ ) dengan nilai signifikan sebesar  $0,001$ . Nilai signifikan kurang dari  $0,05$ , ini menunjukkan variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor, dapat di simpulkan bahwa **H3 diterima**.

Dari tanggapan responden terhadap budaya organisasi diperoleh rata-rata keseluruhan item sebesar  $3,95$  yang artinya rata-rata responden dalam penelitian ini pada kategori baik. Analisis linear berganda pada tabel juga menunjukkan nilai

koefisien regresi linear berganda variabel profesionalisme sebesar 0,239 atau 23,9% menunjukkan bahwa ada pengaruh positif, yang artinya semakin tinggi tingkat budaya organisasi seorang auditor maka semakin tinggi pula kinerja auditor yang dihasilkan. Secara uji reliabilitas hasil penelitian ini sangat bisa di percaya karena nilai *cronbach* sebesar 0,989 diatas batas minimum *cronbach alpha* 0,60. Koefisien determinasi sebesar 0,813. Artinya sumbangan pengaruh profesionalisme, etika profesi, dan budaya organisasi terhadap kinerja auditor sebesar 81,3%. Sedangkan sisanya 18,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Budaya organisasi merupakan faktor penentu terhadap kesuksesan kinerja dalam suatu organisasi. Budaya organisasi melandasi visi, misi, tujuan, dan nilai-nilai yang dianut oleh anggota organisasi. Budaya organisasi yang baik akan menghasilkan kinerja auditor yang tinggi.

Budaya organisasi dapat membentuk karakter seorang auditor karena faktor lingkungan memiliki banyak pengaruh. Budaya organisasi harus didukung oleh suatu norma yang diakui kebenarannya agar dapat dijadikan pedoman. Berbagai macam bentuk organisasi, maka akan memiliki budaya yang berbeda-beda pula. Hal ini dikarenakan memiliki lingkungan organisasi yang berbeda.

Budaya organisasi merupakan salah satu faktor eksternal yang berpengaruh terhadap kinerja auditor. Budaya organisasi merupakan bagian dari budaya organisasi itu sendiri, dan itu diyakini merupakan faktor penentu terhadap kesuksesan kinerja ekonomi suatu organisasi, karena budaya organisasi merupakan keyakinan dasar yang melandasi visi, misi, tujuan dan nilai-nilai yang dianut oleh anggota organisasi mulai dari pemimpin hingga karyawan pada level terendah.



Dengan adanya budaya organisasi, maka akan dapat meningkatkan kinerja dari auditor. Dengan melaksanakan budaya organisasi yang tinggi, maka kinerja auditor akan berjalan dengan baik sesuai dengan tujuan dari organisasi tersebut. Dalam hubungannya dengan Kinerja Auditor, Budaya Organisasi yang tinggi dapat meningkatkan Kinerja Auditor dengan motivasi kerja yang tinggi pula. Budaya Organisasi akan memberikan sugesti pada perilaku yang ditanamkan organisasi agar dapat menyelesaikan tugas dengan sukses, dan memberikan keuntungan pada auditor itu sendiri. Akibatnya auditor memiliki kepercayaan pada diri sendiri, kemandirian dan mengagumi dirinya sendiri. Sifat-sifat ini dapat meningkatkan harapan auditor agar kinerjanya semakin meningkat.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Nuraini (2016) Sariati (2018) dan Tunnisa (2020) yang menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja auditor. Namun berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh Rahma (2021) yang menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh profesionalisme, etika profesi, dan budaya organisasi terhadap kinerja auditor. Berdasarkan pada data yang telah dikumpulkan dan pengujian yang telah dilakukan terhadap permasalahan dengan menggunakan model regresi berganda, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor dengan tingkat signifikan sebesar 0,005 dan tingkat pengaruhnya sebesar 0,144 atau 14,4%. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat profesionalisme seorang auditor maka semakin tinggi pula kinerja auditor yang dihasilkan
2. Etika profesi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor dengan tingkat signifikan sebesar 0,002 dan tingkat pengaruhnya sebesar 0,188 atau 18,8%. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi etika profesi seorang auditor maka semakin baik pula kinerja auditor yang dihasilkan.
3. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor dengan tingkat signifikan sebesar 0,001 dan tingkat pengaruhnya sebesar 0,239 atau 23,9%. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat budaya organisasi seorang auditor maka semakin tinggi pula kinerja auditor yang dihasilkan.

## 5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan keterbatasan yang ada dalam penelitian ini, beberapa saran yang diharapkan dapat menjadi bahan masukan untuk penelitian berikutnya antara lain:

### 1. Bagi Inspektorat Kuantan Singingi

- a. Inspektorat Kuantan Singingi diharapkan dapat mempertahankan dan meningkatkan kinerja auditor yang telah dicapai dan dapat membantu serta mendukung terciptanya *good governance* di pemerintah daerah Kabupaten Kuantan Singingi.
- b. Auditor juga diharapkan meningkatkan profesionalisme, etika profesi, dan budaya organisasi agar tidak terjadi lagi kecurangan dalam bentuk apapun di kemudian hari dan menghasilkan kinerja yang maksimal.

