

**PENGARUH KINERJA AUDITOR INTERNAL
TERHADAP KUALITAS HASIL AUDIT
PADA KANTOR INSPEKTORAT
KOTA GORONTALO**

OLEH :

MUTIYA LAKANARANG

E.11.18.024

SKRIPSI

**Untuk memenuhi salah satu syarat ujian
guna memperoleh gelar Sarjana**



**PROGRAM SARJANA
UNIVERSITAS IHSAN GORONTALO
GORONTALO
2022**

HALAMAN PENGESAHAN

PENGARUH KINERJA AUDITOR INTERNAL TERHADAP KUALITAS HASIL AUDIT PADA KANTOR INSPEKTORAT KOTA GORONTALO

OLEH :

MUTIYA LAKANARANG

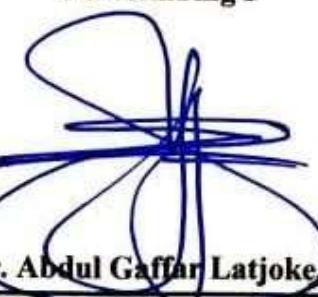
E.11.18.024

SKRIPSI

Untuk memenuhi salah satu syarat ujian
guna memperoleh gelar Sarjana
dan telah di setujui oleh Tim Pembimbing pada tanggal
23 Februari 2022

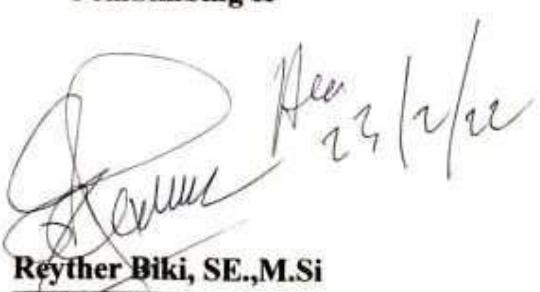
Menyetujui,

Pembimbing I



Dr. Abdul Gaffar Latjoke, M.Si
NIP. 19621231198703 1 029

Pembimbing II



Reyther Bikri, SE.,M.Si
NIDN. 09 270770 01

HALAMAN PERSETUJUAN

PENGARUH KINERJA AUDITOR INTERNAL TERHADAP KUALITAS HASIL AUDIT PADA KANTOR INSPEKTORAT KOTA GORONTALO

OLEH :

MUTIYA LAKANARANG

E.11.18.024

Diperiksa Oleh Dewan Penguji Strata Satu (51)
Universitas Ichsan Gorontalo

1. **Dr. Arifin, SE., M.Si**
(Ketua Penguji)
2. **Rahma Rizal, SE, Ak., M.Si**
(Anggota Penguji)
3. **Shella Budiawan, SE., M.Ak**
(Anggota Penguji)
4. **Dr. Abd. Gaffar Latjoke, SE., M.Si**
(Pembimbing Utama)
5. **Reyther Biki, SE., M.Si**
(Pembimbing Pendamping)

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi



Dr. Musafir, SE., M.Si
NIDN. 09 281169 01

Ketua Program Studi Akuntansi



Melinda Ibrahim, SE., MSA
NIDN. 09 200586 01

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (Sarjana) baik di Universitas Ichsan Gorontalo maupun perguruan tinggi lainnya.
2. Skripsi ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan dari pihak lain, kecuali arahan Tim Pembimbing dan Tim Pengaji.
3. Dalam Skripsi ini tidak terdapat karya yang telah dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena Skripsi ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Gorontalo, 10 Maret 2022
Yang Membuat Pernyataan,



Mutiya Lakanarang
NIM: E.11.18.024

ABSTRAK

MUTIYA LAKANARANG. E1118024. PENGARUH KINERJA AUDITOR INTERNAL TERHADAP KUALITAS HASIL AUDIT PADA KANTOR INSPEKTORAT KOTA GORONTALO

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kinerja Auditor Internal yang meliputi, Kemampuan (X_1), Komitmen Profesi (X_2), Motivasi (X_3) dan Kepuasan Kerja (X_4) secara simultan dan parsial terhadap Kualitas Hasil Audit (Y) pada Kantor Inspektorat Kota Gorontalo. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dengan menggunakan metode survey dalam pengumpulan data. Populasi adalah seluruh auditor internal pada Kantor Inspektorat Kota Gorontalo dengan teknik sampel berdasarkan *purposive sampling*. Kinerja Auditor Internal yang meliputi, Kemampuan (X_1), Komitmen Profesi (X_2), Motivasi (X_3) dan Kepuasan Kerja (X_4) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kualitas Hasil Audit (Y) pada Kantor Inspektorat Kota Gorontalo, sebesar 73% dan sisanya 27% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model. Kemampuan (X_1) secara parsial berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kualitas Hasil Audit sebesar -38%. Komitmen Profesi (X_2) secara parsial berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kualitas Hasil Audit sebesar -2,4%. Motivasi (X_3) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kualitas Hasil Audit sebesar 73%. Kepuasan Kerja (X_4) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kualitas Hasil Audit sebesar 97%.

Kata Kunci: Kinerja Auditor Internal, Kualitas Hasil Audit

ABSTRACT

MUTIYA LAKANARANG. E1118024. THE EFFECT OF INTERNAL AUDITOR PERFORMANCE ON THE QUALITY OF AUDIT RESULTS AT THE GORONTALO MUNICIPALITY INSPECTORATE OFFICE

This study aims to find the effect of Internal Auditor Performance which includes Ability (X1), Professional Commitment (X2), Motivation (X3), and Job Satisfaction (X4) simultaneously and partially on the Quality of Audit Results (Y) at the Gorontalo Municipality Inspectorate Office. This type of study is a quantitative method using a survey in data collection. The population covers all internal auditors at the Gorontalo Municipality Inspectorate Office with a sampling technique based on purposive sampling. Internal Auditor performance which includes Ability (X1), Professional Commitment (X2), Motivation (X3), and Job Satisfaction (X4) simultaneously have a positive and significant effect on the Quality of Audit Results (Y) at the Gorontalo Municipality Inspectorate Office, by 73% and the remaining 27% is influenced by other variables outside the model. Ability (X1) partially has a negative and insignificant effect on the Quality of Audit Results by -38%. Professional Commitment (X2) partially has a negative and insignificant effect on the Quality of Audit Results by -2.4%. Motivation (X3) partially has a positive and significant effect on the Quality of Audit Results by 73%. Job Satisfaction (X4) partially has a positive and significant effect on the Quality of Audit Results by 97%.

Keywords: Internal Auditor Performance, Quality Of Audit Results

KATA PENGANTAR

Rasa syukur yang dalam penulis panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa Allah SWT, karena atas berkat rahmat dan hidayah-Nya penulis dapat menyelesaikan Hasil Penelitian ini dengan judul, **“Pengaruh Kinerja Auditor Internal Terhadap Kualitas Hasil Audit pada Kantor Inspektorat Kota Gorontalo”**, sesuai dengan yang direncanakan. Hasil Penelitian ini dibuat untuk memenuhi salah satu syarat untuk mengikuti ujian skripsi.

Dalam menyusun Hasil Penelitian ini, penulis mengalami berbagai kesulitan dan hambatan, namun berkat rahmat dan petunjuk dari Allah SWT serta dukungan dan sumbangan pemikiran serta dorongan dari kedua orangtua yang penulis rasakan ini atas jasa-jasa yang diberikan secara tulus, ikhlas dalam usaha mencari kesempurnaan dan manfaat dari Hasil Penelitian, maka semua kesulitan dan hambatan tersebut dapat teratasi. Melalui kesempatan ini, penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada :

Pada kesempatan ini, penulis mengucapkan terima kasih yang tulus kepada Bapak Muhammad Ichsan Gaffar, SE.,M.Si, selaku Ketua Yayasan Pengembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi (YPIPT) Ichsan Gorontalo, Bapak Dr. Abdul Gaffar Latjoke, M.Si, selaku Rektor Universitas Ichsan Gorontalo dan selaku pembimbing I, Bapak Dr. Musafir, SE.,M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Ichsan Gorontalo, Ibu Melinda Ibrahim, SE.,MSA, selaku Ketua Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Ichsan Gorontalo, Bapak Reyther Biki, SE.,M.Si, selaku Pembimbing II, Bapak dan Ibu Dosen yang

telah mendidik dan membimbing penulis dalam mengerjakan Hasil Penelitian ini. Ucapan terima kasih yang tulus juga kepada Bapak Yudin Dani, SE., M.Si, selaku Sekretaris Inspektur Inspektorat Kota Gorontalo yang telah membantu penulis dalam membimbing dan memberikan masukan untuk penelitian ini. Tak lupa pula rasa ucapan tak terhingga untuk kedua orangtua, saudara serta rekan mahasiswa terutama Jurusan Akuntansi yang telah memberikan dorongan, motivasi, dan bimbingan sehingga Hasil Penelitian ini dapat diselesaikan dengan sebaik-baiknya. Rasa ucapan terima kasih juga kepada diri sendiri yang telah bersusah payah percaya pada diri sendiri, bersusah payah untuk tidak menyerah sampai detik ini dan terima kasih atas kekuatan, ide dan ambisinya. *Last but not least, I wanna thank me, I wanna thank me for believing in me, I wanna thank me for doing all this hard work, I wanna thank me having no days off, I wanna thank me for never quitting, for just being me at all times.*

Akhirnya dengan segala kerendahan hati, penulis berharap semoga bantuan, bimbingan dan arahan yang telah diberikan oleh berbagai pihak akan memperoleh imbalan yang setimpal dari Allah SWT, Aamiin.

Gorontalo, Februari 2022



Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN PENGUJI.....	iii
PERNYATAAN.....	iv
ABSTRAK	v
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	13
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian.....	14
1.4 Manfaat Penelitian	15
BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN	
DAN HIPOTESIS	
2.1 Kajian Pustaka.....	17
2.1.1 Teori Stewardship	17
2.1.2 Pengertian Kinerja.....	18
2.1.3 Pengertian Auditor Internal.....	21
2.1.4 Kinerja Auditor	24
2.1.4.1 Pengertian Kinerja Auditor	24
2.1.4.2 Unsur-unsur Pengukuran Kinerja Auditor	25
2.1.4.3 Faktor yang Mempengaruhi Pencapaian Kinerja.....	29
2.1.4.4 Penilaian Kinerja.....	30
2.1.5 Kualitas Hasil Audit.....	43

2.1.5.1 Faktor yang Mempengaruhi Kualitas	
Hasil Audit	48
2.1.5.2 Standar Audit Intern Pemerintah.....	50
2.1.6 Penelitian Terdahulu	53
2.2 Kerangka Pemikiran.....	54
2.3 Hipotesis.....	57

BAB III OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian	64
3.2 Metode Penelitian.....	64
3.2.1 Metode Yang Digunakan	64
3.2.2 Definisi Operasional Variabel.....	65
3.2.3 Populasi dan Sampel	68
3.2.4 Jenis dan Sumber Data.....	70
3.2.5 Pengujian Instrumen Penelitian.....	72
3.2.5.1 Uji Validitas	72
3.2.5.2 Uji Reliabilitas	73
3.2.6 Konversi Data.....	75
3.2.7 Metode Analisis	75

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian	78
4.1.1 Visi dan Misi	80
4.1.2 Tugas Pokok dan Fungsi Inspektorat	80
4.1.3 Struktur dan Bagan Organisasi.....	83
4.1.4 Deskriptif Karakter Responden.....	85
4.2 Hasil Penelitian	87
4.2.1 Deskriptif Variabel Penelitian	87
4.2.2 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas	93
4.2.3 Analisis Data	97
4.2.4 Hubungan Antar Variabel (X).....	103
4.3 Pembahasan.....	103

4.3.1 Pengaruh Kinerja Auditor Internal Secara Simultan Berpengaruh Terhadap Kualitas Hasil Audit	103
4.3.2 Kemampuan Secara Parsial Tidak Berpengaruh Signifikan Terhadap Kualitas Hasil Audit	105
4.3.3 Komitmen Profesi Secara Parsial Tidak Berpengaruh Signifikan Terhadap Kualitas Hasil Audit	107
4.3.4 Motivasi Secara Parsial Berpengaruh Terhadap Kualitas Hasil Audit	109
4.3.5 Kepuasan Kerja Secara Parsial Berpengaruh Terhadap Kualitas Hasil Audit	111
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1 Kesimpulan	113
5.2 Saran.....	114
DAFTAR PUSTAKA	116

DAFTAR TABEL

Tabel 1. : Kasus Kelemahan Sistem Pengendalian Intern.....	9
Tabel 2. : Kasus Kerugian Daerah dan Potensi Kerugian Daerah.....	9
Tabel 3.1 : Operasional Variabel X.....	67
Tabel 3.2 : Operasional Variabel Y	67
Tabel 3.3 : Daftar Pilihan Kuesioner.....	68
Tabel 3.4 : Jumlah Populasi dan Sampel.....	69
Tabel 3.5 : Indeks Korelasi	73
Tabel 4.1 : Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	85
Tabel 4.2 : Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Pendidikan	86
Tabel 4.3 : Distribusi Responden Berdasarkan Umur.....	87
Tabel 4.4 : Kriteria Interpretasi Skor	88
Tabel 4.5 : Tanggapan Responden Variabel Kemampuan (X ₁).....	88
Tabel 4.6 : Tanggapan Responden Variabel Komitmen Profesi (X ₂).....	89
Tabel 4.7 : Tanggapan Responden Variabel Motivasi (X ₃)	90
Tabel 4.8 : Tanggapan Responden Variabel Kepuasan Kerja (X ₄).....	91
Tabel 4.9 : Tanggapan Responden Variabel Kualitas Hasil Audit (Y)....	92
Tabel 4.10 : Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Kemampuan (X ₁)	93
Tabel 4.11 : Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Komitmen Profesi (X ₂) ..	94
Tabel 4.12 : Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Motivasi (X ₃)	95
Tabel 4.13 : Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Kepuasan Kerja (X ₄).....	95
Tabel 4.14 : Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Kualitas Hasil Audit (Y)	96
Tabel 4.15 : Hasil Uji Hipotesis dan Besarnya Pengaruh Variabel X terhadap Y	98
Tabel 4.16 : Pengaruh Kinerja Auditor Internal Terhadap Kualitas Hasil Audit.....	101

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 : Kerangka Pemikiran	56
Gambar 3.1 : Struktur Analysis Jalur	76
Gambar 4.1 : Struktur Organisasi	84
Gambar 4.2 : Hasil Estimasi Analisis Jalur	101

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Angket Penelitian

Lampiran 2. Tabel Distribusi Data Excel

Lampiran 3. Uji Validitas dan Reliabilitas X dan Y

Lampiran 4. Uji Hipotesis X dan Y

Lampiran 5. Uji Analisis Jalur

Lampiran 6. Dokumentasi Penelitian

Lampiran 7. Struktur Organisasi Inspektorat Kota Gorontalo

Lampiran 8. Turnitin

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Otonomi daerah dalam pelaksanaannya hingga sekarang berdampak pada semakin besarnya tuntutan masyarakat terhadap pelaksanaan pemerintah yang baik menuju pada terwujudnya *good governance*, karena *good governance* telah menjadi paradigma baru yang sangat diinginkan oleh masyarakat.

Prajogo (2011) dalam (Halim dan Damayati, 2012) pemerintah yang bersih atau *good governance* ditandai dengan adanya tiga pilar utama yang merupakan elemen dasar utama yang terkait satu dengan yang lain. Ketiga elemen dasar tersebut adalah adanya transparansi, partisipasi dan akuntabilitas. Untuk mewujudkan hal tersebut maka setiap kegiatan pemerintah harus diawasi dan diperiksa agar dapat diketahui sejauh mana partisipasi, transparansi serta akuntabilitas kegiatan pemerintah yang sering disebut dengan audit.

Istilah audit sering terdengar di lingkungan organisasi, baik organisasi swasta ataupun pemerintah. Secara umum, proses investigasi independen terdapat beberapa aktivitas khusus merupakan pemeriksaan atau *auditing*.

Bagi instansi, *auditing* memiliki peran yang cukup penting dalam hal ini dikarenakan *auditing* memberikan pengaruh besar dalam kegiatan

instansi yang bersangkutan. Pada awalnya *auditing* hanya bertugas dalam mencari dan menemukan kecurangan serta kesalahan dalam sistem keuangan instansi, namun kemudian berkembang menjadi pemeriksaan laporan keuangan untuk memberikan pendapat atas kebenaran penyajian laporan keuangan instansi dan juga menjadi salah satu dasar dalam pengambilan keputusan.

Sebagai proses, audit berkaitan dengan prinsip dan prosedur akuntansi yang digunakan oleh organisasi. Penting untuk memahami terlebih dahulu sistem akuntansi yang dipakai oleh pemda, agar pemeriksaan menjadi lebih efisien, efektif dan ekonomis merupakan bagian dari auditor dan pengawas.

Kualitas hasil audit merupakan salah satu yang penting sebagai dasar pengambilan keputusan karena kualitas audit yang tinggi akan menghasilkan laporan keuangan yang dapat dipercaya. Kualitas hasil audit memiliki banyak dimensi sehingga belum ada pedoman tetap untuk mengukur kualitas hasil audit (Chairunnisa, 2016). Kualitas audit adalah kemampuan auditor untuk menemukan pelanggaran dalam sistem akuntansi klien dan mengungkapkan pelanggaran tersebut dalam laporan audit. Kualitas hasil pemeriksaan menunjukkan mutu dari hasil pemeriksaan, semakin banyak temuan maka semakin berkualitas hasil pemeriksaan laporannya (De Angelo (1981) dalam Lauw dan Elyzabeth (2012)).

Batubara (2008) mendefinisikan kualitas hasil audit adalah pelaporan tentang kelemahan pengendalian intern dan kepatuhan terhadap

ketentuan, tanggapan dari pejabat yang bertanggung jawab, merahasiakan pengungkapan informasi yang dilarang, pendistribusian laporan hasil pemeriksaan dan tindak lanjut dari rekomendasi auditor sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

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. Kalbers dan Forganty (1995) mengemukakan bahwa kinerja auditor sebagai evaluasi terdapat pekerjaan yang dilakukan oleh atasan, rekan kerja, diri sendiri, dan bawahan langsung.

Kelemahan Sistem Pengendalian Internal pada sebuah instansi dapat meningkatkan risiko pengendalian, yakni risiko kecurangan (*fraud*), penggelapan, serta tidak dipatuhnya peraturan perundang-undangan sehingga berpotensi menimbulkan kerugian negara/daerah. Undang-undang Perbendaharaan Negara Pasal 1 Ayat (22), mendefinisikan kerugian negara sebagai, “kekurangan uang, surat berharga, dan barang yang nyata dan pasti jumlahnya akibat perbuatan melawan hukum baik sengaja maupun lalai”. Bentuk-bentuk kerugian Negara adalah: 1) Pengeluaran suatu sumber/kekayaan negara/daerah (dapat berupa uang, barang) yang seharusnya tidak dikeluarkan, 2) pengeluaran suatu sumber/kekayaan negara/daerah lebih besar dari yang seharusnya menurut kriteria yang

berlaku, 3) hilangnya sumber/kekayaan negara/daerah yang seharusnya diterima, 4) penerimaan sumber/kekayaan negara/daerah lebih kecil/rendah dari yang seharusnya diterima (termasuk penerimaan barang rusak, kualitas tidak sesuai), 5) timbulnya suatu kewajiban negara/daerah yang seharusnya tidak ada, 6) timbulnya suatu kewajiban negara/daerah yang lebih besar dari seharusnya, 7) hilangnya suatu hak negara/daerah yang seharusnya dimiliki/diterima menurut aturan yang berlaku, dan 8) hak negara/daerah yang diterima lebih kecil dari yang seharusnya diterima.

Cara yang paling efektif untuk menjamin bahwa suatu laporan hasil audit telah dibuat secara wajar, lengkap dan obyektif adalah dengan mendapat *review* dan tanggapan dari pejabat yang bertanggung jawab pada instansi yang di audit. Tanggapan atau pendapat dari pejabat yang bertanggung jawab tidak hanya mencakup kelemahan dalam pengendalian intern, kecurangan, penyimpangan terhadap ketentuan peraturan perundangan, atau ketidakpatutan yang dilaporkan oleh auditor, tetapi juga tindakan perbaikan yang direncanakan.

Kerahasiaan data merupakan hal yang penting. Selama melakukan penugasan audit dan lainnya, seorang auditor memperoleh sejumlah informasi penting milik klien seperti rencana harga produk, data pelanggan, dan lainnya dari laporan keuangan yang sedang diauditnya. Informasi-informasi tersebut terkadang adalah informasi yang rahasia dimana jika informasi-informasi tersebut bocor kepada pihak-pihak yang seharusnya tidak mempunyai akses akan informasi tersebut, dapat menimbulkan

ketegangan dan bahkan membahayakan keberlangsungan bisnis klien (Hary, 2018).

Pelaporan hasil audit harus dikomunikasikan tidak mengandung kesalahan dalam penyampaiannya baik secara lisan maupun tulisan. Hal ini dapat diminimalisir dengan cara menyelaraskan tujuan laporan hasil audit internal dengan informasi yang disampaikan dalam pelaporan hasil audit. Selanjutnya auditor internal harus melakukan tindak lanjut audit atas laporan hasil audit dan mengkomunikasikan hasil tindak lanjut audit kepada manajemen senior atau komite audit untuk menyampaikan konsekuensi atas tindakan korektif yang dilakukan manajemen (Yeyet, Nirvana, dkk. : 2020).

Auditor Internal Pemerintah atau yang lebih dikenal sebagai Aparat Pengawas Fungsional Pemerintah (APPF) atau dikenal dengan istilah lain Aparat Pengawas Intern Pemerintah (APIP) yang dilaksanakan oleh Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP), Inspektorat Jenderal Departemen/LPND, dan Inspektorat Daerah. APIP harus terus melakukan transformasi dalam menjalankan tugasnya guna memberi nilai tambah bagi Kementerian/Lembaga/Pemerintah Daerah dalam penyelenggaraan pemerintahan. Hal ini sejalan dengan fungsi dan peran APIP, yaitu melakukan pembinaan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) dan mendorong peningkatan efektivitas manajemen risiko (*risk management*), pengendalian (*control*) dan tata kelola (*governance*) organisasi sebagaimana diamanatkan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah.

Inspektorat daerah adalah salah satu organisasi yang melakukan pemeriksaan terhadap pemerintah daerah. Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya, selain memberikan rekomendasi juga melaporkan hasil kerjanya dalam bentuk laporan hasil pemeriksaan berdasarkan standar audit aparat pengawasan intern pemerintah. Rekomendasi dan laporan hasil kerja aparat pengawasan intern pemerintah harus berkualitas, untuk mengetahui kualitas hasil kerja dapat dinilai dari laporan hasil pemeriksaan. Pengawasan intern yang dilakukan oleh Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) yang terdapat dalam Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) terdiri dari audit, *review*, evaluasi, pemantauan dan kegiatan pengawasan lainnya. Pengawasan berfungsi membantu agar sasaran yang ditetapkan organisasi dapat tercapai. Di samping itu, pengawasan berfungsi mendeteksi secara dini terjadinya penyimpangan pelaksanaan, penyalahgunaan wewenang, pemborosan dan kebocoran (Sukriah, dkk : 2009).

Fungsi serta peran Inspektorat Provinsi, Kabupaten atau Kota secara umum diatur dalam pasal 4 Peraturan Menteri dalam Negeri No. 46 Tahun 2007. Dalam pasal tersebut dinyatakan bahwa “dalam melaksanakan tugas pengawasan urusan pemerintah, Inspektorat Provinsi, Kabupaten atau Kota mempunyai fungsi sebagai berikut: a), perencanaan program pengawasan; b), fasilitas dan perumusan kebijakan pengawasan; dan c), pemeriksaan, pengujian, pengusutan dan penilaian tugas pengawasan”.

