



Juhanperak  
e-ISSN : 2722-984X  
p-ISSN : 2745-7761

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

**Erliska Fajriyanti**

Fakultas Ilmu Sosial, Universitas Islam Kuantan Singingi  
Jl. Gatot Subroto KM 7, Kebun Nenas, Teluk Kuantan, Kabupaten Kuantan Singingi  
Email: [erliskafajriyanti97@gmail.com](mailto:erliskafajriyanti97@gmail.com)

### **ABSTRACT**

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

*The population used in this study is all employees of the Kuantan Singingi District Government Inspectorate. The sampling method used in this research is 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 performance of auditors, this result is proven with the significant value which is less than 5% ( $0,005 < 0,05$ ), Professional ethics has a significant effect on performance 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, professional ethics, and organizational culture, and the rest 18,7% were influenced by other factors not examined in this study.*

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

### **ABSTRAK**

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**

### 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 dilingkungan 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.

## 2. 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.

#### 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.

##### 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 (*professional qualities*) auditor independen dan pertimbangan (*judgment*) yang digunakan dalam pelaksanaan audit dan penyusunan laporan audit.

### **2.1.2.3 Audit Internal**

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.

### **2.1.3 Kinerja Auditor**

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.

### **2.1.4 Profesionalisme**

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).

### **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.

### **2.1.6 Budaya Organisasi**

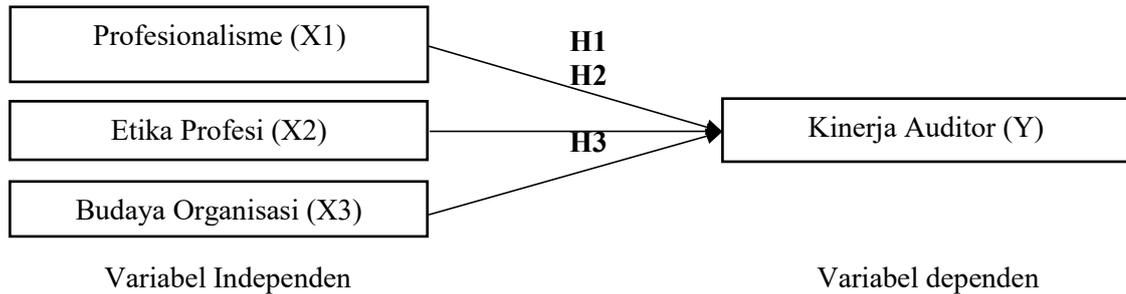
Budaya organisasi menurut Robbins dan Judge (2014:256) adalah sebuah sistem dengan makna yang dipahami bersama dan dianut oleh anggotanya sehingga membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lain.

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.

### **2.1.7 Model Penelitian**

Berdasarkan penelitian sebelumnya dan rumusan hipotesis di atas, maka diperoleh hubungan variabel. Hubungan variabel dapat diprediksikan seperti gambar di bawah ini.

**Gambar 2.1**  
**Model Penelitian**



Sumber: Tunnisa (2020)

### 2.1.8 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan penjelasan dalam model penelitian di atas, maka peneliti membuat hipotesis penelitian ini sebagai berikut:

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.

## 3. 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 komplek 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.

### 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.

#### 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 aparatur 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*

### **3.6 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.

#### **3.6.1 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).

### 3.6.2 Uji Kualitas Data

#### 1. Uji Validitas

Menurut Ghozali (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 reliabilitas 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.

### 3.6.3 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.

#### 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.

#### 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. 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) :

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

### 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:

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

#### 3.6.4 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

#### 3.6.5 Uji Hipotesis

##### 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  $H_1$  dan  $H_3$  ditolak.
- b.  $H_0 : \beta \neq 0$ , maka masing-masing dari  $H_1$  dan  $H_2$  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 .

## 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.

### 4.1 Hasil Dan Pembahasan

#### 4.1 Uji Kualitas Data

##### 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 ( $X_1$ )	$X_{1.1}$	0.972	0.532	VALID
		$X_{1.2}$	0.977	0.532	VALID
		$X_{1.3}$	0.967	0.532	VALID
		$X_{1.4}$	0.982	0.532	VALID
		$X_{1.5}$	0.971	0.532	VALID
		$X_{1.6}$	0.977	0.532	VALID
		$X_{1.7}$	0.921	0.532	VALID
2.	Etika Profesi ( $X_2$ )	$X_{2.1}$	0.948	0.532	VALID
		$X_{2.2}$	0.976	0.532	VALID
		$X_{2.3}$	0.974	0.532	VALID
		$X_{2.4}$	0.960	0.532	VALID
		$X_{2.5}$	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.