### 2. Bagi Peneliti Selanjutnya

- a. Penelitian selanjutnya diharapkan memperluas objek penelitian, dan tidak hanya pada auditor Inspektorat Kabupaten saja, tetapi dapat dilakukan pada auditor pemerintah di BPK (Badan Pemeriksa Keuangan), BPKP, Inspektorat Provinsi, dan Kantor Akuntan Publik (KAP).
- b. Penelitian selanjutnya perlu ditambahkan metode wawancara langsung pada masing-masing responden dalam upaya mengumpulkan data, sehingga dapat menghindari kemungkinan responden tidak objektif dalam mengisi kuesioner.
- c. Untuk penelitian selanjutnya dapat mempertimbangkan adanya variabel lain sebagai faktor-faktor yang juga dapat mempengaruhi kinerja auditor, baik berasal dari faktor internal maupun eksternal auditor sehingga hasil dari penelitian akan lebih meluas dari penelitian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

### Buku:

- Agoes. 2016. *Auditing (Petunjuk Praktis Pemeriksaan Akuntan Oleh Kantor Akuntan Publik)*. Edisi 4. Buku 1. Penerbit : Salemba Empat.
- Agoes, Sukrisno, 2017. *Auditing : Petunjuk Praktis Pemeriksaan Akuntan oleh Akuntan Publik* , Buku 1, Edisi 5. Jakarta: Salemba Empat.
- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2015. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan kedua belas. Remaja Rosdakarya:Bandung
- Alvin A. Arens, et al, 2015, *Auditing & Jasa Assurance, Edisi Kelimabelas, Jilid 1*, Jakarta: Erlangga
- Mardiasmo (2017) *Akuntansi Sektor Publik* Yogyakarta: CV. Andi Offset
- Aggarwal, Priyanka. 2013 . *Impact of Sustainability Performance of Company on its Financial Performance: A Study of Listed Indian Companies*. Global Journal of Management an Business Research Finance. Vol. 13. No. 11. 61-70.
- DR. Hotner Tampubolon, S. M. (2016). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perannya Dalam Pengembangan Keunggulan Bersaing*.
- Usman, Husaini (2012) *Pengantar Statistika* Edisi Kedua Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. 2014. *Perilaku Organisasi*. Edisi 9. Buku 1. Jakarta: Salemba Empat.
- Messir et all. (2014). *Auditing and Assurance Service*. Jakarta: Salemba Empat
- Mulyadi. 2014. *Auditing Buku 1 Edisi 6*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins. (2012). *Manajemen* (11th ed.). Jakarta. PT. Indeks.
- Robbins, Stephen P dan Timothy A Judge. 2014. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Soemarso,R.S. 2012. *Akuntansi suatu pengantar*. Edisi 5 Revisi 1. Salemba Empat, Jakarta
- Sugiyono, 2018, *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung:Alfabeta.

Sunyoto, Danang. 2014. *Auditing (Pemeriksaan Akuntansi)*. Cetakan pertama. Jakarta : PT. BUKU SERU.

Tandiontong. 2016. *Kualitas Audit dan Pengukurannya*. Alfabeta. Bandung.

Tuanakotta, Theodorus M. (2015). *Audit Berbasis ISA (International Standards on Auditing)*. Salemba Empat, Jakarta

Wibowo . (2014) . *Manajemen Kinerja* . Edisi Keempat . Jakarta : Rajawali Pers.

### **Skripsi:**

Afrizal, Ali. 2015. *Pengaruh Keahlian, Independensi, Pengalaman Kerja, Dan Motivasi Terhadap Kualitas Audit (Studi Pada Auditor Pemerintah Di BPKP Perwakilan Provinsi Riau)*. Skripsi. Universitas Riau, Pekanbaru.

Fadella, Mohammad Iqbal. 2017. *Pengaruh Etika Profesi dan Kecerdasan Emosional Auditor Internal terhadap Kinerja Auditor Internal (Survey pada Internal Auditor BUMN yang Berpusat di Kota Bandung)*. Skripsi. Bandung: Universitas Widyatama.

Muhayati, Junita. 2016. *Pengaruh Profesionalisme Auditor, Komitmen Organisasi, Dan Job Stress Terhadap Kinerja Auditor Internal Pada Otoritas Jasa Keuangan (OJK)*. Skripsi. Jakarta: Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta.

Muslim. 2018. *Pengaruh Keahlian, Independensi, Dan Etika Auditor Terhadap Kualitas Audit (Studi Empris Pada Aparat Inspektorat Kabupaten Kuantan Singingi)*. Skripsi. Universitas Islam Kuantan Singingi.