Sesuai ketentuan Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016, Inspektorat merupakan unsur pengawas penyelenggaraan Pemerintahan Daerah yang bertanggung jawab kepada Bupati atau Walikota melalui Sekretaris Daerah dengan tugas membantu walikota dalam membina dan mengawasi pelaksanaan Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah dan Tugas Pembantuan oleh Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD).

Sebagai aparat Pemerintah Daerah yang membantu Walikota dalam melaksanakan tugas-tugas pengawasan intern pemerintah, dan berdasarkan Peraturan Daerah Kota Gorontalo Nomor 48 Tahun 2016 tentang Organisasi dan Tata Kerja Inspektorat dan Lembaga Teknis Daerah Kota Gorontalo, dan ditindaklanjuti dengan Peraturan Walikota Gorontalo Nomor 28 Tahun 2018 tanggal 26 Desember 2018 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, serta Tata Kerja Inspektorat Kota Gorontalo. Inspektorat Kota Gorontalo mempunyai tugas pokok melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan urusan pemerintahan di daerah, pelaksanaan pembinaan atas penyelenggaraan pemerintahan daerah Kota dan pelaksanaan urusan pemerintahan di daerah Kota. Di samping itu, Inspektorat juga melaksanakan tugas-tugas pokok lainnya, yaitu: Audit, *Review*, Evaluasi, Pemantauan dan Pengawasan lain.

Tugas pokok yang sudah diamanahkan tersebut ketika dalam pelaksanaannya, kualitas audit yang dilaksanakan oleh auditor inspektorat saat ini masih menjadi sorotan banyak pihak, antara lain oleh masyarakat

dan *auditee* sebagai obyek pemeriksaan. “Hal ini terkait dengan masih banyaknya temuan audit yang tidak terdeteksi oleh auditor inspektorat sebagai auditor internal akan tetapi ditemukan oleh eksternal yaitu Badan Pemeriksa Keuangan” (Efendy, 2010).

Laporan keuangan Pemerintah Daerah atau LKPD merupakan proses penyusunan dan penyajian laporan keuangan Pemerintah Daerah oleh instansi pelaporan sebagai hasil konsolidasi atas laporan keuangan satuan kerja perangkat daerah selaku instansi akuntansi.

Pada tahun 2019 Badan Pemeriksa Keuangan menyebutkan bahwa berdasarkan hasil pemeriksaan terhadap Laporan Keuangan Pemerintah Daerah (LKPD) Provinsi Gorontalo Semester II Tahun 2019 terdapat 7 temuan/kasus tentang kelemahan sistem pengendalian intern dimana Kota Gorontalo memiliki kasus kelemahan sistem pengendalian intern sebanyak 1 temuan/kasus dan 17 kasus tentang ketidakpatuhan terhadap peraturan perundang-undangan dimana Kota Gorontalo memiliki 5 kasus tentang ketidakpatuhan terhadap peraturan perundang-undangan. Dengan adanya temuan Badan Pemeriksa Keuangan tersebut, berarti kualitas audit aparat khususnya inspektorat Kota Gorontalo masih relatif rendah.

Adapun kasus atau temuan kelemahan sistem pengendalian intern dan ketidakpatuhan terhadap peraturan perundang-undangan dalam hal kerugian daerah dan potensi kerugian daerah atas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah Provinsi Gorontalo dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 1. Kasus Kelemahan Sistem Pengendalian Intern
Pemerintah Daerah Provinsi Gorontalo**

No	PEMERINTAH DAERAH	Kelemahan Sistem Pengendalian Intern				
		Total	Kelemahan SPI Akuntansi dan Pelaporan	Kelemahan SPI Anggaran Pendapatan dan Belanja	Kelemahan Struktur Pengendalian Intern	Lain-lain Kelemahan SPI
		Jumlah Kasus	Jumlah Kasus	Jumlah Kasus	Jumlah Kasus	Jumlah Kasus
1	Prov. Gorontalo	1	-	-	-	1
2	Kab. Boalemo	1	-	-	-	1
3	Kab. Bone Bolango	1	-	1	-	-
4	Kab. Gorontalo	1	-	1	-	-
5	Kab. Gorontalo Utara	1	-	-	-	1
6	Kab. Pohuwato	1	-	-	-	1
7	Kota Gorontalo	1	-	1	-	-
Total		7	0	3	0	4

Sumber : *Ikhtisar Hasil Pemeriksaan BPK Semester II Tahun 2019*

**Tabel 2. Kasus Kerugian Daerah dan Potensi Kerugian Daerah
Pemerintah Daerah Provinsi Gorontalo (Dalam Rupiah)**

No	PEMERINTAH DAERAH	Ketidakpatuhan terhadap Ketentuan perundang-undangan dan 3E					
		Total Ketidakpatuhan dan 3E		Kelebihan Pembayaran Tetapi Belum Dilakukan Pelunasan Pembayaran Kepada Rekanan		Lain-lain Permasalahan Ketidakpatuhan dan 3E	
		Permasalahan		Permasalahan		Permasalahan	
		Jumlah Kasus/Nilai		Jumlah Kasus/Nilai		Jumlah Kasus/Nilai	
1	Prov. Gorontalo	-	-	-	-	-	-
2	Kab. Boalemo	-	-	-	-	-	-
3	Kab. Bone Bolango	5	2.231,72	-	-	5	2.231,72
4	Kab. Gorontalo	7	3.410,58	-	-	7	3.410,58

5	Kab. Gorontalo Utara	-	-	-	-	-	-
6	Kab. Pohuwato	-	-	-	-	-	-
7	Kota Gorontalo	5	918,66	1	213,68	4	704,98
Total		17	6.560,96	1	213,68	16	6.347,28

Sumber : *Ikhtisar Hasil Pemeriksaan BPK Semester II Tahun 2019*

Untuk mengatasi persoalan yang telah dikemukakan di atas maka diperlukan suatu kinerja auditor internal sebagai pemeriksa hasil laporan audit untuk dapat lebih memperketat lagi dalam memeriksa dan melaporkan suatu kesalahan yang menganjal dalam suatu instansi yang akan diperiksa laporannya agar tidak terjadi lagi temuan-temuan seperti pada kasus tahun 2019. Dimana terdapat kasus kelemahan sistem pengendalian intern dan kasus ketidakpatuhan terhadap peraturan perundang-undangan, yang artinya kualitas hasil audit masih relatif rendah.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan oleh peneliti kepada Bapak Yudin Dani,SE.,M.Si, selaku Sekretaris Inspektorat Kota Gorontalo. Dalam pernyataan beliau, setiap tahun Inspektorat Kota Gorontalo menemukan beberapa kasus atau temuan lebih sedikit dari temuan Badan Pemeriksa Keuangan dimana temuan tersebut tentang Kelemahan Sistem Pengendalian Internal dan Ketidakpatuhan terhadap Peraturan Perundang-undangan. Tetapi, adapun kasus-kasus atau temuan tersebut tidak dapat dipublikasikan dikarenakan untuk menjaga kerahasiaan dibeberapa instansi yang ada di Kota Gorontalo. Dalam beberapa hal pun beliau menyatakan, adapun kasus atau temuan yang tidak dapat terdeteksi oleh Inspektorat Kota Gorontalo, seperti Kelemahan Sistem Pengendalian Internal Anggaran Pendapatan dan

Belanja Daerah dan lain sebagainya. Penyebabnya kurangnya kinerja seorang Auditor Internal menelusuri harga, barang, dan pendapatan yang diperoleh oleh sebuah instansi. Oleh sebab itu, kasus atau temuan tersebut malah di temukan oleh Auditor Eksternal yaitu Badan Pemeriksa Keuangan, yang dimana seharusnya ditemukan oleh Auditor Internal yaitu Inspektorat Daerah. Hal ini sejalan dengan teori yang diungkapkan oleh De Angelo (1981) dalam Lauw dan Elyzabeth (2012) Semakin banyak temuan maka semakin berkualitas hasil pemeriksaan laporannya.

Dengan adanya kinerja auditor internal yang baik dan teratur sesuai peraturan daerah dalam mengelola hasil audit, maka instansi akan memperoleh laporan-laporan yang bermanfaat untuk meningkatkan kualitas dari hasil audit yang diperoleh dari kinerja auditor internal.

Selain itu, untuk memeriksa laporan audit seorang auditor harus memiliki kinerja yang baik. Menurut Larkin (1990) dalam Trisnaningsih (2007), kinerja auditor dapat diukur dengan empat dimensi personalitas, antara lain: kemampuan, komitmen profesi, motivasi dan kepuasan kerja. 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 yang berlaku akan berujung pada hasil kerja yang lebih baik.

Seorang auditor wajib memiliki kemampuan atau kompetensi yang memadai sebelum ia benar-benar terjun ke dalam dunia audit dan

melaksanakan tugasnya. Kemampuan yang dimaksud di sini adalah keahlian di bidang *auditing* dan mempunyai pengetahuan yang cukup luas mengenai bidang yang di tekuninya.

Kemampuan berasal dari kata mampu yang berarti kuasa (bisa, sanggup) melakukan sesuatu, sedangkan kemampuan berarti kesanggupan, kecakapan, kekuatan. Kemampuan (*ability*) berarti kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan (Robbins dan Judge, 2009 : 57).

Komitmen profesi sebagai auditor adalah suatu bentuk kesetiaan seorang auditor terhadap organisasi atau instansi. Di samping itu, akan menumbuhkan loyalitas serta mendorong keterlibatan diri auditor dalam mengambil berbagai keputusan. Oleh karena itu, komitmen tak kalah pentingnya harus dimiliki oleh seorang auditor.

Nila (2014) menyatakan bahwa keberhasilan seseorang dalam suatu bidang pekerjaan sangat ditentukan oleh komitmen untuk mencapai tingkatan yang tertinggi. Komitmen dapat menjadi suatu dorongan bagi seseorang untuk bekerja lebih baik atau malah sebaliknya menyebabkan seseorang justru meninggalkan pekerjaannya, akibat suatu tuntutan komitmen lainnya.

Motivasi auditor merupakan salah satu elemen penting dalam tugas audit. Menurut Mills dalam Hanjani (2014) motivasi auditor dalam melaksanakan audit pada dasarnya untuk melanjutkan keberlangsungan

bisnis. Motivasi juga timbul karena yakin bahwa auditor bisa melakukan audit.

Auditor dituntut untuk dapat menunjukkan kinerja yang tinggi agar dapat menghasilkan audit yang berkualitas. Kinerja yang baik dapat dipengaruhi oleh kepuasan kerja yang baik. Jika auditor merasa puas dengan pekerjaannya, kinerja yang dihasilkan juga akan baik.

Dost (2012) juga menjelaskan bahwa kepuasan kerja melibatkan aspek upaya, kesempatan pengembangan karir, hubungan antara pengajar dengan pegawai lain, penempatan kerja, dan struktur organisasi menjadi landasan pencapaian kinerja.

Berdasarkan hasil yang dijelaskan diatas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian mengenai Kinerja Auditor Internal Pada Kantor Inspektorat Kota Gorontalo, khususnya mengenai Kualitas Hasil Audit.

Berdasarkan masalah yang telah dikemukakan sebelumnya, maka peneliti memformulasikan sebuah judul penelitian **“Pengaruh Kinerja Auditor Internal Terhadap Kualitas Hasil Audit Pada Kantor Inspektorat Kota Gorontalo”**.

1.2 Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalahnya adalah sebagai berikut :

1. Seberapa besar Pengaruh Kinerja Auditor Internal yang meliputi : Kemampuan (X1), Komitmen Profesi (X2), Motivasi (X3), serta Kepuasan Kerja (X4) secara simultan terhadap Kualitas Hasil Audit pada Kantor Inspektorat Kota Gorontalo.

2. Seberapa besar Pengaruh Kemampuan (X1) secara parsial terhadap Kualitas Hasil Audit pada Kantor Inspektorat Kota Gorontalo.
3. Seberapa besar Pengaruh Komitmen Profesi (X2) secara parsial terhadap Kualitas Hasil Audit pada Kantor Inspektorat Kota Gorontalo.
4. Seberapa besar Pengaruh Motivasi (X3) secara parsial terhadap Kualitas Hasil Audit pada Kantor Inspektorat Kota Gorontalo.
5. Seberapa besar Pengaruh Kepuasan Kerja (X4) secara parsial terhadap Kualitas Hasil Audit pada Kantor Inspektorat Kota Gorontalo.

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Adapun maksud diadakannya penelitian ini adalah untuk memperoleh dan menganalisa Pengaruh Kinerja Auditor Internal (X) yang meliputi Kemampuan (X1), Komitmen Profesi (X2), Motivasi (X3), dan Kepuasan Kerja (X4) terhadap Kualitas Hasil Audit (Y) pada Kantor Inspektorat Kota Gorontalo.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini dilakukan adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis seberapa besar Pengaruh Kinerja Auditor Internal yang meliputi : Kemampuan (X1), Komitmen Profesi (X2), Motivasi (X3), serta Kepuasan Kerja (X4) secara simultan terhadap Kualitas Hasil Audit pada Kantor Inspektorat Kota Gorontalo.

2. Untuk mengetahui dan menganalisis seberapa besar Pengaruh Kemampuan (X1) secara parsial terhadap Kualitas Hasil Audit pada Kantor Inspektorat Kota Gorontalo.
3. Untuk mengetahui dan menganalisi seberapa besar Pengaruh Komitmen Profesi (X2) secara parsial terhadap Kualitas Hasil Audit pada Kantor Inspektorat Kota Gorontalo.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis seberapa besar Pengaruh Motivasi (X3) secara parsial terhadap Kualitas Hasil Audit pada Kantor Inspektorat Kota Gorontalo.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis seberapa besar Pengaruh Kepuasan Kerja (X4) secara parsial terhadap Kualitas Hasil Audit pada Kantor Inspektorat Kota Gorontalo.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini, antara lain :

1. Manfaat Praktis
 - a. Sebagai bahan masukan dalam penentuan kebijakan tentang kinerja auditor internal dan kualitas hasil audit pada Kantor Inspektorat Kota Gorontalo agar dapat meningkatkan proses kinerjanya dan memperbaiki praktik yang sudah ada menjadi lebih baik.
 - b. Bagi pengembangan teori dan pengetahuan dalam kinerja auditor, terutama dibidang akuntansi yang berkaitan dengan *auditing* khususnya dalam bidang kompetensi auditor sehingga dapat

memperkaya wawasan tentang fenomena kinerja auditor terhadap teori yang sudah ada.

2. Manfaat Teoritis

a. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini sebagai bahan perbandingan antara teori yang didapatkan selama perkuliahan dengan kenyataan yang terjadi di pemerintahan, sehingga dapat menambah pengetahuan sehubungan dengan disiplin ilmu yang penulis tekuni.

b. Bagi Pihak Pemerintah

Hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat sebagai bahan masukan dalam menambah wawasan pengetahuan terapan khususnya pada auditor sebagai pemeriksaan laporan audit, sehingga pihak sektor publik dapat memperoleh tambahan informasi dalam membuat laporan keuangan yang akan disajikan oleh pemerintah.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini dapat memberikan gambaran dan informasi yang jelas tentang kinerja auditor internal dan kualitas hasil audit serta menjadi referensi bagi peneliti lainnya mengenai judul yang sama.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN

DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Teori Stewardship (*Stewardship Theory*)

Teori *stewardship* lebih menggambarkan situasi dimana manajeman tidak termotivasi oleh tujuan tujuan individu tetapi lebih ditujukan pada sasaran hasil utama mereka untuk kepentingan organisasi dan mengasumsikan adanya hubungan yang kuat kepuasan dan kesuksesan organisasi. Pada *Stewardship Theory*, *model of man* ini didasarkan pada pelayan yang memiliki perilaku dimana dia dapat dibentuk agar selalu dapat diajak bekerjasama dalam organisasi, memiliki perilaku kolektif atau berkelompok dengan utilitas tinggi daripada individunya dan selalu bersedia untuk melayani. Pada teori *stewardship* terdapat suatu pilihan antara perilaku *self serving* dan *proorganisational*, perilaku pelayan tidak akan dipisahkan dari kepentingan organisasi adalah bahwa perilaku eksekutif disejajarkan dengan kepentingan *principal* dimana para *steward* berada. *Steward* akan menggantikan atau mengalihkan *self serving* untuk berperilaku kooperatif. Sehingga meskipun kepentingan antara *steward* dan *principal* tidak sama, *steward* tetap akan menjunjung tinggi nilai kebersamaan. Sebab *steward* berpedoman bahwa terdapat utilitas yang

lebih besar pada perilaku kooperatif, dan perilaku tersebut dianggap perilaku rasional yang dapat diterima (Yoyo et.al,2017: 60).

Teori stewardship mempunyai akar psikolog dan sosiologi yang didesain untuk menjelaskan situasi dimana manajer sebagai *steward* dan bertindak sesuai kepentingan pemilik. Dalam teori Teori stewardship manajer akan berperilaku sesuai kepentingan bersama. Ketika kepentingan *steward* dan pemilik tidak sama, *steward* akan berusaha bekerja sama daripada menentangnya. Hal tersebut dikarenakan *steward* merasa kepentingan bersama dengan perilaku pemilik merupakan pertimbangan yang rasional karena *steward* lebih melihat pada usaha untuk mencapai tujuan organisasi (Donalson,et al 1991) dalam (Yoyo, et.al, 2017 : 54).

Teori stewardship dapat diterapkan pada akuntansi organisasi sektor publik, seperti organisasi pemerintahan (Thorton 2009) dan nonprofit lainnya (Wilson, 2010). Sejak awal tahun perkembangannya, akuntansi organisasi sektor publik telah dipersiapkan untuk memenuhi kebutuhan informasi bagi hubungan antara *steward* dengan *principals* karena Teori stewardship sering disebut sebagai teori pengolahan (penata layanan) dengan beberapa asumsi dasar (*Fundamental assumptions of stewardship theory*) (Yoyo, et.al,2017 : 56).

2.1.2 Pengertian Kinerja

Akhir-akhir ini kinerja telah menjadi terminologi atau konsep yang sering dipakai orang dalam berbagai pembahasan dan pembicaraan, khususnya dalam kerangka mendorong keberhasilan organisasi atau sumber

daya manusia. Terlebih, saat ini organisasi dihadapkan pada tantangan kompetensi yang tinggi; era kompetensi pasar global, kemajuan teknologi informasi, maupun tuntutan pelanggan atau pengguna jasa layanan yang semakin kritis (Sudarmanto, 2018:6).

Bahkan, kinerja akan selalu menjadi isu aktual dalam organisasi karena apa pun organisasinya kinerja merupakan pertanyaan kunci terhadap efektivitas atau keberhasilan organisasi. Organisasi yang berhasil dan efektif merupakan organisasi dengan individu yang di dalamnya memiliki kinerja yang baik. Organisasi yang efektif atau berhasil akan ditopang oleh sumber daya manusia yang berkualitas. Banyak organisasi yang berhasil atau efektif karena di topang oleh kinerja sumber daya manusia. Sebaliknya, tidak sedikit organisasi yang gagal karena faktor kinerja sumber daya manusia. Dengan demikian, ada kesesuaian antara keberhasilan organisasi atau kinerja organisasi dengan kinerja individu atau sumber daya manusia (Sudarmanto, 2018:6).

Sudarmanto (2018:8) dalam berbagai literatur, pengertian tentang kinerja sangat beragam. Akan tetapi, dari berbagai perbedaan pengertian, dapat dikategorikan dalam dua garis besar pengertian di bawah ini:

1. Kinerja merujuk pengertian sebagai hasil. Dalam konteks hasil, Bernardin (2001, 143) menyatakan bahwa kinerja merupakan catatan hasil yang diproduksi (dihadarkan) atas fungsi pekerjaan tertentu atau aktivitas-aktivitas selama periode waktu tertentu. Dari definisi tersebut,

Bernardin menekankan pengertian kinerja sebagai hasil bukan, bukan karakter sifat dan perilaku.

2. Kinerja merujuk pengertian sebagai perilaku. Terkait dengan kinerja sebagai perilaku, Murphy, 1990 (dalam Ricard, 2002) menyatakan bahwa kinerja merupakan seperangkat perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi atau unit organisasi tempat orang bekerja. Pengertian kinerja sebagai perilaku juga dikemukakan oleh Mohrman (1989), Campbell (1993), Cardy dan Dobbins (1994), Waldman (1994) (dalam Ricard, 2002). Kinerja merupakan sinonim dengan perilaku. Kinerja adalah sesuatu yang secara aktual orang kerjakan dan dapat diobservasi. Dalam pengertian ini, kinerja mencakup tindakan-tindakan dan perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi. Kinerja bukan konsekuensi atau hasil tindakan, tetapi tindakan itu sendiri (Campbell, 1993 dalam Ricard 2002).

Secara umum kinerja merupakan sebuah istilah yang mempunyai banyak artian. Kinerja bisa berfokus pada *input*, misalnya uang, staf/karyawan, wewenang yang legal, dukungan politisi atau birokrasi. Kinerja bisa juga fokus pada aktivitas atau proses yang mengubah *input* menjadi *output* dan kemudian menjadi *outcome*, misalnya: kesesuaian program atau aktivitas dengan hukum, peraturan, dan pedoman yang berlaku, atau standar proses yang telah ditetapkan (Ningsih dalam Ihya Ulum, 2009:19). Kinerja atau *performance* adalah gambaran mengenai pencapaian, prestasi atau unjuk kerja dari instansi pemerintah.

Menurut Moheriono (2012:95), kinerja atau *performance* merupakan sebuah penggambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan dalam suatu perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja sering kali juga berfokus pada *intermediate outcome* seperti kepuasan klien atau perubahan individu atau organisasi dalam jangka pendek.

2.1.3 Pengertian Auditor Internal

Sudjono (2011) pada profesi auditor, pasang surut kinerja auditor telah memberikan dampak pada kondisi perekonomian suatu bangsa. Beberapa keberhasilan profesi auditor telah banyak disaksikan namun balik keberhasilan terselip juga suatu kendala. Citra buruk yang terjadi di profesi auditor sering mendapat sorotan tajam karena kinerja auditor dinilai belum optimal. Kejadian-kejadian yang mempunyai dampak negatif terhadap auditor itu mendorong profesi auditor agar semakin meningkatkan hasil pekerjaan khususnya melalui aspek moralitas.

Nurhayati (2017) seorang auditor yang mempertahankan integritas, akan bertindak jujur dan tegas dalam mempertimbangkan fakta, terlepas dari kepentingan pribadi. Auditor yang mempertahankan obyektivitas akan bertindak adil tanpa dipengaruhi tekanan dan permintaan pihak tertentu atau kepentingan pribadinya. Auditor yang menegakkan independensinya, tidak akan terpengaruh dan tidak dipengaruhi oleh berbagai kekuatan yang berasal dari luar diri auditor dalam mempertimbangkan fakta yang dijumpainya

dalam pemeriksaan. Seorang auditor yang mempunyai kemampuan dalam hal *auditing* maka akan cakap dalam menyelesaikan pekerjaannya. Auditor yang komitmen terhadap profesinya maka akan loyal terhadap profesinya seperti yang di persepsikan oleh auditor.