## 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

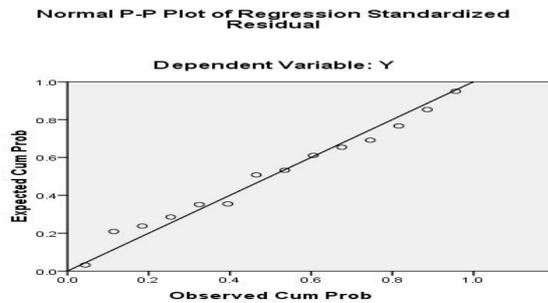
Pada tabel 4.11 uji reliabilitas menunjukkan nilai *cronbach alpha* semua variabel lebih besar dari 0,60, sehingga dapat disimpulkan indikator atau kuesioner yang digunakan variabel profesionalisme, etika profesi, budaya organisasi, dan kinerja auditor dinyatakan dapat dipercaya sebagai alat ukur variabel.

## 4.2 Uji Asumsi Klasik

### 1. Uji Normalitas

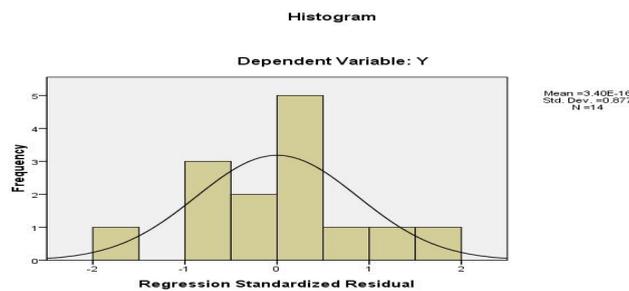
Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan melalui metode grafik histogram dan grafik normal P-plot.

**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.

**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 Multikolonieritas**  
**Collinearity Statistics**

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



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.

### 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 Waston*. Dimana secara umum dapat diambil patokan sebagai berikut:

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

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

Variabel	Durbin Watson	Keterangan
Profesionalisme ( $X_1$ )	1.260	Tidak Ada Autokorelasi
Etika Profesi ( $X_2$ )		
Budaya Organisasi ( $X_3$ )		

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.

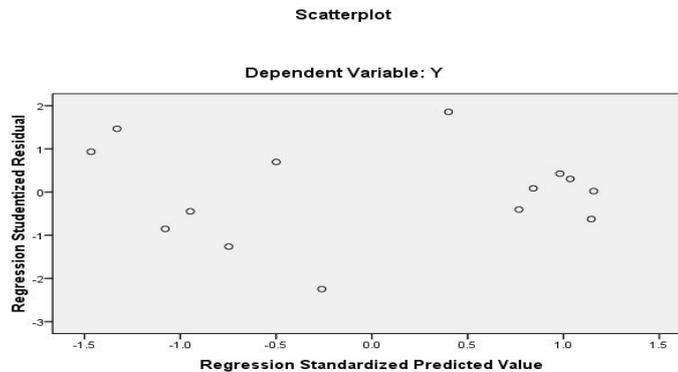
### 4. Uji Heteroskedastisitas

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:

- Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur maka mengindikasikan bahwa telah terjadi heteroskedastisitas.
- 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.

#### 4.3 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.

#### 4.4 Pengujian Hipotesis

##### 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.

##### a. 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.

##### b. 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.

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

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: Kinerja 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 diatas 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.

## 4.2 Pembahasan Hasil Penelitian

### 4.2.1 Pengaruh Profesionalisme Terhadap Kinerja Auditor

Berdasarkan uji hipotesis diatas, 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 di percaya karna nilai *cronbach* sebesar 0,991 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.

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.

#### **4.2.2 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.

#### 4.2.3 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 disimpulkan 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 dipercaya 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.

## **5. 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.

### Ucapan Terima kasih...

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 Kepala 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.

#### 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 I 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 Kaehian, 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.



**Juhanperak**  
**e-ISSN : 2722-984X**  
**p-ISSN : 2745-7761**

- 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.
- Istiariani, 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.



**Juhanperak**  
**e-ISSN : 2722-984X**  
**p-ISSN : 2745-7761**

- 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).