Nuraini, Listiya. 2016. *Pengaruh Independensi, Gaya Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Auditor (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik Yogyakarta dan Solo)*. Skripsi. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.

Sahana, Susi. 2020. *Pengaruh Independensi, Pengalaman Kerja Dan Kode Etik Terhadap Kinerja Auditor Pada Inspektorat Kabupaten Tegal*. Skripsi. Tegal: Universitas Pancasakti Tegal.

Saputro, Herwindo Bagus. 2012. *Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Auditor di Kantor Akuntan Publik di Kota Semarang*. Skripsi. Semarang: Unika Soegijapranata.

Sariati, Eli. 2018. *Pengaruh Locus Of Control, Independensi, Budaya Organisasi dan Pemahaman Good Governance terhadap Kinerja Auditor (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Kota Pekanbaru)*. Skripsi. Pekanbaru: Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Sholikhah, Ernawati Putri. 2017. *Pengaruh Independensi, Etika Profesi, Profesionalisme, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Auditor (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Surakarta dan Yogyakarta)*. Skripsi. Surakarta: Universitas Muhammadiyah.

Tunnisa, Siti Fatimah. 2020. *Pengaruh Independensi, Profesionalisme, Etika Profesi, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Auditor (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Pekanbaru)*. Skripsi. Pekanbaru: Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

#### **Jurnal Penelitian:**

Gustia, Nila. 2014. *Pengaruh Independensi Auditor, Etika Profesi, Komitmen Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Auditor Pemerintah (Studi Empiris pada Auditor Pemerintah di BPKP Perwakilan Sumbar)*. Artikel Ilmiah 2014.

Hanna, Elizabeth dan Friska Firmanti. 2013. *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Auditor*. *Jurnal Bisnis dan Akuntansi*. Vol. 15 No. 1 h. 13-28. ISSN: 1410-9875.

Hernanik, Nova Dwi dan Ayu Kemala Putri. 2018. *Profesionalisme, Independensi dan Etika Profesi terhadap Kinerja Auditor Wilayah Kota Malang*. Conference on Innovation and Application of Science and Technology (CIASTECH 2018). ISSN: 2622-1284.

Istiarani, Irma. 2018. *Pengaruh Independensi, Profesionalisme dan Kompetensi terhadap Kinerja Auditor BPKP (Studi Kasus pada Auditor BPKP Jateng)*. *Jurnal Pemikiran Islam Islamadina*. ISSN: 2580-5096. Volume 19, No. 1, Maret 2018: 63- 88.

Novatiani, R. Ait dan Taofik Mustofa. *Pengaruh Profesionalisme Auditor Internal dan Komitmen Organisasi Auditor Internal Terhadap Kinerja Auditor Internal (Studi Kasus pada Inspektorat Kabupaten Purwakarta)*. ISBN No 978-602-71601-0-1. 2014.

Putri, Kompiang Martina Dinata dan I.D.G Dharma Suputra. 2013. *Pengaruh Independensi, Profesionalisme, dan Etika Profesi terhadap Kinerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik di Bali*. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*. ISSN: 2302-8556. Vol. 4 No. 1. h. 39-53.

Prabayanthi, Putu Ayu dan Ni Luh Sari Widhiyani. 2018. *Pengaruh Profesionalisme, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi pada Kinerja Auditor*. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*. ISSN: 2302-8556. Vol. 22.2: 1059-1084.

Sitorus, Riris Rotua dan Lenny Wijaya. 2016. *Pengaruh Profesionalisme dan Etika Profesi terhadap Kinerja Auditor dengan Struktur Audit sebagai Pemoderasi*. *Media Studi Ekonomi*. Vol. 19 No. 2.

Sinaga, Timbul dan Mutiara Sinambela. *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Motivasi dan Kinerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik di Kota Medan*. Jurnal Akuntansi Volume XVII No. 01 : 75-83. 2013.

Utami, Ulfa Indri. *Pengaruh Integritas, Obyektivitas, Kerahasiaan, Kompetensi, dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Auditor pada Inspektorat Provinsi Riau*. Jom. FEKON, Vol 2, 2015

**Website:**

(<https://www.merdeka.com>), Diakses pada 26 Maret 2022 pukul 21.15 WIB.)

(<https://www.merdeka.com>), Diakses pada 26 Maret 2022 pukul 20.55 WIB.)

(<https://news.detik.com>), Diakses pada 27 Maret 2022 pukul 15.20 WIB.)