Menurut *Abdul Hakim* (2008:15) pengertian auditor adalah seseorang yang independen dan berkompeten untuk menyatakan pendapat atau pertimbangan tentang kesesuaian dalam segala hal yang signifikan terhadap asersi atau instansi dengan kriteria yang sudah di tetapkan. Secara umum, *auditing* adalah suatu proses sistematik untuk memperoleh dan mengevaluasi pernyataan-pernyataan mengenai kegiatan dan kejadian ekonomi secara obyektif dengan tujuannya untuk menetapkan tingkat kesesuaian antara pernyataan-pernyataan tersebut dengan kriteria-kriteria tertentu yang telah ditetapkan dan kemudian hasilnya disampaikan kepada pihak yang berkepentingan. Auditor diklasifikasikan berdasarkan perannya yaitu auditor pemerintahan, auditor internal, dan auditor independen atau akuntan publik

Sawyer (2005:10) dalam *Safuan* (2017) mengemukakan definisi audit internal yang menggambarkan lingkup audit internal modern yang luas dan tak terbatas sebagai berikut :

Audit internal adalah sebuah penilaian yang sistematis dan objektif yang dilakukan auditor internal terhadap operasi dan kontrol yang berbeda-beda dalam organisasi untuk menentukan apakah :

1. Informasi keuangan dan operasi telah akurat dan dapat diandalkan,

2. Risiko yang dihadapi perusahaan telah diidentifikasi dan diminimalisasi,
3. Peraturan eksternal serta kebijakan dan prosedur internal yang biasa diterima telah diikuti,
4. Kriteria operasi yang memuaskan telah dipenuhi,
5. Sumber daya telah digunakan secara efisien dan ekonomis, dan
6. Tujuan organisasi telah dicapai secara efektif, semua dilakukan dengan tujuan untuk dikonsultasikan dengan manajemen dan membantu anggota organisasi dalam menjalankan tanggung jawabnya secara efektif.

Adapun menurut Mulyadi (2014:28) mendefinisikan bahwa Audit Internal adalah auditor yang bekerja di perusahaan (perusahaan negara ataupun perusahaan swasta) yang tugas pokoknya menentukan kebijakan dan prosedur yang ditetapkan oleh manajemen puncak untuk dipatuhi, penjagaan terhadap kekayaan organisasi, efisiensi dan efektivitas prosedur kegiatan organisasi, serta keandalan informasi yang dihasilkan oleh berbagai bagian organisasi.

Auditor internal dalam melaksanakan pekerjaan lapangan diharapkan mendapatkan hasil audit dan pendapat audit sesuai dengan fakta yang ada di *auditee*. Namun, auditor memiliki beberapa keterbatasan dalam pelaksanaan tugasnya, antara lain keterbatasan waktu, keterbatasan biaya, keterbatasan sumber daya, dan keterbatasan lainnya. Tidak mungkin dalam memeriksa bukti dilakukan secara menyeluruh atau populasi. Untuk itu, auditor internal

mengembangkan dan merancang metode, program, prosedur audit yang dapat dilakukan ditengah keterbatasan yang dihadapi dengan senantiasa menjaga kualitas dan keandalan hasil audit (Faiz, Ihda, Mukhlis. 2013:145).

Safuan (2017:20) auditor internal harus menjamin bahwa risiko dan pengendalian yang berkaitan harus di *review*. Hal tersebut dimaksudkan untuk memastikan risiko dan pengendalian masih sesuai dengan kegiatan atau aktifitas yang dijalankan oleh organisasi atau perusahaan. Karena perubahan yang cepat terjadi pada lingkungan bisnis maka organisasi atau perusahaan harus menyesuaikan kegiatan atau aktivitasnya untuk menghadapi perubahan tersebut. Biasanya perubahan tersebut dilakukan secara cepat namun terkadang pengendalian dan risiko baru yang sesuai dengan aktifitas atau kegiatan tersebut belum diperbaharui sehingga menjadi permasalahan. Untuk itu, auditor internal harus me-*review* kembali kegiatan yang dilakukan oleh organisasi kemudian melihat risiko yang mungkin terjadi dan langkah pengendalian apa saja yang harus diambil agar dapat meminimalkan risiko karena pengendalian yang baik akan meminimalkan risiko yang ada.

2.1.4 Kinerja Auditor

2.1.4.1 Pengertian Kinerja Auditor

Kinerja auditor merupakan tindakan atau pelaksanaan tugas pemeriksaan yang telah diselesaikan oleh auditor dalam kurun waktu tertentu yang telah ditetapkan. Pengertian kinerja auditor adalah akuntan publik yang melaksanakan penugasan pemeriksaan atau *examination*

secara obyektif atas laporan keuangan suatu perusahaan atau organisasi lain dengan tujuan untuk menentukan apakah laporan keuangan tersebut menyajikan secara wajar sesuai dengan prinsip akuntansi yang berlaku umum, dalam semua hal yang material, posisi keuangan dan hasil usaha perusahaan (Mulyadi, 1998).

Kinerja auditor adalah kemampuan dari seorang auditor menghasilkan temuan atau hasil pemeriksaan dari kegiatan pemeriksaan atas pengelolaan dan tanggung jawab keuangan yang dilakukan dalam satu tim pemeriksaan (Josina *et al*, 2008).

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. Kalbers dan Forganty (1995) mengemukakan bahwa kinerja auditor sebagai evaluasi terdapat pekerjaan yang dilakukan oleh atasan, rekan kerja, diri sendiri, dan bawahan langsung.

2.1.4.2 Unsur-Unsur Pengukuran Kinerja Auditor

1. Unsur-unsur pengukuran kinerja Menurut Ruky (2002) sebagai berikut :
 - a. Kinerja berorientasi pada *input*. Cara ini merupakan cara tradisional yang menekankan pada pengukuran atau penilaian ciri-ciri kepribadian Auditor. Ciri-ciri atau karakteristik kepribadian yang banyak dijadikan objek pengukuran adalah kejujuran, ketaatan,

disiplin, loyalitas, kreativitas, adaptasi, komitmen, sopan santun dan lain-lain.

- b. Kinerja yang berorientasi pada proses. Melalui cara ini, kinerja atau prestasi Auditor yang diukur dengan cara menilai sikap dan perilaku seorang Auditor dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, dengan kata lain penilaian masih tetap tidak difokuskan langsung pada kuantitas dan kualitas hasil yang dicapainya, yang diteliti adalah meneliti bagaimana tugas-tugas dilakukan dan membandingkan perilaku dan sikap yang diperlihatkan dengan standar yang telah ditetapkan untuk setiap tugas yang telah dibebankan padanya.
- c. Kinerja yang berorientasi pada output. Sistem ini biasa juga disebut sistem manajemen kinerja yang berbasiskan pencapaian sasaran kerja individu. Sistem ini memfokuskan pada hasil yang diperoleh manajemen kinerja berbasiskan pada konsep manajemen berdasarkan sasaran.

2. Pendapat beberapa ahli mengenai pengukuran kinerja.

Terkait dengan ukuran dan standar kinerja, David Devries (1981) menyatakan bahwa dalam melakukan pengukuran kinerja ada 3 (tiga) pendekatan, yaitu:

- a. Pendekatan *personality trait*, yaitu dengan mengukur kepemimpinan, inisiatif, dan sikap.

- b. Pendekatan perilaku, yaitu dengan mengukur; umpan balik, kemampuan presentasi, respons terhadap komplain pelanggan.
- c. Pendekatan hasil, yaitu dengan mengukur: kemampuan produksi, kemampuan menyelesaikan produksi sesuai jadwal, peningkatan produksi/penjualan.

Menurut Dick Grote (1996) dalam bukunya *The Complete Guide to Performance Appraisal* menyatakan bahwa dalam pengukuran atau penilaian kinerja ada tiga pendekatan, yaitu:

- a. Penilaian atau pengukuran kinerja berbasis pelaku.
- b. Penilaian atau pengukuran kinerja berbasis perilaku.
- c. Penilaian atau pengukuran kinerja berbasis hasil.

Sudarmanto (2018:11) dari berbagai pendapat ahli tersebut, standar pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan mengukur 4 hal, yaitu:

- a. Pengukuran kinerja dikaitkan dengan analisis pekerjaan, uraian pekerjaan.
- b. Pengukuran kinerja dilakukan dengan mengukur sifat/karakter pribadi (*traits*).
- c. Pengukuran kinerja dilakukan dengan mengukur hasil dari pekerjaan yang dicapai.
- d. Pengukuran kinerja dilakukan dengan mengukur perilaku atau tindakan-tindakan dalam mencapai hasil.

Adapun secara umum tujuan pengukuran kinerja, Ihyaoul (2012:21) adalah:

- a. Untuk mengomunikasikan strategi secara lebih baik (*top down* dan *bottom up*).
 - b. Untuk mengukur kinerja finansial dan nonfinansial secara berimbang sehingga dapat ditelusuri perkembangan pencapaian strategi.
 - c. Untuk mengakomodasi pemahaman kepentingan manajer level menengah dan bawah serta memotivasi untuk mencapai *goal congruence*.
 - d. Sebagai alat untuk mencapai kepuasan berdasarkan pendekatan individual dan kemampuan kolektif yang rasional.
3. Manfaat Pengukuran Kinerja, Ihyaoul (2012:21) antara lain sebagai berikut:
- a. Memberikan pemahaman mengenai ukuran yang digunakan untuk menilai kinerja manajemen.
 - b. Memberikan arah untuk mencapai target kinerja yang telah ditetapkan.
 - c. Untuk memonitor dan mengevaluasi pencapaian kinerja dan membandingkannya dengan target kinerja serta melakukan tindakan korektif untuk memperbaiki kinerja.
 - d. Sebagai dasar untuk memberikan penghargaan dan hukuman (*reward & punishment*) secara objektif atas pencapaian prestasi yang diukur sesuai dengan sistem pengukuran kinerja yang telah disepakati.

- e. Sebagai alat komunikasi antara bawahan dan pimpinan dalam rangka memperbaiki kinerja organisasi.
- f. Membantu mengidentifikasi apakah kepuasan pelanggan sudah terpenuhi.
- g. Membantu memahami proses kegiatan instansi pemerintah.
- h. Memastikan bahwa pengambilan keputusan dilakukan secara objektif.

2.1.4.3 Faktor yang Mempengaruhi Pencapaian Kinerja

Menurut Mangunegara (2005) kinerja dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu:

- 1. Faktor individual yang terdiri dari kemampuan dan keahlian, latar belakang, dan demografi.
- 2. Faktor psikologis yang terdiri dari persepsi, sikap, kepribadian, pembelajaran, dan motivasi.
- 3. Faktor organisasi yang terdiri dari sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur, dan *job design*.

Menurut Timple dalam Mangunegara (2007:15) Faktor-faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal (disposisional), yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Faktor eksternal, yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan, seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas

kerja, dan iklim organisasi. Faktor-faktor internal dan eksternal ini merupakan jenis-jenis atribusi yang mempengaruhi kinerja seseorang.

Masih menurut pendapat dari Mangkunegara (2005), faktor penentu prestasi kerja individu dalam organisasi adalah faktor individu dan faktor lingkungan.

1. Faktor Individu.

Secara psikologis, individu yang normal adalah individu yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisiknya. Konsentrasi yang baik ini merupakan modal utama individu untuk mampu mengelola dan mendayagunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas kerja sehari-hari dalam mencapai tujuan organisasi.

2. Faktor Lingkungan.

Faktor lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai prestasi kerja. Faktor lingkungan organisasi yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, autoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja efektif, hubungan kerja harmonis, iklim kerja respek dan dinamis, peluang berkarier dan fasilitas kerja yang relatif memadai.

2.1.4.4 Penilaian Kinerja

Untuk mendapatkan informasi atas kinerja Auditor, maka ada beberapa pihak baik itu perorangan ataupun kelompok yang biasanya

melakukan penilaian atas kinerja Auditor. Menurut Robbins (2001), ada lima pihak yang dapat melakukan penilaian kinerja Auditor, yaitu:

1. Atasan langsung.

Semua evaluasi kinerja pada tingkat bawah dan menengah dari langsung yang memberikan pekerjaan dan paling tahu kinerja Auditornya.

2. Rekan sekerja.

Penilaian kinerja yang dilakukan oleh rekan sekerja dilaksanakan dengan pertimbangan. Pertama, rekan sekerja dekat dengan tindakan. Interaksi sehari-hari memberikan kepada Auditor pandangan menyeluruh terhadap kinerja seseorang Auditor dalam pekerjaan. Kedua, dengan menggunakan rekan sekerja sebagai penilaian menghasilkan sejumlah penilaian yang independen.

3. Evaluasi diri.

Evaluasi ini cenderung mengurangi kedefensifan para Auditor mengenai proses penilaian, dan evaluasi ini merupakan sarana yang unggul untuk merangsang pembahasan kinerja Auditor dan atasan Auditor.

4. Bawahan langsung

Penilaian kinerja Auditor oleh bawahan langsung dapat memberikan informasi yang tepat dan rinci mengenai perilaku seorang atasan karena lazimnya penilai mempunyai kontak yang sering dengan yang dinilai.

5. Pendekatan menyeluruh

Penilaian kinerja Auditor dilakukan oleh atasan, pelanggan, rekan sekerja, dan bawahan. Penilaian kinerja ini cocok di dalam organisasi.

Dimensi yang dipergunakan di dalam melakukan penilaian kinerja Auditor menurut Lubis (2008) sebagai berikut:

1. Pengetahuan atas pekerjaan, kejelasan pengetahuan atas tanggung jawab pekerjaan yang menjadi auditor.
2. Perencanaan dan organisasi, kemampuan membuat rencana pekerjaan meliputi jadwal dan urutan pekerjaan, sehingga tercapai efisiensi dan efektivitas.
3. Mutu pekerjaan, ketelitian dan ketepatan pekerjaan.
4. Produktivitas, jumlah pekerjaan yang dihasilkan dibandingkan dengan waktu yang digunakan.
5. Pengetahuan teknis, dasar teknis dan kepraktisan sehingga pekerjaannya mendekati standar kinerja.
6. *Judgement*, kebijakan naluriah dan kemampuan menyimpulkan tugas sehingga tujuan organisasi tercapai.
7. Komunikasi, kemampuan berhubungan secara lisan dengan orang lain.
8. Kerjasama, kemampuan bekerja sama dengan orang lain dan sikap yang konstruktif dalam tim.

9. Kehadiran dalam rapat, kemampuan dan keikutsertaan (partisipasi) dalam rapat berupa pendapat atau ide.
10. Manajemen proyek, kemampuan mengelola proyek, baik membina tim, membuat jadwal kerja, anggaran dan menciptakan hubungan baik.
11. Kepemimpinan, kemampuan mengarahkan dan membimbing bawahan, sehingga tercipta efisiensi dan efektivitas.
12. Kemampuan memperbaiki diri sendiri, kemampuan memperbaiki diri dengan studi lanjutan atau kursus-kursus.

Dalam memilih sub variabel ini, peneliti menggunakan kombinasi variabel-variabel independen yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya untuk dianalisa pengaruhnya terhadap peningkatan kualitas hasil audit pada auditor internal. Menurut Larkin (1990) dalam Trisnaningsih (2007), kinerja auditor dapat diukur dengan empat dimensi personalitas, antara lain: kemampuan, komitmen profesi, motivasi dan kepuasan kerja. Kinerja auditor akan dilihat berdasarkan hasil dan proses audit yang dilakukannya sesuai dengan aturan dan standar yang ada. Penelitian mengenai kualitas audit penting agar mereka dapat mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kualitas audit dan dapat meningkatkan kualitas audit yang dihasilkannya. Faktor-faktor tersebut diantaranya kemampuan, komitmen profesi, motivasi dan kepuasan kerja seorang auditor. Menurut peneliti menarik untuk mengadakan penelitian tentang pengaruh kinerja auditor yang dibagi dengan beberapa sub variabel

kemampuan, komitmen profesi, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kualitas hasil audit karena penelitian ini dapat menilai sejauh mana auditor internal untuk dapat konsisten dalam menjaga kualitas hasil audit yang dihasilkan dan memberikan hasil audit yang akurat. Berdasarkan penjelasan diatas untuk lebih jelasnya mengenai sub variabel independen akan dibahas dibawah ini :

1. Kemampuan

Seorang auditor wajib memiliki kemampuan atau kompetensi yang memadai sebelum ia benar-benar terjun ke dalam dunia audit dan melaksanakan tugasnya. Kemampuan yang dimaksud di sini adalah keahlian di bidang *auditing* dan mempunyai pengetahuan yang cukup luas mengenai bidang yang di auditnya (BAK PKN STAN, 2017).

Menurut Stepen P. Robbins (2009) kemampuan merupakan kecakapan setiap individu untuk menyelesaikan pekerjaannya atau menguasai hal-hal yang ingin dikerjakan dalam suatu pekerjaan, dan kemampuan juga dapat dilihat dari tindakan tiap-tiap individu seperti pengalaman, keterampilan yang dimiliki dan kesanggupan kerjanya.

Kemampuan juga merupakan sumber daya bagi usaha pengendalian yang berupa keahlian, pengalaman dan tingkah laku yang memadai oleh karyawan. Karyawan tidak hanya bekerja dengan baik tetapi juga mampu menilai risiko. Pengendalian yang ada mempermudah penyelesaian risiko tersebut. Kemampuan dapat dipenuhi melalui pelatihan dan seminar penyuluhan, baik pada saat

awal program maupun saat program sedang berlangsung (Faiz, Ihda, Mukhlis, 2013:81).

De Angelo (1981) mendefinisikan kualitas audit sebagai probabilitas auditor akan menemukan dan melaporkan pelanggaran dalam sistem akuntansi klien. Berdasarkan definisi ini, maka De Angelo (1981) mendefinisikan dua dimensi yang mempengaruhi kualitas audit yaitu kemampuan untuk menemukan salah saji dan kemauan untuk melaporkan temuan salah saji tersebut.

Berdasarkan hasil penelitian Libby (1993) menetapkan prinsip bahwa kemampuan secara langsung berhubungan dengan kinerja pada masalah tugas terstruktur. Tetapi penelitian akuntansi yang paling memiliki kemampuan diperlakukan sebagai variabel kontrol. Dari sudut pandang struktural, penelitian ini mengisi celah dalam akuntansi dengan langsung meneliti hubungan antara kemampuan dan kinerja. Penelitian yang dilakukan dalam konteks penilaian masalah terstruktur dalam bisnis, tetapi untuk setiap profesional akuntansi berpengalaman, kemampuan kognitif dapat membedakan kinerja tinggi dari kinerja rendah atau menengah. Sebagai contoh, auditor berpengalaman (audit senior dan yunior) secara rutin diberikan tugas dalam fase orientasi dan pengendalian struktur dari sebuah audit.

Dalam penelitian gabungan dari penelitian-penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Deis dan Giroux (1992), Maryani dan Ludigdo (2001), Widagdo et al. (2002), Wooten (2003) dan

Mayangsari (2003). Variabel penelitian ini meliputi kemampuan, independensi, etika auditor dan kualitas audit, yang diadopsi dari penelitian mereka. Penelitian ini mengadopsi kerangka kontijensi untuk mengevaluasi hubungan antara kemampuan, independensi dan kualitas audit. Pendekatan kontinjensi ini dilakukan dengan cara ditetapkannya variabel etika auditor sebagai variabel moderasi yang mungkin akan mempengaruhi secara kuat atau lemah hubungan antara kemampuan, independensi dan kualitas audit. Motivasinya adalah ingin mengetahui pengaruh variabel moderasi (etika auditor) terhadap kemampuan, independensi dan kualitas audit, mengingat beberapa tahun belakangan ini profesi auditor kerap dikaitkan dengan berbagai skandal yang menimpa perusahaan-perusahaan besar. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan dan independensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas audit.

Berdasarkan penjelasan diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa kemampuan adalah kecakapan setiap individu untuk melakukan suatu pekerjaan berdasarkan tingkat pengalaman, tingkah laku individu dan pengetahuan yang cukup agar ia mampu menguasai pekerjaan yang dilakukannya.

2. Komitmen Profesi

Komitmen profesi sebagai auditor adalah suatu bentuk kesetiaan seorang auditor terhadap organisasi. Di samping itu, akan menumbuhkan loyalitas serta mendorong keterlibatan diri auditor

dalam mengambil berbagai keputusan. Oleh karena itu, komitmen tak kalah pentingnya harus dimiliki oleh seorang auditor dan di dedikasikan penuh pada pekerjaannya (Ikhsan dan Ishak, 2005:35).

Komitmen profesi didasarkan pada identifikasi dari suatu keinginan untuk membantu pencapaian tujuan profesi. Konsep komitmen profesi didasarkan pada premis bahwa individu membentuk suatu kesetiaan atau *attachment* terhadap profesiya selama proses sosialisasi dan profesi tersebut telah menanamkan nilai-nilai dan norma-norma profesi (Sri Gustina, 2014).

Komitmen profesi adalah tingkatan loyalitas individu (auditor) pada profesiya seperti yang dipersepsikan oleh individu tersebut (Larkin, 1990:22). Komitmen profesi diukur menggunakan instrumen yang merupakan pengembangan dari instrumen Hall (1968), adapun yang menjadi indikator dari komitmen profesi tersebut diantaranya; cara penilaian kompetensi dan kesempatan membuat keputusan.

Nila (2014) menyatakan bahwa keberhasilan seseorang dalam suatu bidang pekerjaan sangat ditentukan oleh komitmen untuk mencapai tingkatan yang tertinggi. Komitmen dapat menjadi suatu dorongan bagi seseorang untuk bekerja lebih baik atau malah sebaliknya menyebabkan seseorang justru meninggalkan pekerjaannya, akibat suatu tuntutan komitmen lainnya.

Profesi seorang auditor mempunyai peran penting dalam penyediaan informasi keuangan yang handal bagi klien, baik itu

pemerintah, investor, kreditor, pemegang saham, karyawan, debitur, juga bagi masyarakat dan pihak-pihak lain yang berkepentingan (Carl, 2013). Sebagai penunjang keberhasilan dalam menjalankan tugas dan fungsinya dengan baik, sangatlah diperlukan kinerja auditor yang baik dan berkualitas (Dedik, dkk., 2014).

Dwi dkk, (2014) dalam penelitiannya menyatakan bahwa keberhasilan seseorang auditor dalam meningkatkan kinerjanya dipengaruhi secara positif oleh komitmen profesi dengan mendedikasikan hasil auditnya pada kepentingan klien dan keinginan tulus dalam membantu permasalahan yang dihadapi klien sehingga profesi tersebut dapat menjadi kepercayaan masyarakat. Kinerja auditor sendiri harus ditunjang dengan komitmen untuk mencapai tingkatan yang tertinggi, menilai secara kritis bukti audit serta mengambil keputusan audit berlandaskan keahlian *auditing* yang dimilikinya dan selalu meragukan dan mempertanyakan segala sesuatu yang dikemukakan oleh manajemen tanpa ada fakta atau asersi yang jelas (Emrinaldi dan Dwi, 2014).

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Naomi dan Clara (2018) menunjukkan bahwa komitmen profesional berpengaruh positif terhadap kualitas audit, dengan menjunjung tinggi profesi diharapkan tidak terjadi kecurangan diantara para auditor, sehingga dapat memberikan pendapat hasil audit yang benar-benar sesuai dengan laporan keuangan yang disajikan oleh perusahaan.

Berdasarkan penjelasan diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa komitmen profesi adalah tingkat loyalitas individu terhadap profesinya dengan adanya tingkat komitmen yang dijunjung setinggi-tingginya yang diwujudkan dengan kerja yang berkualitas sebagai jaminan keberhasilan atas tugas yang dihadapi.

3. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Kartono (1994:147) dalam Bahri (2010) istilah motivasi diambil dari bahasa latin motivus, yang artinya sebab, pikiran dasar, dorongan bagi seseorang untuk berbuat atau ide pokok yang selalu berpengaruh besar terhadap tingkah laku manusia. Sudarmanto (2018:56) motivasi seseorang terhadap suatu pekerjaan atau aktivitas akan berpengaruh terhadap hasil yang dicapai. Motivasi merupakan faktor kompetensi yang sangat penting. Motivasi merupakan faktor yang cenderung dapat diubah. Dorongan, penghargaan, pengakuan, dan perhatian terhadap individu dapat berpengaruh terhadap motivasi seseorang.

Menurut Suparno Eko Widodo (2015:187), motivasi adalah kekuatan yang ada dalam seseorang, yang mendorong perilakunya untuk melakukan tindakan. Besarnya intensitas kekuatan dari dalam diri seseorang untuk melakukan suatu tugas atau mencapai sasaran memperlihatkan sejauh mana tingkat motivasinya.

Motivasi auditor merupakan salah satu elemen penting dalam tugas audit. Menurut Mills dalam Hanjani (2014) motivasi auditor dalam melaksanakan audit pada dasarnya untuk melanjutkan keberlangsungan bisnis, motivasi juga timbul karena yakin bahwa auditor bisa melakukan audit.

b. Teori Motivasi

Usmara (2006:18) teori hirarki kebutuhan Maslow. Maslow berpendapat bahwa orang memiliki kebutuhan yang akan mereka perjuangkan untuk dipenuhi, bahwa kebutuhan mereka kompleks, dan bahwa kebutuhan mereka terus-menerus berubah. Menurut Maslow ada lima hirarki kebutuhan manusia yaitu sebagai berikut; kebutuhan harga diri, kebutuhan akan penghargaan, kebutuhan akan kasih sayang, cinta dan sosial, kebutuhan akan rasa aman, dan kebutuhan fisiologis.

Dari beberapa penjelasan diatas dalam penelitian terkait kinerja auditor telah dilakukan oleh Dwilita (2008), Sujana (2012), Nasyukha (2012), dimana dalam penelitiannya menggunakan motivasi sebagai salah satu variabel independen (bebas). Hasil dari penelitian tersebut mengungkapkan bahwa motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja auditor.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Rahardja (2014) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kualitas

audit, sehingga semakin baik tingkat motivasi, maka akan semakin baik kualitas audit yang dilakukannya.

Berdasarkan penjelasan diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi sangat penting bagi setiap individu terutama bagi seorang auditor untuk melaksanakan tugasnya, motivasi juga sebagai keinginan di dalam diri seorang auditor yang mendorong dirinya untuk bertindak dan melaksanakan tugasnya dengan sebaik-baiknya.

4. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah kepuasa kerja yang dinikmati dalam pekerjaan yang memperoleh pujian, hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan dan suasana lingkungan kerja yang baik. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaan dari pada balas jasa walaupun balas jasa itu penting (Nuraini, 2013:114).

Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya yang mereka terima (Robbins, 2003:78). Pandangan lain yang dikemukakan oleh Gibson (2016) yang menyatakan kepuasan kerja sebagai sikap yang dimiliki pekerja tentang pekerjaan mereka, hal itu merupakan persepsi atau pandangan terhadap pekerjaan.

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang

berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan (Meithiana, 2017:38).

Hakikat kepuasan kerja adalah perasaan senang atau tidak senang yang relatif berbeda dari pemikiran yang objektif dan keinginan perilaku (Davis dan Newstrom, 2004:105). Peningkatan kepuasan kerja bagi auditor berkaitan dengan pemenuhan harapan kerja dalam melakukan pemeriksaan. Banyaknya pemeriksaan yang dilakukan (*overload*) dan risiko yang dihadapi auditor dalam melakukan audit, menjadikan seorang auditor sukar untuk dapat mencapai tingkat kepuasan kerja. Seorang auditor yang mempunyai tingkat kepuasan kerja tinggi akan menunjukkan kinerjanya dengan baik pula. Dalam meningkatkan kinerjanya, auditor dihadapkan pada berbagai tantangan untuk mewujudkan transparansi dan akuntabilitas. Auditor dituntut untuk dapat menunjukkan kinerja yang tinggi agar dapat menghasilkan audit yang berkualitas. Kinerja yang baik dapat dipengaruhi oleh kepuasan kerja yang baik. Jika auditor merasa puas dengan pekerjaannya, kinerja yang dihasilkan juga akan baik (Arfan, 2010).

Penelitian sebelumnya yang dilakukan Maryani dan Supomo (2001), Koesmono (2005), dan Luthfia (2009) membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja. Oleh karena itu

perhatian mengenai kepuasan kerja bagi seorang auditor perlu ditingkatkan agar dapat menghasilkan kinerja yang baik.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Futri, Putu dan Juliarsa (2014) menunjukkan bahwa kepuasan kerja auditor berpengaruh signifikan terhadap kualitas audit. Apabila seorang auditor memiliki kepuasan kerja yang bagus, maka akan mampu bekerja lebih baik sehingga menghasilkan kualitas audit yang baik.

Berdasarkan penjelasan diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa kepuasan kerja adalah sikap alami setiap individu yang mengacu pada pekerjaan, ketika merasa puas atas pekerjaan maka kinerja yang dihasilkan juga akan semakin baik.

2.1.5 Kualitas Hasil Audit

Kualitas audit merupakan salah satu yang penting sebagai dasar pengambilan keputusan karena kualitas audit yang tinggi akan menghasilkan laporan keuangan yang dapat dipercaya. Kualitas hasil audit memiliki banyak dimensi sehingga belum ada pedoman tetap untuk mengukur kualitas hasil audit (Chairunnisa, 2016).

Kualitas audit adalah kemampuan auditor untuk menemukan pelanggaran dalam sistem akuntansi klien dan mengungkapkan pelanggaran tersebut dalam laporan audit. Kualitas hasil pemeriksaan menunjukkan mutu dari hasil pemeriksaan, semakin banyak temuan maka semakin berkualitas hasil pemeriksaannya laporannya (De Angelo (1981)

dalam Lauw dan Elyzabeth (2012)). Randal J. Elder, Mark S. Beasley, dan Alvin A. Arens (2012:105), menyatakan kualitas audit :

“Audit quality means how tell an audit detects and report material missianements in financial statement. The detection aspect is a reflection of auditor competence, while reporting is a reflection of ethics or auditor integrity particulary independence.”

Menurut Ilmiyati dan Suharjo (2012) mengenai kualitas audit yaitu: “Untuk dapat memenuhi kualitas audit yang baik maka auditor dalam menjalankan profesiya sebagai pemeriksa harus berpedoman pada kode etik akuntan, standar profesi dan standar akuntansi keuangan yang berlaku di Indonesia”. Susanto (2020:54) Setiap audit harus mempertahankan integritas dan objektivitas dalam melaksanakan tugasnya dengan bertindak jujur, tegas, tanpa pretensi sehingga dia dapat bertindak adil, tanpa dipengaruhi atau permintaan pihak tertentu untuk memenuhi kepentingan pribadinya.

Menurut Singgih dkk (2010) auditor yang berkualitas adalah auditor yang mampu menemukan adanya pelanggaran sedangkan auditor yang independen adalah auditor yang mau mengungkapkan pelanggaran tersebut. Sehingga penjelasan di atas, terdapat dua unsur yang sangat penting dalam kualitas audit, yang pertama yaitu kualitas audit ditentukan dari bagaimana kemampuan seorang auditor menemukan pelanggaran atau masalah dalam sistem akuntansi klien, kemampuan tersebut dimiliki dari pengetahuan yang relevan, pengalaman dan pendidikan yang mereka

dapatkan, dan yang kedua adalah dari independensi auditor, dimana independensi auditor sangat diperlukan untuk menjaga kemampuan auditor untuk tidak memihak kepada siapa pun terutama kepada manajemen, karena informasi yang dihasilkan akan digunakan oleh publik atau umum untuk mereka melakukan pengambilan keputusan ekonomi (Susanto, 2020:54).

Batubara (2012) mendefinisikan kualitas hasil audit adalah pelaporan tentang kelemahan pengendalian intern dan kepatuhan terhadap ketentuan, tanggapan dari pejabat yang bertanggung jawab, merahasiakan pengungkapan informasi yang dilarang, pendistribusian laporan hasil pemeriksaan dan tindak lanjut dari rekomendasi auditor sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Kelemahan Sistem Pengendalian Internal pada sebuah instansi dapat meningkatkan risiko pengendalian, yakni risiko kecurangan (*fraud*), penggelapan, serta tidak dipatuhi peraturan perundang-undangan sehingga berpotensi menimbulkan kerugian negara/daerah. Undang-undang Perbendaharaan Negara Pasal 1 Ayat (22), mendefinisikan kerugian negara sebagai, “kekurangan uang, surat berharga, dan barang yang nyata dan pasti jumlahnya akibat perbuatan melawan hukum baik sengaja maupun lalai”. Bentuk-bentuk kerugian Negara adalah: 1) Pengeluaran suatu sumber/kekayaan negara/daerah (dapat berupa uang, barang) yang seharusnya tidak dikeluarkan, 2) pengeluaran suatu sumber/kekayaan negara/daerah lebih besar dari yang seharusnya menurut

kriteria yang berlaku, 3) hilangnya sumber/kekayaan negara/daerah yang seharusnya diterima, 4) penerimaan sumber/kekayaan negara/daerah lebih kecil/rendah dari yang seharusnya diterima (termasuk penerimaan barang rusak, kualitas tidak sesuai), 5) timbulnya suatu kewajiban negara/daerah yang seharusnya tidak ada, 6) timbulnya suatu kewajiban negara/daerah yang lebih besar dari seharusnya, 7) hilangnya suatu hak negara/daerah yang seharusnya dimiliki/diterima menurut aturan yang berlaku, dan 8) hak negara/daerah yang diterima lebih kecil dari yang seharusnya diterima.

Cara yang paling efektif untuk menjamin bahwa suatu laporan hasil audit telah dibuat secara wajar, lengkap dan obyektif adalah dengan mendapat *review* dan tanggapan dari pejabat yang bertanggung jawab pada instansi yang di audit. Tanggapan atau pendapat dari pejabat yang bertanggung jawab tidak hanya mencakup kelemahan dalam pengendalian intern, kecurangan, penyimpangan terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, atau ketidakpatutan yang dilaporkan oleh auditor, tetapi juga tindakan perbaikan yang direncanakan (Zikra, dkk., 2015).

Kerahasiaan data merupakan hal yang penting. Selama melakukan penugasan audit dan lainnya, seorang auditor memperoleh sejumlah informasi penting milik klien seperti rencana harga produk, data pelanggan, dan lainnya dari laporan keuangan yang sedang diauditnya. Informasi-informasi tersebut terkadang adalah informasi yang rahasia dimana jika informasi-informasi tersebut bocor kepada pihak-pihak yang seharusnya tidak mempunyai akses akan informasi tersebut, dapat

menimbulkan ketegangan dan bahkan membahayakan keberlangsungan bisnis klien (Hary, 2018).

Pelaporan hasil audit harus dikomunikasikan tidak mengandung kesalahan dalam penyampaiannya baik secara lisan maupun tulisan. Hal ini dapat diminimalisir dengan cara menyelaraskan tujuan laporan hasil audit internal dengan informasi yang disampaikan dalam pelaporan hasil audit. Selanjutnya auditor internal harus melakukan tindak lanjut audit atas laporan hasil audit dan mengkomunikasikan hasil tindak lanjut audit kepada manajemen senior atau komite audit untuk menyampaikan konsekuensi atas tindakan korektif yang dilakukan manajemen (Yeyet, Nirvana, dkk., 2020).

Safuan (2017:111) hasil audit mencakup observasi (temuan), kesimpulan, opini, rekomendasi dan rencana tindak lanjut. Adapun penjabarannya adalah sebagai berikut;

1. Observasi (Temuan)

Observasi adalah pernyataan mengenai fakta. Observasi merupakan hasil dari proses membandingkan antara apa yang diharapkan dengan apa yang terjadi. Pembandingan ini, baik menghasilkan perbedaan atau tidak, menjadi dasar bagi auditor untuk membangun laporannya. Observasi audit mempunyai, dan harus dibangun berdasarkan, lima atribut: kondisi, kriteria, akibat, sebab, dan rekomendasi.

2. Kesimpulan/Opini

Kesimpulan atau opini merupakan hasil evaluasi auditor mengenai pengaruh temuan terhadap kegiatan yang di *review*. Dengan melihat implikasi temuan terhadap kegiatan secara menyeluruh, opini menempatkan temuan dalam perspektifnya secara proposisional. Opini antara lain menjawab pertanyaan: apakah tujuan dan sasaran organisasi dapat tercapai? Apakah kegiatan yang di *review* berfungsi sebagaimana mestinya? Sepanjang kemungkinan, kesimpulan atau opini perlu mengindikasikan kemungkinan tindakan koreksi.

3. Rekomendasi

Standar menyatakan bahwa temuan harus mencakup rekomendasi. Rekomendasi dikembangkan berdasarkan observasi (temuan) dan kesimpulan auditor. Rekomendasi menganjurkan tindakan untuk memperbaiki kondisi yang salah, atau untuk meningkatkan kegiatan operasional.

Hubungan Kinerja dengan Kualitas menurut Gibson (2016) mendefinisikan kinerja sebagai hasil dari pekerjaan yang terkait dengan tujuan organisasi seperti, kualitas, efisiensi, dan kriteria efektifitas. Kinerja merefleksikan seberapa baik dan seberapa tepat seorang individu memenuhi permintaan pekerjaan.

2.1.5.1 Faktor yang Mempengaruhi Kualitas Hasil Pemeriksaan Audit

Penelitian tentang kualitas audit pernah dilakukan, salah satunya Desis dan Giroux (1992) dalam Nasrullah Djamil (2007:13) melakukan

penelitian tentang empat hal dianggap mempunyai hubungan atau pengaruh dengan kualitas audit yaitu :

1. Lama waktu auditor telah melakukan pemeriksaan terhadap suatu perusahaan (*tenure*), semakin lama seorang auditor telah melakukan audit pada klien yang sama maka kualitas audit yang dihasilkan akan semakin rendah.
2. Jumlah klien, semakin banyak jumlah klien maka kualitas audit akan semakin baik karena auditor dengan jumlah klien yang banyak akan berusaha menjaga reputasinya.
3. Kesehatan keuangan klien, semakin sehat kondisi keuangan klien maka akan ada kecenderungan klien tersebut untuk menekan auditor agar tidak mengikuti standar.
4. *Review* oleh pihak ketiga, kualitas audit akan meningkat jika auditor tersebut mengetahui bahwa hasil pekerjaannya akan di *review* oleh pihak ketiga.

Faktor lain yang akan mempengaruhi kualitas audit adalah pendidikan, struktur audit, kemampuan pengawasan (*supervisor*), profesionalisme dan beban kerja. Semakin lama *audit tenure*, kualitas audit akan semakin menurun. Sedangkan kualitas audit akan meningkat seiring dengan meningkatnya jumlah klien, reputasi auditor, kemampuan teknis dan keahlian yang meningkat (Khairul, 2019).

2.1.5.2 Standar Audit Intern Pemerintah

Bahan bukti yang cukup telah dikumpulkan dan auditor tersebut telah melaksanakan penugasan dengan cara yang memungkinkan Standar audit digunakan sebagai pedoman bagi seorang auditor dalam menjalankan tanggung jawab profesionalnya. Ada beberapa standar audit yaitu pertimbangan mengenai kualitas profesional seperti keahlian dan independensi persyaratan pelaporan dan bahan bukti (Ihyaul, 2012:3).

Ihyaul (2012:11) dengan pedoman utama yaitu sepuluh standar audit atau 10 *generally acceptend auditing standards*-GAAS, disusun oleh AICPA pada tahun 1974 dan diadaptasikan oleh IAI (OSA-IAI) kecuali untuk perubahan-perubahan kecil bentuknya tetap sama (Arens & Loebbecke dalam Ihyaul Ulum 2012). Kesepuluh standar tersebut yaitu:

a. Standar umum

1. Audit harus dilaksanakan oleh seorang atau lebih yang memiliki keahlian dan pelatihan teknis cukup sebagai auditor.
2. Dalam semua hal yang berhubungan dengan penugasan, independensi dan sikap mental harus dipertahankan oleh auditor.
3. Dalam pelaksanaan audit dan penyusunan laporan, auditor wajib menggunakan kemahiran profesionalnya dengan cermat dan saksama.

b. Standar pekerjaan lapangan

1. Pekerjaan harus direncanakan sebaik-baiknya dan jika digunakan asisten harus superisi dengan semestinya

2. Pemahaman yang memadai atas struktur pengendalkian intern harus diperoleh untuk merencanakan audit dan menentukan sifat saat dan lingkup pengujian yang harus dilakukan.
 3. Bukti audit kompeten yang cukup harus diperoleh melalui inpeksi, pengamatan, pengajuan pertanyaan, manyatakan pendapat atas laporan keuangan yang dan konfirmasi sebagai dasar yang memadai untuk diaudit.
- c. Standar pelaporan
1. Laporan audit harus menyatakan apakah laporan keuangan telah disusun sesuai dengan prinsip akuntansi yang berlaku umum.
 2. Laporan audit harus menunjukkan keadaan yang didalamnya prinsip akuntansi tidak secara konsisten di terapkan dalam penyusunan laporan keuangan periode berjalan dalam hubungannya dalam prinsip akuntansi yang diterapkan dalam periode sebelumnya.
 3. Pengungkapan informasi dalam laporan keuangan harus dipandang memadai, kecuali yang dinyatakan lain dalam laporan audit.
 4. Laporan audit harus memuat suatu pernyataan pendapat mengenai laporan keuangan secara keseluruhan atau suatu asen bahwa pernyataan demikian tidak dapat diberikan.

Standar Audit Intern Pemerintah atau disebut sebagai standar audit adalah kriteria atau ukuran mutu minimal untuk melakukan kegiatan audit intern yang wajib dipedomani oleh auditor intern pemerintah Indonesia. Tujuan Standar Audit adalah untuk:

1. Menetapkan prinsip-prinsip dasar yang merepresentasikan praktik-praktik audit intern yang seharusnya;
2. Menyediakan kerangka kerja pelaksanaan dan peningkatan kegiatan audit intern yang memiliki nilai tambah;
3. Menetapkan dasar-dasar pengukuran kinerja audit intern;
4. Mempercepat perbaikan kegiatan operasi dan proses organisasi (APIP);
5. Menilai, mengarahkan, dan mendorong auditor untuk mencapai tujuan audit intern;
6. Menjadi pedoman dalam penugasan audit intern; dan
7. Menjadi dasar penilaian keberhasilan penugasan audit intern

Standar Audit berfungsi sebagai ukuran mutu minimal bagi para auditor dan pimpinan APIP dalam:

1. Pelaksanaan tugas dan fungsi yang dapat merepresentasikan praktik-praktik audit intern yang seharusnya, menyediakan kerangka kerja pelaksanaan dan peningkatan kegiatan audit intern yang memiliki nilai tambah, serta menetapkan dasar-dasar pengukuran kinerja audit intern;
2. Pelaksanaan koordinasi audit intern oleh pimpinan apip;
3. Pelaksanaan perencanaan audit intern oleh pimpinan apip; dan
4. Penilaian efektivitas tindak lanjut hasil audit intern dan konsistensi penyajian laporan hasil audit intern.

2.1.6 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sudjono (2011) (Studi Empiris Pada Kantor Pusat BPK RI) yang berkaitan dengan Kinerja Auditor Terhadap Kualitas Hasil Pemeriksaan dengan tujuan untuk memberikan bukti empiris bahwa kualitas audit dipengaruhi oleh kinerja auditor. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja auditor berpengaruh positif terhadap kualitas hasil pemeriksaan. Variabel kinerja auditor terdiri dari imbalan, kemampuan dan persepsi auditor atas tugas dalam melaksanakan tugas pemeriksaan. Hasil hipotesis ini menunjukkan bahwa kinerja auditor secara signifikan berpengaruh positif terhadap kualitas hasil pemeriksaan. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji koefisien regresi, dimana kinerja auditor memiliki nilai koefisien positif sebesar 7.210 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.00 (lebih kecil dari 0.05). Imbalan, kemampuan auditor dan persepsi auditor merupakan indikator kualitas hasil pemeriksaan yang dilakukan oleh lembaga pemeriksa seperti BPK RI khususnya Auditama Keuangan Negara (AKN) I. Hal ini sesuai dengan fokus perhatian pimpinan BPK RI sejak tahun 2004 hingga saat ini untuk meningkatkan kesejahteraan auditor BPK RI, promosi jabatan, kenaikan pangkat, meningkatkan interpersonal skill, membuat dan menjunjung tinggi kode etik pegawai. Dengan keadaan yang seperti ini maka dapat menciptakan kualitas hasil pemeriksaan yang akurat dan bernilai tambah. Hasil ini sejalan dengan penelitian Diani Mardisar et al (2007) dan M. Nizarul Alim et al (2007) yang mendukung bahwa

kompetensi dan akuntabilitas auditor berpengaruh atau berhubungan positif dengan kualitas audit atau hasil pelaksanaan audit.

2.2 Kerangka Pemikiran

Pada profesi auditor, pasang surutnya suatu kinerja auditor telah memberikan dampak pada kondisi perekonomian suatu bangsa. Sebagian keberhasilan profesi auditor sudah banyak disaksikan tetapi balik keberhasilan terselip pula suatu hambatan. Dengan terdapatnya kinerja auditor yang baik dan teratur sesuai dengan peraturan daerah dalam mengelola hasil pengecekan audit, maka lembaga akan mendapatkan laporan-laporan yang bermanfaat agar dapat meningkatkan kualitas dari hasil pengecekan audit yang diperoleh dari kinerja auditor. Selain itu, mengenai pemilihan varibel independen terutama mengenai sub variabel independen, penulis memilih kombinasi variabel dari beberapa penelitian mengenai kinerja auditor yang dimana penelitian sebelumnya mendapatkan hasil positif berpengaruh pada kinerja auditor yaitu, kemampuan, komitmen profesi, motivasi, dan kepuasan kerja.

Seorang auditor wajib memiliki kemampuan atau kompetensi yang memadai sebelum ia benar-benar terjun langsung ke dalam dunia audit dan melaksanakan tugasnya. Kemampuan yang dimaksud disini ialah keahlian di bidang *auditing* dan mempunyai pengetahuan yang cukup luas mengenai bidang yang ditekuninya.

Komitmen profesi sebagai auditor adalah suatu bentuk kesetiaan seorang auditor terhadap organisasi. Disamping itu, akan menumbuhkan

loyalitas serta mendorong keterlibatan diri auditor dalam mengambil berbagai keputusan.