## LAMPIRAN

### LAMPIRAN 1 KUESIONER

#### Demografi Responden

Daftar pertanyaan berikut terdiri dari tipe isian dan tipe pilihan. Pada tipe isian, mohon kesediaan Bapak/Ibu mengisi jawaban pada tempat jawaban yang telah disediakan dengan singkat dan jelas, dan pada tipe pilihan berilah tanda silang (X) pada huruf yang merupakan pilihan jawaban yang tepat pada pertanyaan berikut ini :

1. Nama :
2. Jenis Kelamin : (a) Pria (b) Wanita
3. Umur : tahun
4. Pendidikan terakhir : ( ) SMA/ sederajat ( ) S1 ( ) S2 ( ) S3
5. Masa Kerja : ( ) 1-5 tahun ( ) 6-10 tahun ( ) >10 tahun
6. Pendidikan dan pelatihan tentang audit yang pernah diikuti : ..... kali

Sebutkan :

- a. ....
- b. ....
- c. ....
- d. ....
- e. ....



### Daftar Kuesioner

Silahkan memberikan jawaban Bapak/Ibu dengan memberikan tanda silang (X) pada pilihan jawaban yang tersedia:

- SS** : jika pernyataan tersebut **SANGAT SETUJU** dengan diri Anda
- S** : jika pernyataan tersebut **SETUJU** dengan diri Anda
- KS** : jika **KURANG SETUJU**
- TS** : jika pernyataan tersebut **TIDAK SETUJU** dengan diri Anda
- STS** : jika pernyataan tersebut **SANGAT TIDAK SETUJU** dengan diri Anda

<b>Profesionalisme (X<sub>1</sub>)</b>						
NO.	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1.	Saya menggunakan segenap kemampuan, pengetahuan, dan pengalaman saya dalam melaksanakan proses pengauditan					
2.	Saya akan tetap teguh pada profesi sebagai auditor meskipun saya mendapat tawaran lain dengan imbalan yang lebih besar					
3.	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan aturan yang di tetapkan					
4.	Saya bertanggung jawab atas pekerjaan yang saya lakukan					
5.	Saya tidak akan lari dari kewajiban pekerjaan yang diberikan					
6.	Dalam menyatakan pendapat atas laporan keuangan, saya tidk berada dibawah tekanan siapapun					
7.	Saya mampu menjalin komunikasi dengan baik terhadap rekan seprofesi					

<b>Etika Profesi (X<sub>2</sub>)</b>						
NO.	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1.	Integritas merupakan patokan bagi saya dalam menguji keputusan yang di ambilnya					
2.	Saya bertanggung jawab terhadap profesi yang telah di pilih					
3.	Saya tidak boleh menerima pemberian yang dapat mempengaruhi pelaksanaan tugas					
4.	Saya tidak akan memihak kepada siapapun dalam pelaksaasn tugas audit					
5.	Saya harus melaksanakan tugas dengan kehati-hatian secara tepat dan cermat					
6.	Dalam bekerja, saya melakukan tahap-tahap pemeriksaan laporan keuangan sesuai standar teknis yang telah ditetapkan					

7.	Saya menghormati kerahasiaan informasi tentang klien yang diperoleh melalui jasa profesional yang diberikan					
8.	Saya akan tetap teguh pada profesi sebagai auditor meskipun mendapatkan tawaran pekerjaan lain dengan imbalan yang lebih besar					

### Budaya Organisasi (X<sub>3</sub>)

NO.	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1.	Organisasi mendorong auditor untuk selalu inovatif dalam mengambil resiko dalam bekerja					
2.	Organisasi mengharapkan auditor untuk menganalisis setiap pekerjaan secara cermat dalam memberikan perhatian detail					
3.	Organisasi mengingatkan auditor untuk memusatkan perhatian pada hasil, bukannya tertarik pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil itu					
4.	Prioritas utama adalah pengembangan sumber daya manusia					
5.	Organisasi menekankan auditor dalam bekerja selalu agresif dan semangat					
6.	Organisasi menekankan auditor tetap menjaga dan mempertahankan stabilitas dalam kerja					

### Kinerja Auditor (Y)

NO.	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1.	Saya merasa mampu menyelesaikan pekerjaan dengan kemampuan saya					
2.	Saya merasa mampu bekerja sama dengan rekan kerja dan klien					
3.	Saya mampu berkompetisi dengan kemampuan saya					
4.	Banyaknya pemeriksaan akan menambah produktivitas saya					
5.	Dengan pengalaman saya, saya dapat mengurangi kesalahan dalam bekerja					
6.	Dengan efisiensi waktu, saya mampu mempercepat penyelesaian pekerjaan					
7.	Saya melaksanakan pemeriksaan sesuai dengan prosedur dan kebijakan yang diterapkan organisasi					
8.	Mempertahankan dan memperbaiki hubungan dengan klien merupakan bagian penting dari pekerjaan saya					