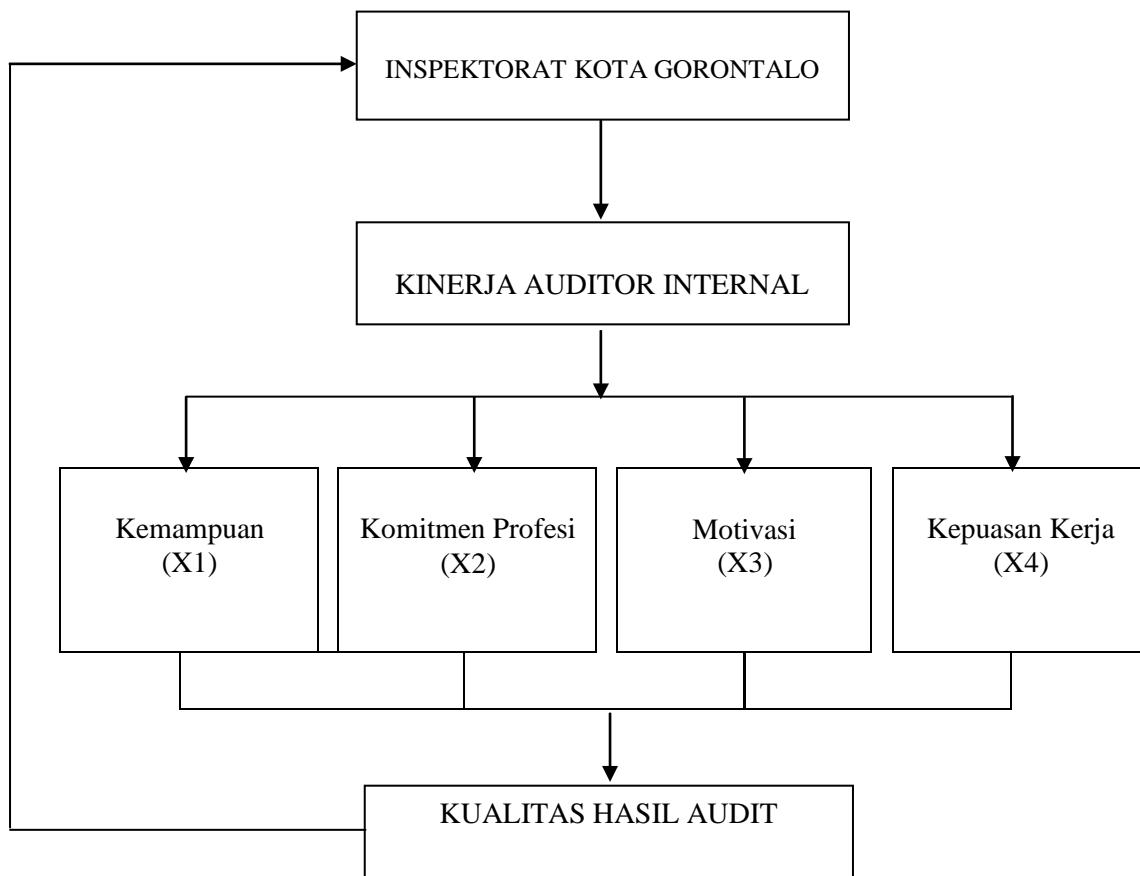
Motivasi auditor merupakan salah satu elemen penting dalam tugas mengelola audit. Motivasi juga timbul karena adanya keyakinan dalam diri sendiri bahwa dirinya mampu melaksanakan tugas dengan baik, apalagi seorang auditor dalam melaksanakan tugas pada dasarnya untuk keberhasilan auditnya.

Dan untuk kepuasan kerja auditor dituntut untuk dapat menunjukan kinerja yang tinggi agar dapat menghasilkan audit yang berkualitas. Kinerja yang baik dapat dipengaruhi oleh kepuasan kerja yang baik juga. Jika auditor merasa puas dengan pekerjaannya, maka kinerja yang dihasilkan juga akan lebih baik.

Audit yang berkualitas adalah audit yang dilakukan oleh auditor yang kompeten dan independen. Kualitas audit itu sendiri dipengaruhi oleh beberapa faktor yang diantaranya kinerja. Kualitas hasil audit merupakan salah satu yang penting sebagai dasar pengambilan keputusan karena kualitas audit yang tinggi akan menghasilkan laporan keuangan yang valid atau dapat dipercaya keasliannya.

Dari uraian diatas, maka penulis mengembangkan suatu pemikiran tentang Pengaruh Kinerja Auditor Terhadap Kualitas Hasil Audit pada Kantor Inspektorat Kota Gorontalo.

Gambar 2.1
Bagan Kerangka Pemikiran



2.3 Hipotesis

Hipotesis menurut Sugiyono (2011) adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Hipotesis merupakan dugaan sementara karena harus terbuktikan kebenarannya lebih dahulu. Sehingga penelitian ini diduga bahwa :

1. Pengaruh Kinerja Auditor Internal yang meliputi; Kemampuan, Komitmen Profesi, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kualitas Hasil Audit

Menurut Larkin (1990) dalam Trisnaningsih (2007) untuk mengukur kinerja auditor, terdapat empat dimensi personalitas, yaitu (a) kemampuan (*ability*) yaitu kecakapan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal ini dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, pengalaman kerja, bidang pekerjaan, dan faktor usia, (b) komitmen profesi, yaitu tingkat loyalitas individu pada profesi, (c) motivasi, yaitu keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai suatu tujuan, (d) kepuasan kerja, yaitu tingkat kepuasan individu dengan posisinya dalam organisasi. Dalam hal ini, empat dimensi personalitas kinerja auditor secara bersamaan sangat mempengaruhi dalam menilai kualitas hasil audit yang dilakukan oleh auditor.

Untuk menjadi auditor yang profesional sangat diperlukan adanya keterampilan serta keahlian khusus, selain itu tuntutan pekerjaan yang sangat tinggi dan kemampuan untuk bersikap profesional menjadi tantangan yang harus dipenuhi oleh seorang auditor. Seorang auditor yang independen

dalam mengambil keputusan tidak berdasarkan kepentingan klien, pribadi maupun pihak lainnya, melainkan berdasarkan fakta dan bukti yang berhasil dikumpulkan selama penugasan (Hery, 2005 dalam Ichwan, 2012). Kinerja pemerintah inspektorat yang berkualitas sangat ditentukan oleh kinerja auditor internal, sehingga kinerja auditor menjadi perhatian utama, baik bagi instansi maupun pemerintahan dalam menilai hasil audit yang dilakukan.

Berdasarkan beberapa teori yang telah diuraikan sebelumnya serta hasil penelitian Larkin (1990) dalam Trisnaningsih (2007) mengungkapkan bahwa kinerja auditor yang terdiri empat dimensi personalitas yaitu kemampuan, komitmen profesi, motivasi, dan kepuasan kerja secara bersamaan mempengaruhi kualitas hasil audit. Berdasarkan uraian diatas maka disimpulkan :

H₁ : Kinerja Auditor Internal yang meliputi : Kemampuan (X1), Komitmen Profesi (X2), Motivasi (X3), serta Kepuasan Kerja (X4) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kualitas Hasil Audit.

2. Pengaruh Kinerja Auditor yang meliputi Kemampuan terhadap Kualitas Hasil Audit

Kemampuan merupakan kecakapan setiap individu untuk menyelesaikan pekerjaannya atau menguasai hal-hal yang ingin dikerjakan dalam suatu pekerjaan, dan kemampuan juga dapat dilihat dari tindakan tiap-tiap individu seperti pengalaman, keterampilan yang dimiliki dan kesanggupan kerjanya (Stepen P. Robbins, 2009).

De Angelo (1981) mendefinisikan kualitas audit sebagai probabilitas auditor akan menemukan dan melaporkan pelanggaran dalam sistem akuntansi klien. Berdasarkan definisi ini, maka De Angelo (1981) mendefinisikan dua dimensi yang mempengaruhi kualitas audit yaitu kemampuan untuk menemukan salah saji dan kemauan untuk melaporkan temuan salah saji tersebut.

Merujuk pada penelitian gabungan dari penelitian-penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Deis dan Giroux (1992), Maryani dan Ludigdo (2001), Widagdo et al. (2002), Wooten (2003) dan Mayangsari (2003). Variabel penelitian ini meliputi kemampuan, independensi, etika auditor dan kualitas audit, yang diadopsi dari penelitian mereka. Penelitian ini mengadopsi kerangka kontijensi untuk mengevaluasi hubungan antara kemampuan, independensi dan kualitas audit. Pendekatan kontijensi ini dilakukan dengan cara ditetapkannya variabel etika auditor sebagai variabel moderasi yang mungkin akan mempengaruhi secara kuat atau lemah hubungan antara kemampuan, independensi dan kualitas audit. Motivasinya adalah ingin mengetahui pengaruh variabel moderasi (etika auditor) terhadap kemampuan, independensi dan kualitas audit, mengingat beberapa tahun belakangan ini profesi auditor kerap dikaitkan dengan berbagai skandal yang menimpa perusahaan-perusahaan besar. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan dan independensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas audit. Berdasarkan uraian diatas maka disimpulkan bahwa :

H₂ : Kinerja Auditor yang meliputi Kemampuan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas hasil audit.

3. Pengaruh Kinerja Auditor yang meliputi Komitmen Profesi terhadap Kualitas Hasil Audit

Komitmen profesi sebagai auditor adalah suatu bentuk kesetiaan seorang auditor terhadap organisasi atau instansi. Di samping itu, akan menumbuhkan loyalitas serta mendorong keterlibatan diri auditor dalam mengambil berbagai keputusan. Oleh karena itu, komitmen tak kalah pentingnya harus dimiliki oleh seorang auditor dan di dedikasikan penuh pada pekerjaannya (Ikhsan dan Ishak, 2005:35).

Seorang auditor dikatakan profesional, bila dalam melaksanakan pemeriksaan ia menghasilkan audit yang memenuhi ketentuan yang telah ditetapkan oleh organisasi dan sesuai dengan kode etik atau standar profesi. Dalam hal ini auditor yang profesional mampu menghasilkan audit yang berkualitas (Agusti dan Pertiwi, 2013) .

Merujuk pada penelitian yang dilakukan oleh Suyanti, T., Halim, A., & Wulandari, Retno (2016). Pengaruh Komitmen Profesi, Pengalaman, Akuntabilitas dan Objektivitas Auditor Terhadap Kualitas Audit (Studi Empiris Pada KAP di Kota Malang). Temuan penelitian menunjukkan bahwa komitmen profesi, pengalaman, akuntabilitas dan objektivitas auditor secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas audit. Pada hasil pengujian hipotesis secara dominan menunjukkan bahwa komitmen profesi variabel paling berpengaruh terhadap kualitas audit.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka diajukan saran, bagi seorang auditor untuk diharapkan lebih meningkatkan sikap profesionalisme dalam menyelesaikan pekerjaannya. Berdasarkan uraian diatas maka disimpulkan :

H₃ : Kinerja Auditor yang meliputi Komitmen Profesi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas hasil audit.

4. Pengaruh Kinerja Auditor yang meliputi Motivasi terhadap Kualitas Hasil Audit

Kartono (1994:147) dalam Bahri (2010) istilah motivasi diambil dari bahasa latin motivus, yang artinya sebab, pikiran dasar, dorongan bagi seseorang untuk berbuat atau ide pokok yang selalu berpengaruh besar terhadap tingkah laku manusia. Sudarmanto (2018:56) motivasi seseorang terhadap suatu pekerjaan atau aktivitas akan berpengaruh terhadap hasil yang dicapai. Motivasi merupakan faktor kompetensi yang sangat penting. Motivasi merupakan faktor yang cenderung dapat diubah. Dorongan, penghargaan, pengakuan, dan perhatian terhadap individu dapat berpengaruh terhadap motivasi seseorang.

Kualitas audit yang berkualitas dapat tercapai jika kebutuhan auditor yang menjadi salah satu motivasi kerjanya tersebut dapat terpenuhi. Kompensasi dari organisasi berupa reward sesuai kinerjanya bisa menghasilkan kualitas audit karena auditor merasa bahwa organisasi telah memperhatinkan kebutuhan auditor (Khairunita, 2020).

Merujuk pada penelitian yang dilakukan oleh Rahardja (2014) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kualitas audit, sehingga semakin baik tingkat motivasi, maka akan semakin baik kualitas audit yang dilakukannya. Berdasarkan uraian diatas maka disimpulkan :

H₄ : Kinerja Auditor yang meliputi Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas hasil audit.

5. Pengaruh Kinerja Auditor yang meliputi Kepuasan Kerja terhadap Kualitas Hasil Audit

Kepuasan kerja adalah kepuasa kerja yang dinikmati dalam pekerjaan yang memperoleh pujian, hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan dan suasana lingkungan kerja yang baik (Nuraini, 2013:114).

Kepuasan kerja sangat penting, mengingat dampaknya terhadap keberhasilan atau kegagalan seorang auditor, apabila seorang auditor memiliki kepuasan kerja yang bagus, maka akan mampu bekerja lebih baik sehingga menghasilkan kualitas audit yang baik (Futri, Putu dan Juliarsa, 2014).

Merujuk pada penelitian yang dilakukan oleh Futri, Putu dan Juliarsa (2014) menunjukan bahwa kepuasan kerja auditor berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas audit. Apabila seorang auditor memiliki kepuasan kerja yang bagus, maka akan mampu bekerja lebih baik sehingga menghasilkan kualitas audit yang baik. Berdasarkan uraian diatas maka disimpulkan :

H₅ : Kinerja Auditor yang meliputi Kepuasan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas hasil audit.

BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian dan kerangka pemikiran yang diuraikan pada bab sebelumnya, maka yang menjadi obyek penelitian adalah Pengaruh Kinerja Auditor Internal Terhadap Kualitas Hasil Audit pada Kantor Inspektorat Kota Gorontalo.

3.2 Metode Penelitian

3.2.1 Metode Yang Digunakan

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode survey dengan paradigma (tingkat eksplanasi) asosiatif sebab akibat menggunakan data kuantitatif. Penelitian survey adalah metode penelitian yang menggunakan kuesioner sebagai instrumen utama untuk mengumpulkan data (Sugiyono, 2006). Sementara definisi metode survei menurut Kerlinger dalam Riduwan (2004), mengatakan bahwa penelitian survei adalah penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil. Penelitian asosiatif/korelasional adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih dengan tingkat eksplanasi hubungan sebab/akibat pengaruh (Sugiyono, 2010). Sedangkan penelitian kuantitatif adalah penelitian yang didasarkan pada data yang dapat dihitung untuk menghasilkan penaksiran kuantitatif yang kokoh.

3.2.2 Definisi Operasional Variabel

Karlinger dalam Sugiyono (2010) menyatakan bahwa variabel adalah konstruk (*construct*) atau sifat yang akan dipelajari. Lebih lanjut Karlinger menyatakan bahwa variabel dapat dikatakan suatu sifat yang diambil dari suatu nilai yang berbeda (*different values*). Dengan demikian variabel itu merupakan suatu yang bervariasi. Selanjutnya Kidder dalam Sugiyono (2006) menyatakan bahwa variabel adalah suatu kualitas (*qualities*) dimana peneliti mempelajari dan menarik kesimpulan darinya. Adapun variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kinerja Auditor Internal sebagai variabel bebas (X) dan Kualitas Hasil Audit sebagai variabel terikat (Y).

Kinerja auditor (X) merupakan tindakan atau pelaksanaan tugas pemeriksaan yang telah diselesaikan oleh auditor dalam kurun waktu tertentu yang telah ditetapkan. Pengertian kinerja auditor adalah akuntan publik yang melaksanakan penugasan pemeriksaan atau *examination* secara obyektif atas laporan keuangan suatu perusahaan atau organisasi lain dengan tujuan untuk menentukan apakah laporan keuangan tersebut menyajikan secara wajar sesuai dengan prinsip akuntansi yang berlaku umum, dalam semua hal yang material, posisi keuangan dan hasil usaha perusahaan (Mulyadi, 1998). Menurut Larkin (1990) dalam Trisnaningsih (2007) untuk mengukur kinerja auditor, terdapat empat dimensi personalitas, yaitu (a) kemampuan (*ability*) yaitu kecakapan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal ini dipengaruhi oleh tingkat

pendidikan, pengalaman kerja, bidang pekerjaan, dan faktor usia, (b) komitmen profesi, yaitu tingkat loyalitas individu pada profesinya, (c) motivasi, yaitu keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai suatu tujuan, (d) kepuasan kerja, yaitu tingkat kepuasan individu dengan posisinya dalam organisasi. Dalam hal ini, empat dimensi personalitas kinerja auditor secara bersamaan sangat mempengaruhi dalam menilai kualitas hasil audit yang dilakukan oleh auditor.

Kualitas Hasil Audit (Y) merupakan salah satu yang penting sebagai dasar pengambilan keputusan karena kualitas audit yang tinggi akan menghasilkan laporan keuangan yang dapat dipercaya. Kualitas hasil audit memiliki banyak dimensi sehingga belum ada pedoman tetap untuk mengukur kualitas hasil audit. Menurut Batubara (2012) mendefinisikan kualitas hasil audit adalah pelaporan tentang kelemahan pengendalian intern dan kepatuhan terhadap ketentuan, tanggapan dari pejabat yang bertanggung jawab, merahasiakan pengungkapan informasi yang dilarang, pendistribusian laporan hasil pemeriksaan dan tindak lanjut dari rekomendasi auditor sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Kualitas hasil audit menunjukkan mutu dari hasil audit. Semakin banyak temuan maka semakin berkualitas hasil auditnya. Kualitas hasil audit merupakan kualitas kerja auditor yang ditunjuk dengan laporan hasil audit yang dapat diandalkan berdasarkan standar yang telah ditetapkan. Untuk lebih jelasnya akan disajikan dalam tabel dibawah ini :

Tabel 3.1 Operasional Variabel X

Variabel	Sub Variabel	Indikator-indikator	Skala
Kinerja Auditor (X)	Kemampuan (X1)	1. Pengalaman 2. Keterampilan 3. Kesanggupan kerja	Ordinal
	Komitmen Profesi (X2)	1. Cara penilaian kompetensi 2. Kesempatan membuat keputusan 3. Dediikasi penuh pada pekerjaan	Ordinal
	Motivasi (X3)	1. Kebutuhan fisiologis 2. Kebutuhan cinta dan sosial 3. Kebutuhan harga diri	Ordinal
	Kepuasan Kerja (X4)	1. Hasil kerja 2. Pandangan terhadap pekerjaan 3. Lingkungan kerja	Ordinal

Sumber : Faiz, dkk. (2013), Robbins (2009), Ikhsan, dkk., (2005), Hall (1968), Usmara (2006), Nuraini (2013), dan Gibson (2016).

Tabel 3.2 Operasional Variabel Y

Variabel	Indikator	Skala
Kualitas Hasil Audit (Y)	1. Kelemahan pengendalian intern 2. Kepatuhan terhadap ketentuan 3. Tanggapan dari pejabat dari yang bertanggung jawab 4. Merahasiakan pengungkapan informasi yang dilarang 5. Pendistribusian laporan hasil pemeriksaan 6. Tindak lanjut dari rekomendasi auditor sesuai dengan perundang-undangan.	Ordinal

Sumber : Batubara (2008)

Dalam melakukan test dari masing-masing variabel akan diukur dengan menggunakan skala likert yang sudah dimodifikasi dengan lima alternatif

jawaban. Jawaban tersebut disusun dalam bentuk skala sikap yang disertai dengan lima pilihan jawaban yaitu : Selalu, Sering, Kadang-Kadang, Jarang, dan Tidak Pernah. Setiap pilihan akan diberikan bobot nilai yang berbeda seperti tampak dalam tabel berikut ini :

Tabel 3.3
Bobot Nilai Variabel

Pilihan	Bobot
Selalu	5
Sering	4
Kadang-Kadang	3
Jarang	2
Tidak Pernah	1

Sumber: Sugiyono (2009 : 135)

3.2.3 Populasi dan Sampel

3.2.3.1 Populasi

Nur Indrianto dan Bambang Supomo (2002) menjelaskan bahwa Populasi adalah sekelompok orang, kejadian atau segala sesuatu yang mempunyai karakteristik tertentu. Menurut Sugiyono, (2006) Populasi penelitian adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh auditor internal pada Kantor Inspektorat Kota Gorontalo yang berjumlah 35 orang.

Tabel 3.4 Jumlah Populasi dan Sampel

No	Keterangan	Populasi
1	Fungsional / JFA	
	Auditor Ahli Madya	1 orang
	Auditor Ahli Muda	8 orang
	Auditor Ahli Pratama	13 orang
	Auditor Penyelia	1 orang
	Auditor Pelaksana lanjutan	1 orang
2	Fungsional / P2UPD	
	Pengawas Pemerintah Madya	4 orang
	Pengawas Pemerintah Muda	5 orang
	Pengawas Pemerintah Pertama	-
3	Fungsional Auditor Kepegawaian	
	Auditor Kepegawaian Madya	-
	Auditor Kepegawaian Muda	1 orang
	Auditor Kepegawaian Pertama	1 orang
Jumlah		35 orang

3.2.3.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2012) yang dimaksud dengan sampel penelitian adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pada dasarnya ukuran sampel adalah langkah untuk menentukan besarnya sampel yang akan diambil dalam melaksanakan penelitian suatu objek.

Ukuran sampel pada dasarnya merupakan suatu langkah untuk menentukan besarnya suatu sampel yang diambil untuk melaksanakan suatu penelitian. Besarnya sampel dapat ditentukan melalui statistik dan deskriptif. Pengambilan sampel ini harus dilakukan sedemikian rupa sehingga diperoleh sampel yang benar-benar dapat berfungsi atau dapat menggambarkan keadaan populasi yang sebenarnya.

Metode penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sensus yaitu mengambil seluruh anggota Auditor Internal. Populasi untuk dijadikan sampel yaitu sebanyak 35 Auditor Internal pada Kantor Inspektorat Kota Gorontalo. Metode sensus ini digunakan karena keterbatasan sampel yang harus dipenuhi dalam penelitian kuantitatif sehingga seluruh populasi tersebut akan dijadikan sebagai sampel.

3.2.4 Jenis dan Sumber Data

3.2.4.1 Jenis Data

Menurut Sugiyono (2012) jenis data terdiri dari jenis data kuantitatif dan data kualitatif. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Data kuantitatif adalah data berupa bilangan yang nilainya berubah-ubah atau bersifat variatif. Dalam penelitian ini data kuantitatif adalah hasil kuisisioner dengan menggunakan skala likert yang disebarluaskan kepada responden.
2. Data kualitatif adalah data yang bukan merupakan data bilangan tetapi berupa ciri-ciri, sifat-sifat, keadaan serta gambaran suatu objek. Dalam penelitian ini data kualitatif adalah kondisi perusahaan/instansi pemerintahan atau sejarah perusahaan atau instansi pemerintahan.

3.2.4.2 Sumber Data

Sumber data dapat dibagi menjadi dua yaitu data primer dan data sekunder. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu :

1. Data primer. Sumber data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Sumber data primer dalam penelitian ini berasal dari para responden yang diperoleh dengan menggunakan teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner/angket.
2. Data sekunder. Data sekunder berupa data informasi penunjang penelitian. Yang di dapat dan diolah dari sumber interen instansi pemerintahan, maupun sumber eksteren dari lain yang berkorelasi dan relevan yang berasal dari jurnal-jurnal, serta publikasi hasil-hasil penelitian yang berkaitan dengan topic pembahasan penelitian.

3.2.4.3 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data ialah teknik atau cara-cara yang dapat digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data (Riduwan:2004) :

1. Angket, yaitu daftar pertanyaan/kuesioner yang diberikan peneliti kepada responden dilapangan.
2. Wawancara, yaitu data yang diperoleh dari sejumlah informasi dari pertanyaan. Dengan mengajukan pertanyaan kepada pimpinan atau pegawai yang memiliki keterkaitan tersebut dengan masalah yang diteliti oleh peneliti.
3. Pengamatan (observasi), yaitu melakukan pengamatan secara langsung ke objek penelitian atau lokasi penelitian.

4. Dokumentasi, yaitu pengumpulan data meliputi buku-buku yang relevan, peraturan-peraturan, laporan kegiatan, foto-foto, film dokumenter dari lokasi penelitian ini.

3.2.5 Pengujian Instrumen Penelitian (Uji Validitas dan Reliabilitas)

3.2.5.1 Uji Validitas

Menurut Arikunto (2001) Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen yang bersangkutan mampu mengukur apa yang hendak diukur. Kemudian menurut Sugiyono (2010) instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

Menurut Masrun, yang dikutip Sugiyono (2010) menyatakan item yang mempunyai korelasi positif dengan kriterium (skor total) dan korelasinya tinggi, menunjukkan bahwa item tersebut mempunyai validitas yang tinggi pula.

Uji validitas dilakukan dengan mengorelasikan masing-masing pernyataan dengan jumlah skor untuk masing-masing variable. Selanjutnya dalam memberikan interpretasi terhadap koefisien korelasi. Untuk pengujian validitas peneliti menggunakan rumus korelasi seperti yang dikemukakan oleh Pearson yang dikenal dengan rumus korelasi *product moment* sebagai berikut :

$$r_{XY} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X).(\sum Y)}{\sqrt{\{n. \sum X^2 - (\sum X)^2\}. \{n. \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Sumber : Riduwan, (2004:110)

Dimana:

r = Angka korelasi

X = Skor Pertanyaan (ke-n) variabel X

Y = Skor Pertanyaan (ke-n) variabel Y

n = Jumlah responden

XY = Skor pertanyaan dikali total pertanyaan

Selanjutnya dihitung dengan Uji-t dengan rumus :

$$t_{\text{Hitung}} = \frac{\sqrt{r(n-2)}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Dimana:

t = Nilai Hitung

r = Koefisien korelasi hasil r hitung

n = Jumlah responden

Distribusi (tabel t) untuk $\alpha = 0.05$ dan derajat kebebasan ($dk = n-2$), kaidah keputusan, jika $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ berarti valid, sebaliknya jika $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ berarti tidak valid. Jika instrument itu valid, maka dilihat kriteria penafsiran mengenai indeks korelasinya (r) sebagai berikut :

Tabel 3.5 Indeks Korelasi

R	Keterangan
$0,0 < 0,2$	Korelasi sangat rendah
$0,2 < 0,4$	Korelasi rendah
$0,4 < 0,6$	Korelasi sedang
$0,6 < 0,8$	Korelasi tinggi
$0,8 < 1$	Korelasi sangat tinggi

Sumber : Riduwan (2004)

3.2.5.2 Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas Instrumen dimaksudkan untuk mengetahui apakah alat pengumpul data pada dasarnya menunjukkan tingkat ketepatan, keakuratan, kestabilan, atau konsistensi alat tersebut dalam

mengungkapkan gejala tertentu dari sekelompok individu, walaupun dilakukan terhadap pertanyaan ataupun pernyataan yang sudah valid, untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten bila dilakukan pengukuran kembali terhadap gejala yang sama.

Metode uji realibilitas yang sering digunakan adalah *Cronbach's Alpha*. Metode ini sangat cocok digunakan pada skor berbentuk skala atau skor rentan, dimana uji reliabilitas dapat dilakukan dengan menggunakan *koefisien Alfa* (α) dari *Crombach* dengan rumus (Umar,2003):

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_b^2} \right) \quad \text{dan} \quad \sigma = \sqrt{\frac{\sum X^2}{n} - \frac{(\sum X)^2}{n}}$$

r_{11} = reliabilitas instrumen

k = banyak butir pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$ = jumlah varian butir

σ_b^2 = varian total

n = jumlah responden

X = nilai skor yang dipilih

Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan cara *one shot* atau pengukuran sekali saja dengan alat bantu SPSS uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0.60 (Ghozali, 2005).

3.2.6 Konversi Data

Untuk dapat diolah menjadi analisis jalur yang merupakan pengembangan dari analisis regresi berganda, data orginal yang biasanya di dapat dengan menggunakan skala likert dan lain – lain (*skor Kuessioner*) maka terlebih dahulu data ini harus di transformasikan menjadi data interval. Salah satu cara yang dapat digunakan adalah *Menthod of Succesive Interval* (MSI).

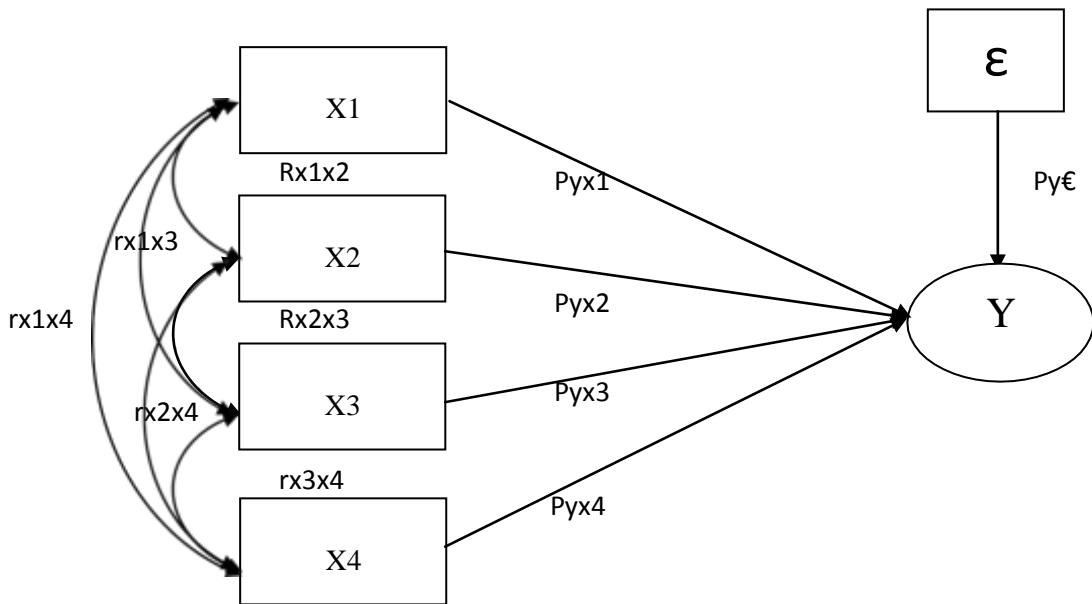
Menurut Harun Al-Rasyid dalam Riduwan dan Engkos Kuncoro (2007) langkah – langkah *Menthod of Succesive Interval* (MSI) adalah sebagai berikut :

1. Hitung Frekuensi (f), setiap skor (1 sampai dengan 5) dari responden yang memberikan tanggapannya.
2. Hitung proporsi dengan membagi jumlah frekuensi (f) dengan jumlah n sampel.
3. Tentukan proporsi kumulatif dengan menjumlahkan proporsi secara berurutan setiap responden.
4. Proporsi kumulatif dianggap mengikuti distribusi normal baku. Selanjutnya, hitung nilai Z berdasarkan pada proporsi kumulatif tadi.
5. Dari nilai Z yang diketahui tersebut, tentukan nilai density-nya dengan menggunakan table 4 (ordinates Y the Normal Curve a Z).

3.2.7 Metode Analisis

Untuk memecahkan masalah dan membuktikan hipotesis, seberapa besar Pengaruh Kinerja Auditor Internal (X) terhadap Kualitas Hasil Audit

(Y), maka pengujian hipotesis dengan menggunakan analisis jalur sebagai berikut :



Gambar 3.1 Struktur Pengaruh X1, X2, X3 dan X4 Terhadap Y

Keterangan :

X1 = Kemampuan

X2 = Komitmen Profesi

X3 = Motivasi

X4 = Kepuasan Kerja

Y = Kualitas Hasil Audit

ε = Variabel lain yang mempengaruhi Y

r = Korelasi

Py = Koefisien Jalur Untuk Mendapatkan Pengaruh Langsung

Gambar diatas memperlihatkan bahwa Variabel Y tersebut tidak hanya dipengaruhi oleh variable X1, X2, X3, X4, tetapi ada variable lain yang ikut mempengaruhi yang dinyatakan dengan variable *Epsilon* (ε) yaitu variable yang tidak diukur dan diteliti. Sesuai dengan hipotesis dan desain

penelitian yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dalam pengujian hipotesis menggunakan *path analisys* dengan langkah-langkah sebagai berikut :

- a. Membuat persamaan structural, yaitu :

$$Y = Pyx_1X_1 + Pyx_2X_2 + Pyx_3X_3 + Pyx_4X_4 + Py\epsilon$$

- b. Menghitung matriks korelasi antar X_1, X_2, X_3, X_4 dan Y
- c. Menghitung matriks antar variable eksogenus
- d. Menghitung matriks invers R_1^{-1}
- e. Menghitung Koefisien jalur Pyx_i ($i= 1,2,3,4$)
- f. Menghitung R^2y (X_1, X_2, X_3, X_4) yaitu koefisien yang menyatakan determinasi total X_1, X_2, X_3, X_4 terhadap Y
- g. Menghitung Koefisien Jalur Pengaruh Variabel Luar ($Py\epsilon$)
- h. Menghitung Variabel Independent terhadap Variabel dependent.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Inspektorat Kota Gorontalo berkedudukan di Jalan Achmad Nadjamuddin No. 11 Wumialo Kota Gorontalo dan sesuai dengan Peraturan Walikota No. 12 Tahun 2008 tentang Pelaksanaan Peraturan Daerah No. 2 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Teknis Daerah Kota Gorontalo.

Peraturan pemerintah Nomor 84 Tahun 2000 telah memberikan kekuasaan dan keleluasaan yang sangat besar terhadap Pemerintah Daerah dalam menyusun dan menetapkan organisasi perangkat daerahnya. Untuk pengembangan pola kemitraan antara Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2003 menjadi dasar pertimbangan perlunya penyempurnaan pedoman organisasi perangkat daerah.

Sejak ditetapkan sebagai Badan Pengawas Daerah (BAWASDA) berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2003, telah memberikan kekuasaan dan keleluasaan yang sangat besar kepada Pemerintah Daerah dalam menyusun dan menetapkan organisasi perangkat daerahnya. Sesuai dengan perkembangannya maka dialihkan bentuknya menjadi Inspektorat Kota Gorontalo sesuai dengan Perda Nomor 2 Tahun 2000, telah memberikan kekuasaan dan keleluasaan yang sangat besar kepada

Pemerintah Daerah dalam menyusun dan menetapkan organisasi perangkat daerahnya.

Inspektorat Kota Gorontalo sebagai Lembaga Pengawas Pemerintah Daerah merupakan salah satu unsur perpanjangan penyelenggaraan Pemerintah Daerah dengan tugas membantu Kepala Daerah dan Wakil Kepada Daerah dalam memfasilitasi proses pelaksanaan pengawasan di Daerah.

Berdasarkan Perwako No. 28 Tahun 2016 Tentang Kedudukan, Susunan, Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Inspektorat Kota Gorontalo terdiri dari :

- a. Inspektur
- b. Sekretariat;
 - Subbagian Administrasi dan Umum
 - Subbagian Program, Evaluasi dan Pelaporan
- c. Inspektur Pembantu Wilayah I;
- d. Inspektur Pembantu Wilayah II;
- e. Inspektur Pembantu Wilayah III;
- f. Kelompok Jabatan Fungsional.
 - Auditor
 - Pengawas Pemerintah Urusan Pemerintah Daerah (P2UPD)
 - Auditor Kepegawaian

4.1.1 Visi dan Misi

- **Visi** : “Menjadikan Inspektorat Kota Gorontalo sebagai Lembaga Pengawas yang Profesional, Inovatif, Kreatif dan Parisipatif serta menjadikan Aparatur Pemerintah Kota yang baik dan berwibawa bebas dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme”.
- **Misi** : Inspektorat Kota Gorontalo adalah :
 1. Mendorong dan memberikan kontribusi bagi terselenggaranya program pembangunan pemerintah dan daerah,
 2. Mendorong terwujudnya akuntabilitas publik,
 3. Mendorong terwujudnya iklim yang dapat mencegah Korupsi, Kolusi dan Nepotisme serta terciptanya aparatur bersih dan handal,
 4. Menumbuhkembangkan sinergi pengawasan dilingkungan pemerintah,
 5. Meningkatkan hasil pengawasan.

4.1.2 Tugas Pokok dan Fungsi Inspektorat

Sesuai ketentuan Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016, Inspektorat merupakan unsur pengawas penyelenggaraan Pemerintahan Daerah yang bertanggung jawab kepada Bupati/Walikota melalui Sekretaris Daerah dengan tugas membantu walikota dalam membina dan mengawasi pelaksanaan Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah dan Tugas Pembantuan oleh Perangkat Daerah.

Sebagai aparat Pemerintah Daerah yang membantu Walikota dalam melaksanakan tugas-tugas pengawasan intern pemerintah, dan berdasarkan Peraturan Daerah Kota Gorontalo Nomor 48 Tahun 2016 tentang Organisasi dan Tata Kerja BAPPEDA, Inspektorat dan Lembaga Teknis Daerah Kota Gorontalo, dan ditindaklanjuti dengan Peraturan Walikota Gorontalo Nomor 28 Tahun 2018 tanggal 26 Desember 2018 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, serta Tata Kerja Inspektorat Kota Gorontalo, Inspektorat Kota Gorontalo mempunyai tugas pokok melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan urusan pemerintahan di daerah, pelaksanaan pembinaan atas penyelenggaraan pemerintahan daerah Kota dan pelaksanaan urusan pemerintahan di daerah Kota. Di samping itu, Inspektorat juga melaksanakan tugas-tugas lainnya, yaitu: Audit, Reviu, Evaluasi, Pemantauan, dan Pengawasan lain.

Untuk melaksanakan tugas pokok tersebut di atas, Inspektorat Kota Gorontalo 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 Walikota;
4. Penyusunan laporan hasil hasil pengawasan

5. Pelaksanaan administrasi Inspektorat; dan
6. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Walikota terkait tugas dan fungsinya.

Di samping itu, berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2017 tentang Pembinaan dan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintah Daerah, Pengawasan terbagi atas 2 (dua) yakni Pengawasan Umum dan Pengawasan Teknis yang meliputi :

- Pengawasan Umum meliputi:
 - a. Pembagian urusan pemerintahan;
 - b. Kelembagaan daerah;
 - c. Kepegawaian pada perangkat daerah;
 - d. Keuangan daerah;
 - e. Pembangunan daerah;
 - f. Pelayanan publik di daerah;
 - g. Kerjasama daerah;
 - h. Kebijakan daerah;
 - i. Kepala Daerah dan DPRD; dan
 - j. Bentuk pengawasan lain sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

- Pengawasan Teknis

Pengawasan teknis dilakukan terhadap teknis pelaksanaan substansi urusan pemerintahan yang diserahkan ke daerah meliputi:

- a. Capaian standar pelayanan minimal atas pelayanan dasar;

- b. Ketaatan terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan termasuk ketaatan pelaksanaan norma, standar, prosedur, dan kriteria yang ditetapkan oleh Pemerintah Pusat dalam pelaksanaan urusan pemerintahan konkuren;
- c. Dampak pelaksanaan urusan pemerintahan konkuren yang dilakukan oleh Pemerintah Daerah; dan

Akuntabilitas pengelolaan anggaran pendapatan dan belanja Negara dalam pelaksanaan urusan pemerintahan konkuren di daerah.

4.1.3 Struktur dan Bagan Organisasi

- a. Struktur Organisasi

Pembentukan struktur organisasi Inspektorat Kota Gorontalo berdasarkan Peraturan Walikota Gorontalo Nomor 28 Tahun 2018 tanggal 26 Desember 2018 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, serta Tata Kerja Inspektorat Kota Gorontalo, terdiri dari:

1. Inspektur;
2. Sekretariat, membawahkan :
 - a. Subbagian Administrasi dan Umum
 - b. Subbagian Program, Evaluasi dan Pelaporan
3. Inspektur Pembantu Wilayah I;
4. Inspektur Pembantu Wilayah II;
5. Inspektur Pembantu Wilayah III;
6. Inspektur Pembantu Wilayah IV;

4.1.4 Deskriptif Karakter Responden

1. Jenis Kelamin

Dari hasil penelitian yang dilakukan mendapatkan data responden berdasarkan jenis kelamin yang dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.1. Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi (Σ)	Presentase (%)
Laki-Laki	12	34%
Perempuan	23	66%
Total	35	100%

Sumber: Hasil Olahan Data 2022

Dari tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa jumlah responden laki-laki yaitu 12 orang atau sekitar 34%, sedangkan jumlah responden perempuan sebanyak 23 orang atau sekitar 66%, hal ini menunjukkan bahwa antara responden perempuan lebih banyak dibandingkan dengan responden laki-laki yang bekerja sebagai auditor internal di Kantor Inspektorat Kota Gorontalo.

2. Pendidikan

Dari hasil penelitian yang dilakukan mendapatkan data responden berdasarkan jenis pendidikan yang dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.2 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Pendidikan

Pendidikan	Frekuensi (Σ)	Presentase (%)
SD	-	0
SMP	-	0
SMA/SMK	-	0
Diploma	2	6%
Sarjana	27	77%
Magister	6	17%
Doktor	-	0
Total	35	100%

Sumber: Hasil Olahan Data 2022

Dari tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa jumlah responden yang memiliki pendidikan Diploma yaitu sebanyak 2 orang atau sekitar 6%, jumlah responden yang memiliki pendidikan Sarjana yaitu sebanyak 27 orang atau sekitar 77%, jumlah responden yang memiliki pendidikan Magister yaitu sebanyak 6 orang atau sekitar 17%, hal ini menunjukkan bahwa auditor internal yang bekerja di Kantor Inspektorat Kota Gorontalo didominasi oleh responden yang berpendidikan Sarjana.

3. Umur

Dari hasil penelitian yang dilakukan mendapatkan data responden berdasarkan jenis umur responden yang dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.3 Distribusi Responden Berdasarkan Umur

Umur	Frekuensi (Σ)	Presentase (%)
< 20 Tahun	-	0
20 – 30 Tahun	7	20%
30 - 40 Tahun	18	51%
> 40 Tahun	10	29%
Total	35	100%

Sumber: Hasil Olahan Data 2022

Dari tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa jumlah responden yang berumur 20 – 30 tahun yaitu sebanyak 7 orang atau sekitar 20%, jumlah responden yang berumur 30 – 40 tahun yaitu sebanyak 18 orang atau sekitar 51%, dan jumlah responden yang berumur 40 tahun ke atas yaitu sebanyak 10 orang atau sekitar 29%, hal ini menunjukkan bahwa auditor internal yang bekerja di Kantor Inspektorat Kota Gorontalo didominasi oleh responden yang berumur sekitar 30 – 40 tahun.

4.2 Hasil Penelitian

4.2.1 Deskriptif Variabel Penelitian

Berikut ini akan disajikan gambaran hasil tabulasi data atau variabel yang menjadi objek penelitian dan kriteria interpretasi skor sebagai berikut:

Jumlah skor tertinggi : $5 \times 1 \times 35 = 175$

Jumlah skor terendah : $1 \times 1 \times 35 = 35$

Rentang Skala : $\frac{175 - 35}{5} = 28$

Tabel 4.4 Kriteria Interpretasi Skor

No	Rentang Skor	Kriteria
1	35 – 63	Sangat Rendah
2	64 – 92	Rendah
3	93 – 121	Sedang
4	122 – 150	Tinggi
5	151 – 175	Sangat Tinggi

Sumber: Hasil Olahan Data 2022

Berikut ini adalah sajian gambaran dari hasil tabulasi data atau variabel yang menjadi objek penelitian. Berdasarkan data yang telah terkumpul dari 35 responden yang ditetapkan sebagai sampel data variabel dapat ditabulasi seperti berikut :

1. Kemampuan (X_1)

Berdasarkan tabulasi data yang dilakukan diperoleh nilai untuk masing-masing indikator dari sub variabel Kemampuan (X_1) menurut tinjauan responden sebagai berikut :

Tabel 4.5 Tanggapan Responden Variabel Kemampuan (X_1)

Bobot	Item								
	X1.1			X1.2			X1.3		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
5	11	55	37%	10	50	36%	7	35	26%
4	20	80	55%	15	60	44%	14	56	42%
3	4	12	8%	9	27	19%	14	42	32%
2	0	0	0%	1	2	1%	0	0	0%
1	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%
Σ	35	147	100%	35	139	100%	35	133	100%
Kategori	TINGGI			TINGGI			TINGGI		

Sumber: Hasil Olahan Data 2022

Berdasarkan data tabel diatas dapat diketahui bahwa dari 35 responden auditor internal yang diteliti secara umum, persepsi responden terhadap item-item pernyataan pada variabel Kemampuan (X_1) responden yang menjawab item pernyataan $X_{1.1}$ memperoleh skor sebesar 147 dengan kategori **Tinggi**, responden yang menjawab item pernyataan $X_{1.2}$ memperoleh skor sebesar 139 dengan kategori **Tinggi**, responden yang menjawab item pernyataan $X_{1.3}$ memperoleh skor sebesar 133 dengan kategori **Tinggi**.

2. Komitmen Profesi (X_2)

Berdasarkan tabulasi data yang dilakukan diperoleh nilai untuk masing-masing indikator dari sub variabel Komitmen Profesi (X_2) menurut tinjauan responden sebagai berikut :

Tabel 4.6 Tanggapan Responden Variabel Komitmen Profesi (X_2)

Bobot	Item								
	X2.1			X2.2			X2.3		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
5	10	50	35%	30	150	90%	19	95	62%
4	20	80	55%	2	8	5%	10	40	26%
3	5	15	10%	3	9	5%	6	18	12%
2	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%
1	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%
Σ	35	145	100%	35	167	100%	35	153	100%
Kategori	TINGGI			SANGAT TINGGI			SANGAT TINGGI		

Sumber: Hasil Olahan Data 2022

Berdasarkan data tabel diatas dapat diketahui bahwa dari 35 responden auditor internal yang diteliti secara umum, persepsi responden terhadap item-item pernyataan pada variabel Komitmen Profesi (X_2) responden yang menjawab item pernyataan $X_{2.1}$

memperoleh skor sebesar 145 dengan kategori **Tinggi**, responden yang menjawab item pernyataan X_{2.2} memperoleh skor sebesar 167 dengan kategori **Sangat Tinggi**, responden yang menjawab item pernyataan X_{2.3} memperoleh skor sebesar 153 dengan kategori **Sangat Tinggi**.

3. Motivasi (X₃)

Berdasarkan tabulasi data yang dilakukan diperoleh nilai untuk masing-masing indikator dari sub variabel Motivasi (X₃) menurut tinjauan responden sebagai berikut :

Tabel 4.7 Tanggapan Responden Variabel Motivasi (X₃)

Bobot	Item								
	X3.1			X3.2			X3.3		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
5	11	55	39%	16	80	51%	16	80	52%
4	15	60	42%	19	76	49%	17	68	44%
3	9	27	19%	0	0	0%	2	6	4%
2	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%
1	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%
Σ	35	142	100%	35	156	100%	35	154	100%
Kategori	TINGGI			SANGAT TINGGI			SANGAT TINGGI		

Sumber: Hasil Olahan Data 2022

Berdasarkan data tabel diatas dapat diketahui bahwa dari 35 responden auditor internal yang diteliti secara umum, persepsi responden terhadap item-item pernyataan pada variabel Motivasi (X₃) responden yang menjawab item pernyataan X_{3.1} memperoleh skor sebesar 142 dengan kategori **Tinggi**, responden yang menjawab item pernyataan X_{3.2} memperoleh skor sebesar 156 dengan kategori **Sangat Tinggi**, responden yang menjawab item pernyataan X_{3.3} memperoleh skor sebesar 154 dengan kategori **Sangat Tinggi**.

4. Kepuasan Kerja (X₄)

Berdasarkan tabulasi data yang dilakukan diperoleh nilai untuk masing-masing indikator dari sub variabel Kepuasan Kerja (X₄) menurut tinjauan responden sebagai berikut :

Tabel 4.8 Tanggapan Responden Variabel Kepuasan Kerja (X₄)

Bobot	Item								
	X4.1			X4.2			X4.3		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
5	8	40	27%	14	70	49%	13	65	45%
4	26	104	71%	11	44	31%	15	60	41%
3	1	3	2%	9	27	19%	7	21	14%
2	0	0	0%	1	2	1%	0	0	0%
1	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%
Σ	35	147	100%	35	143	100%	35	146	100%
Kategori	TINGGI			TINGGI			TINGGI		

Sumber: Hasil Olahan Data 2022

Berdasarkan data tabel diatas dapat diketahui bahwa dari 35 responden auditor internal yang diteliti secara umum, persepsi responden terhadap item-item pernyataan pada variabel Kepuasan Kerja (X₄) responden yang menjawab item pernyataan X_{4.1} memperoleh skor sebesar 147 dengan kategori **Tinggi**, responden yang menjawab item pernyataan X_{4.2} memperoleh skor sebesar 143 dengan kategori **Tinggi**, responden yang menjawab item pernyataan X_{4.3} memperoleh skor sebesar 146 dengan kategori **Tinggi**.