## LAMPIRAN 2 TABULASI KUESIONER

### a. Profesionalisme (X<sub>1</sub>)

Nomor	Profesionalisme (X <sub>1</sub> )							Skor Total
	P.1	P.2	P.3	P.4	P.5	P.6	P.7	
1	5	5	5	5	5	5	5	35
2	2	2	2	2	2	2	1	13
3	3	3	3	3	2	2	1	17
4	1	1	1	1	2	2	2	10
5	5	5	5	5	4	5	5	34
6	1	1	1	1	1	1	2	8
7	1	1	1	1	1	2	1	8
8	4	5	5	5	5	5	5	34
9	3	3	2	2	3	3	3	19
10	5	5	5	5	5	5	5	35
11	5	5	5	5	5	5	5	35
12	5	5	4	5	5	5	5	34
13	5	4	5	5	5	5	4	33
14	5	5	5	5	5	5	5	35

### b. Etika Profesi (X<sub>2</sub>)

Nomor	Etika Profesi (X <sub>2</sub> )								Skor Total
	P.1	P.2	P.3	P.4	P.5	P.6	P.7	P.8	
1	4	4	4	4	4	4	4	4	32
2	2	1	1	1	1	1	2	1	10
3	5	4	5	5	5	5	5	5	39
4	5	5	5	5	5	4	5	5	39
5	5	5	5	5	5	4	5	5	39
6	5	5	5	5	5	5	5	5	40
7	4	3	3	4	3	3	3	3	26
8	5	5	5	5	5	5	5	5	40
9	5	5	5	5	4	5	5	4	38
10	4	5	5	5	5	5	5	5	39
11	1	1	2	1	1	1	1	1	9
12	5	5	5	5	5	4	4	5	38
13	5	5	5	5	5	5	5	5	40
14	5	5	5	4	5	5	5	5	39

**c. Budaya Organisasi (X<sub>3</sub>)**

Nomor	Budaya Organisasi (X <sub>3</sub> )						Skor Total
	P.1	P.2	P.3	P.4	P.5	P.6	
1	5	5	5	5	5	5	30
2	5	5	5	5	5	5	30
3	5	5	5	5	5	5	30
4	1	1	1	1	2	1	7
5	5	4	5	5	5	5	29
6	4	4	4	5	4	4	25
7	5	4	4	5	5	3	26
8	5	5	5	5	5	5	30
9	2	1	1	1	1	2	8
10	5	5	5	5	5	5	30
11	4	4	5	4	4	5	26
12	5	5	5	5	5	4	29
13	4	4	4	4	5	5	26
14	1	1	1	1	1	1	6

**d. Kinerja Auditor (Y)**

Nomor	Kinerja Auditor (Y)								Skor Total
	P.1	P.2	P.3	P.4	P.5	P.6	P.7	P.8	
1	5	5	4	5	5	4	5	5	38
2	4	4	4	5	3	4	5	4	33
3	5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	5	5	5	5	5	5	5	5	40
6	4	4	4	4	4	4	4	4	32
7	4	4	4	4	4	4	4	4	32
8	5	5	5	5	5	5	5	5	40
9	4	4	3	4	4	4	4	4	31
10	5	5	4	5	5	5	5	5	39
11	4	4	4	4	4	4	4	4	32
12	5	5	5	5	5	5	5	5	40
13	5	5	5	5	5	5	5	4	39
14	5	4	4	4	5	4	4	5	35

### LAMPIRAN 3 PENYEBARAN KUESIONER

No.	Keterangan	Jumlah Kuesioner	Persentase (%)
1.	Distribusi Kuesioner	14	100%
2.	Kuesioner Kembali	14	100%
3.	Kuesioner yang cacat/tidak dapat diolah	0	0
4.	Kuesioner yang dapat diolah	14	100%

*n* sampel yang kembali = 14  
*Responden Rate* =  $(14/14) \times 100\%$   
= 100%

### KARAKTERISTIK RESPONDEN

#### a. Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
Laki-laki	7	50%
Perempuan	7	50%
<b>Jumlah</b>	<b>14</b>	<b>100%</b>

#### b. Usia

Usia	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
20-30 tahun	1	7%
31-40 tahun	7	50%
41-50 tahun	6	43%
<b>Jumlah</b>	<b>14</b>	<b>100%</b>

#### c. Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
SLTA	0	0%
D IV / Sarjana	14	100%
Magister	0	0%
<b>Jumlah</b>	<b>14</b>	<b>100%</b>

**d. Masa kerja**

<b>Masa Kerja</b>	<b>Frekuensi (orang)</b>	<b>Persentase (%)</b>
1-5 tahun	2	14%
6-10 tahun	1	7%
> 10 tahun	11	79%
<b>Jumlah</b>	<b>14</b>	<b>100%</b>

## LAMPIRAN 5 DATA OLAHAN SPSS

### STATISTIK DESKRIPTIF

#### a. Profesionalisme ( $X_1$ )

##### Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
P.1	14	1	5	3.57	1.697
P.2	14	1	5	3.57	1.697
P.3	14	1	5	3.50	1.743
P.4	14	1	5	3.57	1.785
P.5	14	1	5	3.57	1.651
P.6	14	1	5	3.71	1.590
P.7	14	1	5	3.50	1.743
Valid N (listwise)	14				