5. Kualitas Hasil Audit (Y)

Berdasarkan tabulasi data yang dilakukan diperoleh nilai untuk masing-masing indikator dari variabel Kualitas Hasil Audit (Y) menurut tinjauan responden sebagai berikut :

Tabel 4.9 Tanggapan Responden Variabel Kualitas Hasil Audit (Y)

Bobot	Item								
	Y.1			Y.2			Y.3		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
5	5	25	20%	18	90	57%	13	65	45%
4	15	60	47%	16	64	41%	13	52	36%
3	13	39	30%	1	3	2%	9	27	19%
2	2	4	3%	0	0	0%	0	0	0%
1	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%
Σ	35	128	100%	35	157	100%	35	144	100%
Kategori	TINGGI			SANGAT TINGGI			TINGGI		

Bobot	Y.4			Y.5			Y.6		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
5	20	100	63%	20	100	63%	20	100	64%
4	15	60	37%	14	56	35%	12	48	31%
3	0	0	0%	1	3	2%	3	9	5%
2	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%
1	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%
Σ	35	160	100%	35	159	100%	35	157	100%
Kategori	SANGAT TINGGI			SANGAT TINGGI			SANGAT TINGGI		

Sumber: Hasil Olahan Data 2022

Berdasarkan data tabel di atas dapat diketahui bahwa dari 35 responden auditor internal secara umum, persepsi responden terhadap item-item pernyataan pada variabel kualitas hasil audit (Y) responden yang menjawab item pernyataan Y.1 memperoleh skor sebesar 128 dengan kategori **Tinggi**, responden yang menjawab item pernyataan Y.2 memperoleh skor sebesar 157 dengan kategori **Sangat Tinggi**, responden yang menjawab item pernyataan Y.3 memperoleh skor sebesar 144 dengan kategori **Tinggi**, responden yang menjawab item pernyataan Y.4 memperoleh skor sebesar 160 dengan kategori **Sangat Tinggi**.

Tinggi, responden yang menjawab item pernyataan Y.5 memperoleh skor sebesar 159 dengan kategori **Sangat Tinggi**, responden yang menjawab item pernyataan Y.6 memperoleh skor sebesar 157 dengan kategori **Sangat Tinggi**.

4.2.2 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kemampuan (X₁)

Hasil pengujian validitas dan reliabilitas dari sub variabel Kemampuan (X₁) dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Kemampuan (X₁)

Variabel	Indikator	Uji Validitas dan Reliabilitas				
		r hitung	Ket	Cronbach's Alpha	Standar	Keterangan
Kemampuan	X1.1	0,777	Valid Jika r > 0,30	0,923	> 0,6 = Reliabel	Valid dan Reliabel
	X1.2	0,851				Valid dan Reliabel
	X1.3	0,811				Valid dan Reliabel

Sumber: Hasil Olahan Data 2022

Dari data tabel diatas menjelaskan bahwa dimana seluruh item pernyataan untuk sub variabel Kemampuan (X₁) seluruh item instrumen menunjukkan hasil yang valid dan reliabel. Keputusan valid ini diambil karena seluruh item nilai r _{hitung} yang lebih besar dari t _{tabel} 0,30, sedangkan pengujian reliabel *cronbach's alpha* sebesar 0,923. Nilai ini jika dibandingkan dengan nilai alpha 0,60 masih lebih besar nilai *cronbach's alpha* nya, dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk sub variabel Kemampuan (X₁) adalah Valid dan Reliabel.

2. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Komitmen Profesi (X₂)

Hasil pengujian validitas dan reliabilitas dari sub variabel Komitmen Profesi (X₂) dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Komitmen Profesi (X₂)

Variabel	Indikator	Uji Validitas dan Reliabilitas				
		r _{hitung}	Ket	<i>Cronbach's Alpha</i>	Standar	Keterangan
Komitmen Profesi	X2.1	0,645	Valid Jika $r > 0,30$	0,912	> 0,6 = Reliabel	Valid dan Reliabel
	X2.2	0,774				Valid dan Reliabel
	X2.3	0,661				Valid dan Reliabel

Sumber: Hasil Olahan Data 2022

Dari data tabel diatas menjelaskan bahwa seluruh item pernyataan untuk sub variabel Komitmen Profesi (X₂) seluruh item instrumen menunjukkan hasil yang valid dan reliabel. Keputusan valid ini diambil karena seluruh item nilai r _{hitung} yang lebih besar dari t _{tabel} 0,30, sedangkan pengujian reliabel *cronbach's alpha* sebesar 0,912. Nilai ini jika dibandingkan dengan nilai alpha 0,60 masih lebih besar nilai *cronbach's alpha* nya, dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk sub variabel Komitmen Profesi (X₂) adalah Valid dan Reliabel.

3. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Motivasi (X₃)

Hasil pengujian validitas dan reliabilitas dari sub variabel Motivasi (X₃) dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.12 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Motivasi (X₃)

Variabel	Indikator	Uji Validitas dan Reliabilitas				
		r hitung	Ket	Cronbach's Alpha	Standar	Keterangan
Motivasi	X3.1	0,878	Valid Jika $r > 0,30$	0,916	$> 0,6 =$ Reliabel	Valid dan Reliabel
	X3.2	0,731				Valid dan Reliabel
	X3.3	0,828				Valid dan Reliabel

Sumber: Hasil Olahan Data 2022

Dari data tabel diatas menjelaskan bahwa dimana seluruh item pernyataan untuk sub variabel Motivasi (X₃) seluruh item instrumen menunjukkan hasil yang valid dan reliabel. Keputusan valid ini diambil karena seluruh item nilai r_{hitung} yang lebih besar dari $t_{tabel} 0,30$, sedangkan pengujian reliabel *cronbach's alpha* sebesar 0,916. Nilai ini jika dibandingkan dengan nilai alpha 0,60 masih lebih besar nilai *cronbach's alpha* nya, dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk sub variabel Motivasi (X₃) adalah Valid dan Reliabel.

4. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja (X₄)

Hasil pengujian validitas dan reliabilitas dari sub variabel Kepuasan Kerja (X₄) dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.13 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Kepuasan Kerja (X₄)

Variabel	Indikator	Uji Validitas dan Reliabilitas				
		r hitung	Ket	Cronbach's Alpha	Standar	Keterangan
Kepuasan Kerja	X4.1	0,538	Valid Jika $r > 0,30$	0,922	$> 0,6 =$ Reliabel	Valid dan Reliabel
	X4.2	0,902				Valid dan Reliabel
	X4.3	0,912				Valid dan Reliabel

Sumber: Hasil Olahan Data 2022

Dari data tabel diatas menjelaskan bahwa dimana seluruh item pernyataan untuk sub variabel Kepuasan Kerja (X₄) seluruh item

instrumen menunjukkan hasil yang valid dan reliabel. Keputusan valid ini diambil karena seluruh item nilai r_{hitung} yang lebih besar dari t_{tabel} 0,30, sedangkan pengujian reliabel *cronbach's alpha* sebesar 0,922. Nilai ini jika dibandingkan dengan nilai alpha 0,60 masih lebih besar nilai *cronbach's alpha* nya, dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk sub variabel Kepuasan Kerja (X_4) adalah Valid dan Reliabel.

5. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kualitas Hasil Audit (Y)

Hasil pengujian validitas dan reliabilitas dari variabel Kualitas Hasil Audit (Y) dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.14 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Kualitas Hasil Audit (Y)

Variabel	Indikator	Uji Validitas dan Reliabilitas				
		r_{hitung}	Ket	Cronbach' Alpha	Standar	Keterangan
Kualitas Hasil Audit	Y.1	0,393	Valid Jika $r > 0,30$	0,929	$> 0,6 =$ Reliabel	Valid dan Reliabel
	Y.2	0,751				Valid dan Reliabel
	Y.3	0,881				Valid dan Reliabel
	Y.4	0,712				Valid dan Reliabel
	Y.5	0,676				Valid dan Reliabel
	Y.6	0,641				Valid dan Reliabel

Sumber: Hasil Olahan Data 2022

Dari data tabel diatas menjelaskan bahwa dimana seluruh item pernyataan untuk variabel Kualitas Hasil Audit (Y) seluruh item instrumen menunjukkan hasil yang valid dan reliabel. Keputusan valid ini diambil karena seluruh item nilai r_{hitung} yang lebih besar dari t_{tabel} 0,30, sedangkan pengujian reliabel *cronbach's alpha* sebesar 0,929. Nilai ini jika dibandingkan dengan nilai alpha 0,60 masih lebih besar

nilai *cronbach's alpha* nya, dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk variabel Kualitas Hasil Audit (Y) adalah Valid dan Reliabel.

Pengujian hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini akan diuji menggunakan statistik dengan menggunakan teknik atau metode analisis jalur. Analisis kuantitatif atau variabel bebas yaitu Kinerja Auditor Internal yang berpengaruh terhadap Kualitas Hasil Audit pada Kantor Inspektorat Kota Gorontalo.

Hasil analisis jalur tersebut nantinya akan diketahui apakah variabel-variabel bebas (independen) baik secara simultan ataupun secara parsial memberikan pengaruh yang nyata (signifikan) terhadap variabel terikat (dependen). Berdasarkan hasil pengolahan data dari 35 responden auditor internal menggunakan program SPSS versi 19.

4.2.3 Analisis Data

Dalam proses penelitian, kegiatan yang terpenting adalah pengolahan data. Penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh Kinerja Auditor Internal terhadap Kualitas Hasil Audit baik secara simultan maupun parsial pada Kantor Inspektorat Kota Gorontalo. Maka berikut ini akan dikemukakan analisis hasil statistik. Berdasarkan hasil analisis yang menggunakan analisis jalur dengan menggunakan program SPSS, maka berikut ini akan disajikan hasil pengujian hipotesis dan besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat sebagai berikut :

Tabel 4.15
Hasil Pengujian Hipotesis dan Besarnya Pengaruh Variabel X Terhadap Y

Pengaruh Antar Variabel	Besarnya Pengaruh	Nilai Signifikansi	Alpha (α)	Keputusan	Kesimpulan
$Y \leftarrow X$	0,731	0,000	0,05	Signifikan	Diterima
$Y \leftarrow X_1$	-0,378	0,074	0,05	Tidak Signifikan	Ditolak
$Y \leftarrow X_2$	-0,024	0,901	0,05	Tidak Signifikan	Ditolak
$Y \leftarrow X_3$	0,729	0,020	0,05	Signifikan	Diterima
$Y \leftarrow X_4$	0,966	0,003	0,05	Signifikan	Diterima
Variabel Lain	0,269	-	-	-	-

Sumber : Hasil Olahan Data 2022

Dari data tabel di atas menunjukkan bahwa kualitas hasil audit yang dijelaskan oleh variabel kinerja auditor internal yang meliputi, kemampuan (X_1), komitmen profesi (X_2), motivasi (X_3) dan kepuasan kerja (X_4) terhadap kualitas hasil audit (Y), memperoleh besarnya pengaruh sebesar 0,731 atau 73%, dengan taraf uji nilai signifikan sebesar 0,000, hal ini menunjukkan bahwa secara statistik hasil yang didapatkan lebih kecil dibandingkan dengan nilai alpha (α) yang ditetapkan yaitu sebesar 0,05 atau 5%. Hasil ini dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel independen berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Dengan demikian, model yang digunakan dalam penelitian ini dapat digunakan untuk menjelaskan pengaruh kinerja auditor internal terhadap kualitas hasil audit. Berdasarkan hasil diatas maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini “kinerja auditor yang meliputi, kemampuan (X_1), komitmen profesi (X_2), motivasi (X_3) dan kepuasan kerja (X_4) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas hasil audit dapat **diterima.**”

Pengaruh sub variabel kemampuan (X_1) terhadap kualitas hasil audit (Y), memperoleh besarnya pengaruh sebesar -0,378 atau -38%, dengan taraf uji nilai signifikan sebesar 0,074 atau 7,4%, hal ini menunjukkan bahwa secara statistik hasil yang didapatkan lebih besar dibandingkan dengan nilai alpha (α) yang ditetapkan yaitu sebesar 0,05 atau 5%. Dengan demikian, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini tidak terbukti “kemampuan (X_1) secara parsial berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kualitas hasil audit **ditolak.**” Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kemampuan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kualitas hasil audit.

Pengaruh sub variabel komitmen profesi (X_2) terhadap kualitas hasil audit (Y), memperoleh besarnya pengaruh sebesar -0,024 atau (-2,4%), dengan taraf uji nilai signifikan sebesar 0,901 atau 90%, hal ini menunjukkan bahwa secara statistik hasil yang didapatkan lebih besar dibandingkan dengan nilai alpha (α) yang ditetapkan yaitu sebesar 0,05 atau 5%. Dengan demikian, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini tidak terbukti yaitu “komitmen profesi (X_2) secara parsial berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kualitas hasil audit **ditolak.**” Hasil dalam penelitian menunjukkan bahwa komitmen profesi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kualitas hasil audit.

Pengaruh sub variabel motivasi (X_3) terhadap kualitas hasil audit (Y), memperoleh besarnya pengaruh sebesar 0,729 atau 73%, dengan taraf uji nilai signifikan sebesar 0,020 atau 2%, hal ini menunjukkan bahwa

secara statistik hasil yang didapatkan lebih kecil dibandingkan dengan nilai alpha (α) yang ditetapkan yaitu sebesar 0,05 atau 5%. Dengan demikian, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini “motivasi (X_3) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas hasil audit dapat **diterima.**”

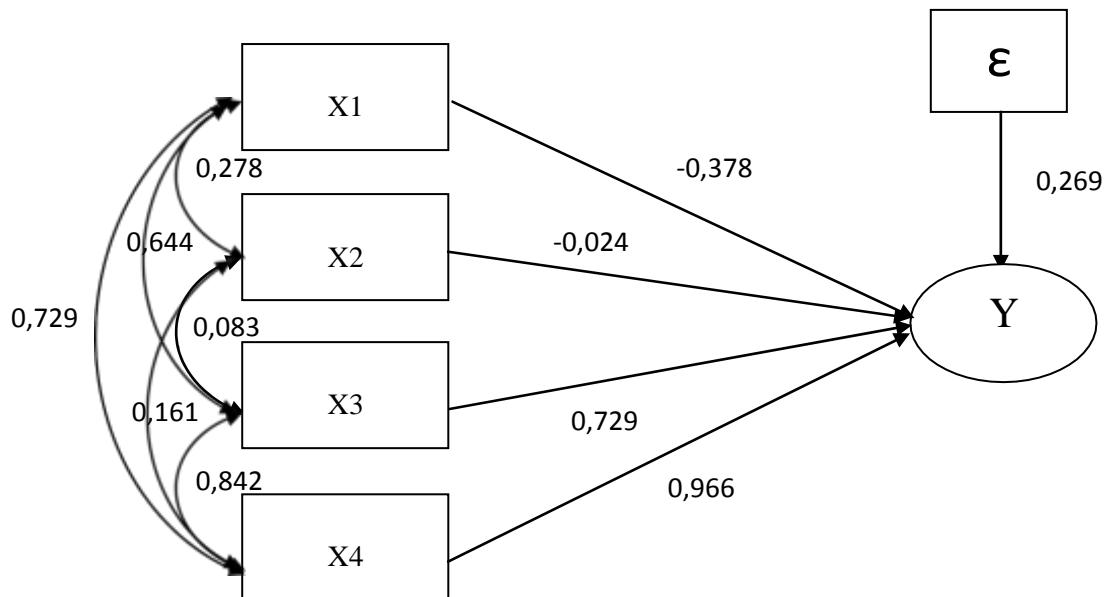
Pengaruh sub variabel kepuasan kerja (X_4) terhadap kualitas hasil audit (Y), memperoleh besarnya pengaruh sebesar 0,966 atau 97%, dengan taraf uji nilai signifikan sebesar 0,003 atau 0,3%, hal ini menunjukkan bahwa secara statistik hasil yang didapatkan lebih kecil dibandingkan dengan nilai alpha (α) yang ditetapkan yaitu sebesar 0,05 atau 5%. Dengan demikian, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini “kepuasan kerja (X_4) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas hasil audit dapat **diterima.**”

Pengaruh variabel lain memperoleh besarnya pengaruh sebesar 0,269 atau 27%, hasil ini didapatkan dari sisa besarnya pengaruh yang ditimbulkan oleh kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen atau secara bersama-sama (simultan), tetapi hasil ini masih dalam kategori rendah.

Untuk mengetahui pengaruh Kinerja Auditor Internal (X), Kemampuan (X_1), Komitmen Profesi (X_2), Motivasi (X_3) dan Kepuasan Kerja (X_4), terhadap Kualitas Hasil Audit (Y) pada Inspektorat Kota Gorontalo, maka berikut ini akan disajikan analisis hasil yang dapat dilihat melalui persamaan fungsional dalam model tabel simultan sebagai berikut :

$$Y = -0,378X_1 - 0,024X_2 + 0,729X_3 + 0,966X_4 + 0,269\epsilon$$

Dari persamaan fungsional di atas dapat diketahui hubungan antara variabel Kinerja Auditor Internal (X) terhadap Kualitas Hasil Audit (Y) pada gambar berikut :



Gambar 4.2 Hasil Estimasi Analisis Jalur

Berdasarkan gambar di atas, maka secara sistematis pengaruh variabel Kinerja Auditor Internal baik secara simultan maupun secara parsial terhadap Kualitas Hasil Audit dapat dijelaskan melalui tabel berikut :

Tabel 4.16
Pengaruh Kinerja Auditor Internal Terhadap Kualitas Hasil Audit

Keterangan	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung	Total (%)
X1 terhadap Y	0,070	-0,196	-13%
X2 terhadap Y	0,000	-0,001	0%
X3 terhadap Y	0,190	0,158	35%
X4 terhadap Y	0,401	0,109	51%
Pengaruh Variabel X1, X2, X3, X4 terhadap Y			73%
Pengaruh Variabel Lain terhadap Y			27%
Total			100%

Sumber : Hasil Olahan Data 2022

Berdasarkan data tabel di atas, dapat dijelaskan pengaruh antar variabel. Variabel yang dimaksud meliputi, Kemampuan (X_1) memiliki koefisien pengaruh langsung sebesar 0,070 atau 7% dengan koefisien pengaruh tidak langsung sebesar -0,196 atau -20% terhadap variabel kualitas hasil audit (Y) sebesar -0,126 atau -13%. Nilai tersebut bermakna jika kemampuan (X_1) ditingkatkan dan diefektifkan, maka kualitas hasil audit akan menurun sebesar -13%.

Variabel Komitmen Profesi (X_2) memiliki koefisien pengaruh langsung sebesar 0,000 atau sebesar 0% dengan pengaruh tidak langsung sebesar -0,001 atau 0% terhadap variabel kualitas hasil audit (Y) sebesar 0,000 atau 0%. Nilai tersebut bermakna antara komitmen profesi (X_2) dan kualitas hasil audit (Y) tidak berpengaruh antar keduanya karena nilai korelasi yang didapatkan 0% dalam artian netral.

Variabel Motivasi (X_3) memiliki koefisien pengaruh langsung sebesar 0,190 atau 19% dengan koefisien pengaruh tidak langsung sebesar 0,158 atau 16% terhadap variabel kualitas hasil audit (Y) sebesar 0,348 atau 35%. Nilai tersebut bermakna jika motivasi (X_3) lebih ditingkatkan dan diefektifkan, maka kualitas hasil audit akan meningkat sebesar 35%.

Variabel Kepuasan Kerja (X_4) memiliki koefisien pengaruh langsung sebesar 0,401 atau 40% dengan koefisien pengaruh tidak langsung sebesar 0,109 atau 11% terhadap variabel kualitas hasil audit (Y) sebesar 0,509% atau 51%. Nilai tersebut bermakna jika kepuasan kerja (X_4) lebih

dingkatkan dan diefektifkan, maka kualitas hasil audit akan meningkat sebesar 51%.

Nilai R^2 pada persamaan jalur diatas sebesar 0,731 atau 73%, hasil tersebut menunjukkan besarnya pengaruh variasi variabel independen Kinerja Auditor Internal terhadap variabel dependen Kualitas Hasil Audit secara simultan sedangkan sisanya sebesar 0,269 atau 27% yang dipengaruhi oleh variabel lain diluar model yang tidak dijelaskan.

4.2.4 Hubungan Antar Variabel (X)

Berdasarkan hasil olahan data dapat diketahui hasil pengujian terhadap korelasi antar variabel menunjukkan bahwa semua variabel X yang berkorelasi menunjukkan arah positif terhadap Y dengan nilai sebagai berikut : Koefisien korelasi sub variabel X_1 dan X_2 signifikan dengan arah positif sebesar 0,278 atau 28%. Koefisien korelasi sub variabel X_1 dan X_3 dengan arah positif sebesar 0,644 atau 64%. Koefisien korelasi sub variabel X_1 dan X_4 signifikan dengan arah positif sebesar 0,729 atau 73%. Koefisien korelasi sub variabel X_2 dan X_3 signifikan dengan arah positif sebesar 0,083 8%. Koefisien korelasi sub variabel X_2 dan X_4 signifikan dengan arah positif sebesar 0,161 atau 16%. Koefisien korelasi sub variabel X_3 dan X_4 signifikan dengan arah positif sebesar 0,842 atau 84%.

4.3 Pembahasan

4.3.1 Pengaruh Kinerja Auditor Internal Secara Simultan Berpengaruh

Terhadap Kualitas Hasil Audit

Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan menunjukkan bahwa kontribusi variabel kinerja auditor internal (X), kemampuan (X_1), komitmen profesi (X_2), motivasi (X_3) dan kepuasan kerja (X_4) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas hasil audit (Y) pada Kantor Inspektorat Kota Gorontalo sebesar 0,731 atau 73% dengan nilai yang dihasilkan yaitu **tinggi** dan apabila dilihat dari nilai *sig* sebesar 0,000 angka ini lebih kecil dibandingkan dengan 0,05 atau 5%, dengan demikian hipotesis **diterima**. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan yang terjadi adalah searah. Dimana semakin baik Kinerja Auditor Internal yang meliputi, Kemampuan, Komitmen Profesi, Motivasi dan Kepuasan Kerja, maka akan semakin baik pula Kualitas Hasil Audit yang dihasilkan oleh Inspektorat Kota Gorontalo. Untuk mengukur kinerja auditor, terdapat empat dimensi personalitas, yaitu (a) kemampuan (*ability*) yaitu kecakapan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal ini dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, pengalaman kerja, bidang pekerjaan, dan faktor usia, (b) komitmen profesi, yaitu tingkat loyalitas individu pada profesi, (c) motivasi, yaitu keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai suatu tujuan, (d) kepuasan kerja, yaitu tingkat kepuasan individu dengan posisinya dalam organisasi. Dalam hal ini, empat dimensi personalitas kinerja auditor secara bersamaan sangat mempengaruhi dalam menilai kualitas hasil audit yang dilakukan oleh auditor. Kinerja pemerintah inspektorat yang berkualitas sangat ditentukan oleh kinerja auditor internal, sehingga kinerja

auditor menjadi perhatian utama, baik bagi instansi maupun pemerintahan dalam menilai hasil audit yang dilakukan.