#### b. Etika Profesi ( $X_2$ )

##### Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
P.1	14	1	5	4.29	1.267
P.2	14	1	5	4.14	1.460
P.3	14	1	5	4.29	1.326
P.4	14	1	5	4.21	1.424
P.5	14	1	5	4.14	1.460
P.6	14	1	5	4.00	1.414
P.7	14	1	5	4.21	1.311
P.8	14	1	5	4.14	1.460
Valid N (listwise)	14				

**c. Budaya Organisasi (X<sub>3</sub>)**

**Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
P.1	14	1	5	4.00	1.519
P.2	14	1	5	3.79	1.578
P.3	14	1	5	3.93	1.639
P.4	14	1	5	4.00	1.664
P.5	14	1	5	4.07	1.542
P.6	14	1	5	3.93	1.542
Valid N (listwise)	14				

**d. Kinerja Auditor (Y)**

**Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
P.1	14	4	5	4.57	.514
P.2	14	4	5	4.50	.519
P.3	14	3	5	4.29	.611
P.4	14	4	5	4.57	.514
P.5	14	3	5	4.50	.650
P.6	14	4	5	4.43	.514
P.7	14	4	5	4.57	.514
P.8	14	4	5	4.50	.519
Valid N (listwise)	14				



## UJI KUALITAS DATA

### a. Uji validitas

#### 1. Profesionalisme ( $X_1$ )

##### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation
P.1	21.43	99.187	.972
P.2	21.43	99.033	.977
P.3	21.50	98.423	.967
P.4	21.43	97.187	.982
P.5	21.43	100.110	.971
P.6	21.29	101.143	.977
P.7	21.50	99.808	.921

#### 2. Etika Profesi ( $X_2$ )

##### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation
P.1	29.14	92.901	.948
P.2	29.29	88.681	.976
P.3	29.14	91.209	.974
P.4	29.21	89.720	.960
P.5	29.29	88.527	.982
P.6	29.43	90.110	.951
P.7	29.21	91.720	.964
P.8	29.29	88.527	.982

### 3. Budaya Organisasi ( $X_3$ )

#### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation
P.1	19.71	60.220	.972
P.2	19.93	59.148	.981
P.3	19.79	58.181	.983
P.4	19.71	58.066	.971
P.5	19.64	60.093	.961
P.6	19.79	61.104	.911

### 4. Kinerja Auditor (Y)

#### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation
P.1	31.36	10.863	.915
P.2	31.43	10.725	.951
P.3	31.64	10.863	.742
P.4	31.36	11.170	.813
P.5	31.43	10.571	.764
P.6	31.50	11.038	.857
P.7	31.36	11.170	.813
P.8	31.43	11.341	.748

### b. Uji reliabilitas

#### 1. Profesionalisme ( $X_1$ )

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.991	.992	7

## 2. Etika Profesi (X<sub>2</sub>)

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.992	.993	8

## 3. Budaya Organisasi (X<sub>3</sub>)

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.989	.989	6

## 4. Kinerja Auditor (Y)

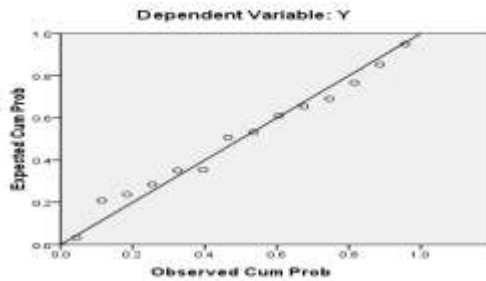
### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.951	.954	8

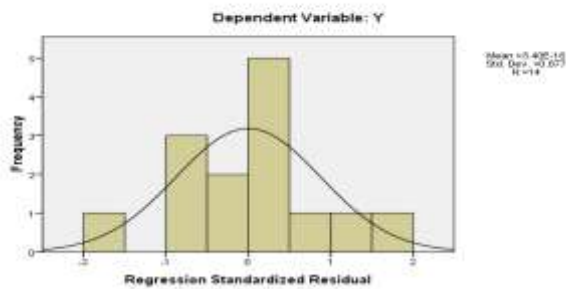
## UJI ASUMSI KLASIK

### a. Uji normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Histogram



### b. Uji multikolinearitas

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
(Constant)	20.354	2.161			
1 X1	.144	.041	.445	.923	1.083
X2	.188	.044	.541	.915	1.093
X3	.239	.052	.586	.886	1.129

a. Dependent Variable: Kinerja Auditor

**c. Uji autokorelasi**

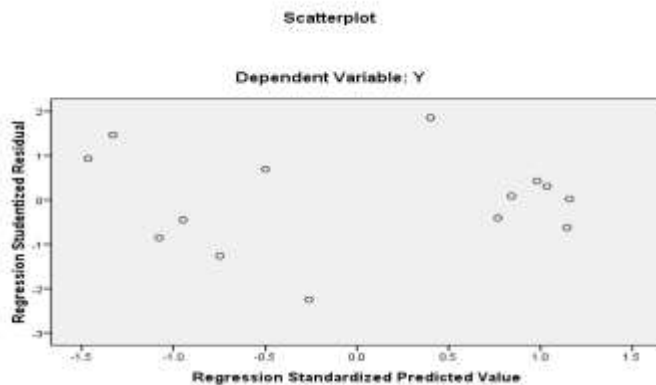
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.925 <sup>a</sup>	.856	.813	1.632	1.260

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Kinerja Auditor

**d. Uji heteroskedastisitas**



**KOEFISIEN REGRESI BERGANDA**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	20.354	2.161	
	X1	.144	.041	.445
	X2	.188	.044	.541
	X3	.239	.052	.586

a. Dependent Variable: Kinerja Auditor

## PENGUJIAN HIPOTESIS

### a. Uji t

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	20.354	2.161		9.421	.000
	X1	.144	.041	.445	3.563	.005
	X2	.188	.044	.541	4.316	.002
	X3	.239	.052	.586	4.597	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Auditor

### b. Uji R<sup>2</sup>

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.925 <sup>a</sup>	.856	.813	1.632

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Kinerj Auditor

## LAMPIRAN 6 TABEL STATISTIK

### a. R Tabel

df = (N-2)	r
1	0,997
2	0,950
3	0,878
4	0,811
5	0,754
6	0,707
7	0,666
8	0,632
9	0,602
10	0,576
11	0,553
12	0,532
13	0,514
14	0,497
15	0,482
16	0,468
17	0,456
18	0,444
19	0,433
20	0,423

**b. T Tabel**

df	Level of Significance			
	0,005	0,010	0,025	0,050
1	63,657	31,821	12,706	6,314
2	9,925	6,965	4,303	2,920
3	5,841	4,541	3,182	2,353
4	4,604	3,747	2,776	2,132
5	4,032	3,365	2,571	2,015
6	3,707	3,143	2,447	1,943
7	3,499	2,998	2,365	1,895
8	3,355	2,896	2,306	1,860
9	3,250	2,821	2,262	1,833
10	3,169	2,764	2,228	1,812
11	3,106	2,718	2,201	1,796
12	3,055	2,681	2,179	1,782
13	3,012	2,650	2,160	1,771
14	2,977	2,624	2,145	1,761
15	2,947	2,602	2,131	1,753
16	2,921	2,583	2,120	1,746
17	2,898	2,567	2,110	1,740
18	2,878	2,552	2,101	1,734
19	2,861	2,539	2,093	1,729
20	2,845	2,528	2,086	1,725





**PEMERINTAH KABUPATEN KUANTAN SINGINGI**  
DINAS PENANAMAN MODAL PELAYANAN TERPADU SATU PINTU DAN TENAGA KERJA  
KOMPLEK PERKANTORAN PEMERINTAH KABUPATEN KUANTAN SINGINGI  
Telepon (0760) 2524242 Fax (0760) 2524242 Kode Pos 29562  
Email : [dpmpstpk@kuansing.go.id](mailto:dpmpstpk@kuansing.go.id), Website : <https://dpmpstpk.kuansing.go.id>  
TELUK KUANTAN

**REKOMENDASI**

Nomor : 115/DPMPTSP-PTSP/1.04.02.02/2022

**Tentang**

**PELAKSANAAN KEGIATAN RISET/PRA RISET  
DAN PENGUMPULAN DATA UNTUK BAHAN TUGAS AKHIR**

Kepala Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu dan Tenaga Kerja Kabupaten Kuantan Singingi, setelah membaca Surat Rekomendasi dari UNIVERSITAS ISLAM KUANTAN SINGINGI Nomor:178/FIS/UNIKS/V/2022 Tanggal 13 MEI 2022.

Dengan ini memberikan Rekomendasi kepada :

Nama : **ERLIKA FAJRIYANTI**  
NIM : **150412027**  
Jurusan : **AKUNTANSI**  
**ILMU SOSIAL**  
Jenjang Pendidikan : **S1**  
Alamat : **TELUK KUANTAN**  
Judul Penelitian : **"PENGARUH PROFESIONALISME, ETIKA PROFESI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA AUDITOR PADA INSPEKTORAT KABUPATEN KUANTAN SINGINGI"**

Untuk melakukan Penelitian di : **KANTOR INSPEKTORAT KABUPATEN KUANTAN SINGINGI**

Dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Tidak melakukan kegiatan yang menyimpang dari ketentuan yang telah ditetapkan yang tidak ada hubungannya dengan kegiatan riset / pra riset dan pengumpulan data ini.
2. Pelaksanaan kegiatan riset / pra riset dan pengumpulan data ini berlangsung selama 3 (tiga) bulan terhitung mulai tanggal rekomendasi ini dibuat.
3. Hasil riset / pra riset dan pengumpulan data dilaporkan kepada Bupati Kuantan Singingi melalui Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Kuantan Singingi.

Demikian rekomendasi ini diberikan agar digunakan sebagaimana mestinya, dan kepada pihak yang terkait diharapkan untuk dapat memberikan kemudahan dan membantu kelancaran kegiatan riset / pra riset ini, dan terima kasih.

Dikeluarkan di : Teluk Kuantan  
Pada Tanggal : 19 Mei 2022

Ditandatangani Secara Elektronik oleh :



**Pt. Kepala Dinas Penanaman Modal  
Pelayanan Terpadu Satu Pintu dan Tenaga Kerja  
Kabupaten Kuantan Singingi,**

**MARDANSYAH S,Sos, MM**  
Pembina Tk. I. IV/b  
NIP 19750806 200012 1 001

Tembusan : disampaikan Kepada Yth :

1. Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Kuantan Singingi di Teluk Kuantan;
2. Instansi terkait;
3. Arsip.

### KARTU BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : ERLISKA FAJRIYANTI  
NPM : 150412027  
Pembimbing I : RINA ANDRIANI, SE., M.Si  
Pembimbing II : YUL EMRI YULIS, SE., M.Si  
Judul Skripsi : PENGARUH PROFESIONALISME, ETIKA PROFESI,  
DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA  
AUDITOR PADA INSPEKTORAT KABUPATEN  
KUANTAN SINGINGI

No	Tanggal	Materi Konsultasi	Paraf Pembimbing I	Paraf Pembimbing II
01	11/8-22	Lanjut Pembimbing 2	Ru	
02	12/8-22	Perbaiki tabel dan deskripsikan setiap tabel. Hasil dan pembahasan dipisah.		
03	15/8-22	Lengkapi lampiran-lampiran skripsi.	Ru	
04	16/8-22	Perbaiki penulisan skripsi.		
05	18/8-22	Buat abstrak dalam Bahasa Indonesia dan Bahasa Inggris Ace ujian skripsi	Ru	
06	20/8-22	Ace		

Mengetahui,  
Ketua Program Studi Akuntansi



**RINA ANDRIANI, SE., M.Si**  
NIDN.1003058501

## BIODATA



### Identitas Diri

Nama : Erliska Fajriyanti  
Tempat, Tanggal Lahir : Pintu Gobang, 19 Juli 1997  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Alamat Rumah : Pintu Gobang Kari  
Telepon Rumah dan HP : 085272953866 / 085376793867  
Alamat E-mail : [eriskafajriyanti97@gmail.com](mailto:eriskafajriyanti97@gmail.com)  
[eriskafajriyanti29@gmail.com](mailto:eriskafajriyanti29@gmail.com)

### Riwayat Pendidikan

#### Pendidikan Formal

1. TK BINA MANDIRI PINTU GOBANG (2001-2003)
2. SDN 013 PINTU GOBANG KARI (2003-2009)
3. SMPN 4 TELUK KUANTAN (2009-2012)
4. SMKN 2 TELUK KUANTAN (2012-2015)
5. S1 Program Studi Akuntansi  
Universitas Islam Kuantan Singingi (2015-2022)

#### Pendidikan Non-Formal

1. Akuntansi Club di SMKN 2 Teluk Kuantan (2012-2014)
  2. Kelas Basic Automobile dan FUSO Service Advisor 1 (2019)
  3. Pelatihan Relawan Pajak (2021)
-

## **Riwayat Prestasi**

### **Prestasi Akademik**

1. Juara Kelas di SMPN 4 Teluk Kuantan
2. Juara Kelas di SMKN 2 Teluk Kuantan

### **Prestasi Non-Akademik**

1. Juara 1 Lomba Rebana Tingkat SLTA se-Kabupaten Kuantan Singingi
2. Juara 3 Volley Ball Opent Turnament POLRES CUP

## **Pengalaman**

### **Organisasi**

1. OSIS di SMP dan SMK.
2. Pengurus Ekstrakurikuler di SMP dan SMK.
3. KADER BALITA di Desa Pintu Gobang (2020-2021)
4. KADER LANSIA di Desa Pintu Gobang (2021-2022)

### **Kerja**

1. PT. SUKA FAJAR Group Cabang Teluk Kuantan (2017-2020)

Sebagai :

- Staf Administrasi Departement Workshop
- Service Advisor FUSO

Demikian Biodata ini saya buat agar dapat digunakan sebagaimana mestinya.  
Atas perhatiannya saya ucapkan terimakasih.

Teluk Kuantan, 29 Agustus 2022

  
**Erliska Fajriyanti**  
150412027