Berdasarkan pembahasan yang telah diuraikan diatas serta hasil penelitian Larkin (1990) dalam Trisnaningsih (2007) mengungkapkan bahwa kinerja auditor yang terdiri empat dimensi personalitas yaitu kemampuan, komitmen profesi, motivasi, dan kepuasan kerja secara bersamaan mempengaruhi kualitas hasil audit. Hasil penelitian ini juga menemukan bahwa terdapat variabel lain yang turut berpengaruh terhadap variabel kualitas hasil audit, namun tidak dimasukkan ke dalam penelitian ini. Variabel lain tersebut mempunyai nilai sebesar 0,269 atau 27%. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam penelitian ini berpengaruh positif dan signifikan tetapi nilai yang dihasilkan masih **rendah**.

4.3.2 Kemampuan Secara Parsial Tidak Berpengaruh Signifikan Terhadap Kualitas Hasil Audit

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kemampuan secara parsial berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kualitas hasil audit pada Kantor Inspektorat Kota Gorontalo. Pada pengujian parsial dimana sub variabel kemampuan mempunyai nilai yang **sangat rendah** yaitu sebesar -0,378 atau -38%, angka ini menunjukkan bahwa tingkat hubungan kemampuan terhadap kualitas hasil audit memiliki arah hubungan yang negatif dan apabila dilihat dari nilai *sig* sebesar 0,074 atau 7,4% angka ini lebih besar dibandingkan dengan 0,05 atau 5%, maka demikian hipotesis ini

ditolak. Hal ini bermakna jika kemampuan seorang auditor dilakukan maka tidak akan mempengaruhi kualitas hasil audit secara signifikan. Hasil ini mengindikasikan bahwa kemampuan seorang auditor tidak mempengaruhi hasil dari audit yang dilakukan oleh auditor internal yang artinya semakin tinggi nilai kemampuan auditor maka nilai kualitas hasil audit yang dihasilkan semakin menurun, atau sebaliknya. Untuk meningkatkan kualitas audit, auditor dengan kemampuan yang memadai akan berpengaruh pada prosedur pelaksanaan hasil auditnya, dikarenakan seorang auditor yang memiliki kemampuan yang memadai akan berdampak pada tingkat efektifnya pelaksanaan prosedur audit yang dilakukan. Adanya peningkatan kualitas audit auditor maka meningkat pula kepercayaan pihak yang membutuhkan jasa audit. Dengan demikian, kemampuan seorang auditor perlu ditingkatkan, karena hal ini sangat penting dalam melakukan audit sehingga akan memberikan pengaruh pada kualitas hasil audit. Sesuai dengan hasil wawancara yang dilakukan kemampuan merupakan salah satu hal terpenting yang harus dimiliki oleh seorang auditor internal tetapi hal tersebut bukan merupakan suatu ukuran untuk mengukur seberapa besar kualitas hasil audit yang dihasilkan oleh auditor internal. Sebagai seorang auditor yang merupakan pelaksana utama tugas audit, menjadikan kemampuan sebagai suatu hal yang wajib dimiliki dan sangat dibutuhkan oleh auditor, auditor yang memiliki tingkat kemampuan yang lebih tinggi dan lebih baik akan lebih mampu dalam menjalankan tugasnya serta mampu

menghasilkan kualitas audit yang jauh lebih baik, sehingga wajib bagi seorang auditor untuk meningkatkan kemampuannya.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian gabungan dari penelitian-penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Deis dan Giroux (1992), Maryani dan Ludigdo (2001), Widagdo et al. (2002), Wooten (2003) dan Mayangsari (2003). Variabel penelitian ini meliputi kemampuan, independensi, etika auditor dan kualitas audit, yang diadopsi dari penelitian mereka. Penelitian ini mengadopsi kerangka kontijensi untuk mengevaluasi hubungan antara kemampuan, independensi dan kualitas audit. Pendekatan kontinjensi ini dilakukan dengan cara ditetapkannya variabel etika auditor sebagai variabel moderasi yang mungkin akan mempengaruhi secara kuat atau lemah hubungan antara kemampuan, independensi dan kualitas audit. Motivasinya adalah ingin mengetahui pengaruh variabel moderasi (etika auditor) terhadap kemampuan, independensi dan kualitas audit, hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan dan independensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas audit. Namun ada penelitian yang mendukung hasil penelitian ini yaitu penelitian yang dilakukan oleh Alan dan Hotlan (2017) yang menyatakan kemampuan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.3.3 Komitmen Profesi Secara Parsial Tidak Berpengaruh Signifikan Terhadap Kualitas Hasil Audit

Setelah dilakukan pengujian didapatkan hasil bahwa komitmen profesi secara parsial berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap

kualitas hasil audit pada Kantor Inspektorat Kota Gorontalo. Pada pengujian parsial dimana sub variabel komitmen profesi mempunyai nilai yang **sangat rendah** yaitu sebesar -0,024 atau -2,4%, angka ini menunjukkan bahwa tingkat hubungan komitmen profesi terhadap kualitas hasil audit memiliki arah hubungan yang negatif dan apabila dilihat dari nilai *sig* sebesar 0,901 atau 90% angka ini lebih besar dibandingkan dengan 0,05 atau 5%, maka demikian hipotesis ini **ditolak**. Hal ini bermakna jika komitmen profesi seorang auditor dilakukan maka tidak akan mempengaruhi kualitas hasil audit secara signifikan. Hasil ini mengindikasikan bahwa tingkat keprofesian seorang auditor tidak mempengaruhi hasil dari audit yang dilakukan oleh auditor internal yang artinya semakin tinggi nilai komitmen profesi maka nilai kualitas hasil audit yang dihasilkan semakin menurun, atau sebaliknya. Hal ini diakibatkan oleh pengukuran komitmen profesi yang hanya diukur dari 3 dimensi yaitu cara penilaian kompetensi, kesempatan membuat keputusan dan dedikasi penuh pada pekerjaan, yang seharusnya mengambil pengukuran tentang kesetiaan terhadap organisasi, loyalitas, dan terlibat dalam pengambilan keputusan dan menambahkan beberapa pengukuran lainnya. Sesuai dengan hasil wawancara yang dilakukan komitmen profesi merupakan salah satu hal terpenting yang harus dimiliki oleh seorang auditor internal tetapi hal tersebut bukan merupakan suatu ukuran untuk mengukur seberapa besar kualitas hasil audit yang dihasilkan oleh auditor internal. Untuk meningkatkan kualitas audit, seorang auditor dituntut agar bertindak secara profesional dalam melakukan audit.

Auditor yang profesional akan lebih baik dalam menghasilkan audit yang dibutuhkan dan berdampak pada peningkatan kualitas audit. Adanya peningkatan kualitas audit auditor maka meningkat pula kepercayaan pihak yang membutuhkan jasa profesional. Dengan demikian, komitmen profesional perlu ditingkatkan, karena hal ini sangat penting dalam melakukan audit sehingga akan memberikan pengaruh pada kualitas hasil audit. Harapan masyarakat terhadap tuntutan transparansi dan akuntabilitas akan terpenuhi jika auditor dapat menjalankan profesionalismenya dengan sangat baik sehingga masyarakat dapat menilai kualitas audit yang dihasilkan.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Suyanti, T., Halim, A., & Wulandari, Retno (2016) yang menyatakan komitmen profesi, pengalaman, akuntabilitas dan objektivitas auditor secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas audit. Namun ada penelitian yang mendukung hasil penelitian ini yaitu penelitian yang dilakukan oleh Futri dan Juliarsa (2014) yang menyatakan bahwa komitmen profesionalisme berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kualitas audit.

4.3.4 Motivasi Secara Parsial Berpengaruh Terhadap Kualitas Hasil Audit

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas hasil audit. Pada pengujian parsial dimana sub variabel motivasi mempunyai nilai yang **tinggi** yaitu sebesar 0,729 atau 73%, angka ini menunjukkan bahwa tingkat

hubungan motivasi terhadap kualitas hasil audit memiliki arah hubungan yang positif dan apabila dilihat dari nilai *sig* sebesar 0,020 atau 2% angka ini lebih kecil dibandingkan dengan 0,05 atau 5%, maka demikian hipotesis ini **diterima**. Hal ini bermakna jika motivasi seorang auditor dilakukan maka akan mempengaruhi kualitas hasil audit secara signifikan. Hasil ini menunjukkan bahwa motivasi juga berperan sangat penting untuk meningkatkan kualitas hasil audit yang dilakukan oleh auditor internal. Sesuai dengan hasil wawancara yang dilakukan motivasi merupakan salah satu hal terpenting yang harus dimiliki oleh seorang auditor internal tetapi hal tersebut bukan merupakan suatu ukuran untuk mengukur seberapa besar kualitas hasil audit yang dihasilkan oleh auditor internal. Motivasi dalam diri auditor internal merupakan keinginan yang muncul dari dalam pikiran, hati sanubari dan keinginan diri serta kebutuhan fisiologis lainnya yang harus dipenuhi. Motivasi auditor internal juga dapat dipengaruhi dari luar diri, yaitu motivasi yang muncul karena adanya dorongan dari luar pribadi, misalnya dari orang lain dan organisasi tempat kerja. Auditor yang berkualitas adalah audit yang dapat ditindaklanjuti oleh *auditee*. Kualitas ini harus dibangun sejak awal pelaksanaan audit hingga pelaporan dan pemberian rekomendasi. Untuk mencapai hal tersebut maka motivasi yang dapat dilakukan seorang pimpinan bagi auditor diantaranya adalah dengan memberikan pelatihan-pelatihan, memberikan kecukupan dalam finansial agar tidak mudah dipengaruhi oleh kepentingan-kepentingan pihak lain.

Kualitas audit yang berkualitas dapat tercapai jika kebutuhan auditor yang menjadi salah satu motivasi kerjanya tersebut dapat terpenuhi.

Merujuk pada penelitian yang dilakukan oleh Rahardja (2014) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kualitas audit, sehingga semakin baik tingkat motivasi, maka akan semakin baik kualitas audit yang dilakukannya..

4.3.5 Kepuasan Kerja Secara Parsial Berpengaruh Terhadap Kualitas Hasil Audit

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas hasil audit. Pada pengujian parsial dimana sub variabel kepuasan kerja mempunyai nilai yang **sangat tinggi** yaitu sebesar 0,966 atau 97%, angka ini menunjukkan bahwa tingkat hubungan kepuasan kerja terhadap kualitas hasil audit memiliki arah hubungan yang positif dan apabila dilihat dari nilai *sig* sebesar 0,003 atau 0,3% angka ini lebih kecil dibandingkan dengan 0,05 atau 5%, maka demikian hipotesis ini **diterima**. Hal ini bermakna jika kepuasan kerja seorang auditor dilakukan maka akan mempengaruhi kualitas hasil audit secara signifikan. Hasil ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja juga berperan sangat penting untuk meningkatkan kualitas hasil audit yang dilakukan oleh auditor internal. Sesuai dengan hasil wawancara yang dilakukan kepuasan kerja merupakan salah satu hal terpenting yang harus dimiliki oleh seorang auditor internal tetapi hal tersebut bukan merupakan suatu ukuran untuk mengukur seberapa besar kualitas hasil audit yang

dihasilkan oleh auditor internal. Kepuasan kerja sangat penting, mengingat dampaknya terhadap keberhasilan atau kegagalan seorang auditor, apabila seorang auditor memiliki kepuasan kerja yang bagus, maka akan mampu bekerja lebih baik sehingga menghasilkan kualitas audit yang baik.

Merujuk pada penelitian yang dilakukan oleh Futri, Putu dan Juliarsa (2014) menunjukan bahwa kepuasan kerja auditor berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas audit. Apabila seorang auditor memiliki kepuasan kerja yang bagus, maka akan mampu bekerja lebih baik sehingga menghasilkan kualitas audit yang baik.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Kemampuan (X_1), komitmen profesi (X_2), motivasi (X_3) dan kepuasan kerja (X_4) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas hasil audit (Y), pada Kantor Inspektorat Kota Gorontalo.
2. Kemampuan (X_1) secara parsial berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kualitas hasil audit (Y), pada Kantor Inspektorat Kota Gorontalo.
3. Komitmen Profesi (X_2) secara parsial berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kualitas hasil audit (Y), pada Kantor Inspektorat Kota Gorontalo.
4. Motivasi (X_3) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas hasil audit (Y), pada Kantor Inspektorat Kota Gorontalo.
5. Kepuasan Kerja (X_4) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas hasil audit (Y), pada Kantor Inspektorat Kota Gorontalo.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan maka hal-hal yang dapat disarankan adalah sebagai berikut :

1. Bagi Inspektorat Kota Gorontalo
 - a. Agar lebih memperhatikan lagi kinerja yang dilakukan oleh auditor internal apakah ada kekurangan dalam salah saji, pelaporan maupun hasil audit yang dilakukan, sehingga nanti dapat diambil keputusan yang baik untuk dapat meningkatkan lagi kualitas hasil audit pemerintah Inspektorat Kota Gorontalo.
 - b. Kemampuan seorang auditor sudah cukup memadai, tetapi dalam kasus ini dapat dilihat dari permasalahan yang dihadapi sekarang yaitu adanya ketidaktelitian seorang auditor dalam melihat prosedur pelaksaan audit seperti temuan-temuan yang di dapatkan oleh auditor eksternal yang seharusnya di dapatkan oleh auditor internal, kemampuan yang dimaksud disini adalah agar dapat kiranya auditor internal lebih mampu lagi dalam menelusuri temuan-temuan yang tidak terdeteksi tersebut.
 - c. Komitmen profesi seperti yang kita ketahui yaitu integritas seseorang dalam menjalankan pekerjaannya atau loyalitas individu pada profesi nya. Untuk meningkatkan komitmen profesi yang masih rendah dalam pelaksaan audit perlu adanya seorang auditor internal bekerja sama secara tim dan rekan kerja agar komitmen

dapat tetap terjaga. Manajemen menerapkan komitmen yang kuat agar auditor internal mematuhi standar profesi auditor internal.

- d. Dalam meningkatkan motivasi seorang auditor terhadap instansi atau organisasi juga perlu ditumbuhkan dan selalu dijaga, menumbuhkan motivasi dapat dilakukan dengan meningkatkan kesejahteraan, lingkungan yang aman dan tentram.
 - e. Dari segi kepuasan kerja, inspektorat diharapkan lebih melihat lagi hasil dari pekerjaan yang dilakukan oleh seorang auditor, dan juga lebih memperhatikan lagi tugas-tugas yang diberikan, sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja auditornya.
2. Bagi penelitian selanjutnya agar dapat meneliti variabel-variabel lain yang juga turut mempengaruhi kualitas hasil audit, agar nanti dapat diketahui variabel lain yang juga berpengaruh terhadap kualitas hasil audit.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Hakim. 2008. Auditing Dasar-dasar Audit Laporan Keuangan. Yogyakarta: Unit Penerbit dan Pencetakan STIM YKPM.
- Ahmad S Ruky. 2002. Sistem Manajemen Kinerja. PT Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Alan dan Hotlan. 2017. Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Sinar Agung. Surabaya. *Universitas Kristen Petra*.
- Arens, Alvin A, Randal J. Elder dan Beasley Mark S. 2012. Auditing and Assurance Service –An Integrated Approach, Edisi Kedua Belas, Prentice Hall. Ashari.
- Arfan, dan Ibnu. 2010. Pengaruh Kepuasan Kerja, Profesionalisme, dan Penerapan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Auditor. *Jurnal Telaah & Riset Akuntansi, Vol. 3 No. 2. Hal. 195-205.*
- Arfan, Ikhsan dan Ishak. 2005. Akuntansi Keperilakuan, Salemba Empat. Jakarta
- Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP). 2004. Pedoman Audit Kinerja Sektor Publik.
- Bahri, Syamsul. 2010. Pengaruh Motivasi, Tindakan Supervisi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Auditor Junior. *Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah, Jakarta.*
- BAK PKN STAN. 2017. 3 Hal yang harus dimiliki oleh Auditor.
- Bakari. 2019. Pengaruh Kriteria Auditor Terhadap Kualitas Hasil Audit pada Kantor Inspektorat Kota Gorontalo. *Universitas Ichsan Gorontalo.*
- Batubara, Rizal Iskandar. 2008. Analisis Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Kecakapan Profesional, Pendidikan Berkelanjutan dan Independensi terhadap Kualitas Hasil Pemeriksaan (Studi Empiris pada Badan Pengawasan Kota Medan). Tesis. Sekolah Pascasarjana Universitas Sumatera Utara : Medan.

- Bernadin dan John. 2003. Human Resource Management, An Experiential Approach, Third Edition, Mc. Graw – Hill, Boston.
- Carl. 2013. The Effect Of Internal Audit On Governance: Maintaining Legitimacy Of Local Government. *Jurnal The Florida State DigiNole Commons*. 7 (9): h: 1-121
- Chairunnisa. 2016. Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kualitas Hasil Pemeriksaan Keuangan Negara. *Eprints@Perbanas*.
- Christiyanto. 2018. Pengaruh Kemampuan, Motivasi, dan Pengalaman Terhadap Kinerja Auditor Independen. *Universitas Brawijaya*.
- David L. Devries dkk., 1981. Performance Appraisal on The Line, John Wiley & Sons, New York.
- Davis, Keith & John Newstrom. 2004. Perilaku Dalam Organisasi. Edisi Ketujuh. Terjemahan Dharma, Agus. Jakarta: Erlangga.
- De Angelo, L.E. 1981. Auditor Independence, Low Balling, and Disclosure Regulation. *Journal of Accounting and Economics*. August.
- Dedik, Trisna, dan Darmawan. 2014. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Independensi terhadap Kinerja Auditor Eksternal (Studi Kasus pada Kantor Akuntan Publik di Provinsi Bali). *Jurnal Akuntansi*, 2(1): h: 1 – 10
- Djamil, Nasrullah. 2007. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kualitas Audit pada Sektor Publik dan Beberapa Karakteristik untuk Meningkatkannya. *Jurnal STIE Nasional Banjarmasin*.
- Dost. 2012. Job Satisfaction of Turkish academics according to a set of occupational and personal variables. *Procedia Journal of Social and Behavioral Sciences*. Vol. 46, p: 4918 – 4922.
- Dwilita, Handriyani. 2008. Analisis Pengaruh Motivasi, Stres, dan Rekan Kerja terhadap Kinerja Auditor di Kantor Akuntan Publik di Kota Medan. Tesis. Medan.
- Efendy. 2010. Pengaruh Kompetensi, Independensi,dan Motivasi Terhadap Kualitas Audit Aparat Inspektorat Dalam Pengawasan Keuangan Daerah. (Tesis). *Magister Sains Akuntansi Universitas Diponegoro Semarang*.

- Eko Widodo. 2015. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Emrinaldi, Julita dan Dwi. 2014. Pengaruh Etika, Kompetensi, Pengalaman Auditor Dan Situasi Audit Terhadap Ketepatan Pemberian Opini Audit Melalui Pertimbangan Materialitas Dan Skeptisisme Profesional Auditor. Vol. 3 No 2.
- Faiz, Ihda, Mukhlis, 2013. Audit Internal Konsep dan Praktik. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press 2018.
- Futri, Putu Septiani dan Juliarsa, Gede, 2014, Pengaruh Independensi, Komitmen Profesionalme, Tingkat Pendidikan, Etika Profesi, Pengalaman, dan Kepuasan Kerja Auditor terhadap Kualitas Audit di Kantor Akuntan Publik di Bali, Jurnal Akuntansi Universitas Udayana 7.2 : 444-461
- Gibson, J.L. 2016. Organisasi dan Manajemen: Perilaku, Struktur, Proses. Edisi Keempat Terjemahan. Jakarta: Erlangga.
- Grote, Ricard Charles. 1996. The Complete Guide to Performance Appraisal, Amacom, New York.
- Halim dan Damayanti. 2012. Akuntansi Keuangan Daerah. Edisi Keempat. Bandung: Alfabeta.
- Hall, Richard. 1968. Professionalism and Bureaucratization. American Sosiological Review, 3-3: 92104. New Jersey.
- Hanjani, Andreani & Rahardja. 2014. Pengaruh Etika Auditor, Pengalaman Auditor, Fee Audit, dan Motivasi Auditor Terhadap Kualitas Audit (Studi Pada Auditor Kap Di Semarang). Semarang. Diponegoro Jurnal Of accounting. Vol.3, No.2 Hal. 1-9.
- Harahap. 2018. Pengaruh Kompetensi dan Independensi Auditor Terhadap Kualitas Audit. *Repository Uinsu*.
- Hary. 2018. Penerapan Kode Etik Auditor Dalam Menjaga Kerahasiaan Data Klien: Studi Kasus Kantor Akuntansi Publik TGS. *Subtansi, Volume 2 Nomor 2, 2018*.
- Ihyaul. 2012. Audit Sektor Publik Suatu Pengantar. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Ikhtisar Hasil Pemeriksaan BPK Semester II. 2019.

- Ilmiyati dan Suhardjo. 2012. Pengaruh Akuntabilitas dan Kompetensi Terhadap Kualitas Audit. *Vol.1 No.1. Januari 2012. ISSN:2301-9328. Fakultas Ekonomi Universitas Semarang.*
- Inspektorat Daerah.
- Inspektorat Kota Gorontalo. 2020. Gambaran Umum Dinas.
- Inspektorat Kota Gorontalo. 2020. Rencana Strategis. 2019 – 2024.
- Josina, Darwis dan Mediaty, 2008. Pengaruh Independensi Auditor, Komitmen Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Auditor, *Jurnal simposium nasional Akuntansi*, 1(4): h: 1 – 9
- Kalbers dan Fogarty. 1995. Profesionalism and Its Consequences: A Study of Internal Auditors, *Auditing: A Journal of Practice and Theory*, 14: 64-86. Ohio.
- Khairul. 2019. Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kualitas Audit dengan Due Professional Care sebagai Variabel Moderating Pada Kantor Akuntan Publik di Medan. *Tesis. Universitas Sumatera Utara.*
- Koesmono. 2005. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan Pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah Di Jawa Timur. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan Vol. 7, No. 2, September 2005: 171-188.*
- Larkin, Joseph M. 1990. Does Gender Affect Internal auditors Performance ? The Women CPA, Spring : 20 – 24
- Lauw, Elyzabeth, & Setiawan. 2012. Pengaruh Kompetensi dan Independensi Auditor Terhadap Kualitas Audit. *Jurnal Akuntansi*, 4(1), 33-56 (2013).
- Libby and Luft. 1993. Determinants of Judgment Performance in Accounting Settings: Ability, Knowledge, Motivation, and Enviroment. *Accounting, Organizations and Society*, Vol.18.
- Lubis, Laila. 2008. Pengaruh Pelatihan Jabatan Fungsional Auditor (JFA) Terhadap Kinerja Auditor pada Inspektorat Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal. Fakultas Ekonomi Universitas Sumatera Utara.*

- Luthfia. 2009. Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja Auditor, Tesis. Banda Aceh: Unsyiah.
- Mangkunegara. 2005. Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Ke Tujuh PT. Remaja Rosdakarya, Bandung
- Martani. 2013. Pengaruh Kecermatan Profesional dan Pengalaman Kerja Terhadap Kualitas Hasil Pemeriksaan Pada Inspektorat Se Provinsi Gorontalo. *Universitas Negeri Gorontalo*.
- Maryani dan Supomo. 2001. Studi Empiris Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Individual. *Jurnal Bisnis dan Akuntansi Vol.3 No.1 April 2001 hal 367- 376.*
- Meithiana. 2017. Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan. Yogyakarta: Indomedia Pustaka.
- Moheriono. 2012. Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Mulyadi dan Kanaka Puradiredja. 1998. Auditing Pendekatan Terpadu. Jakarta: Salemba Empat.
- Mulyadi. 2014. Sistem Akuntansi. Cetakan Keempat. Jakarta : Salemba Empat.
- Naomi dan Clara. 2018. Pengaruh Kompetensi, Indenpendensi, dan Profesionalisme Auditor Internal Terhadap Kualitas Audit. *Jurnal Akuntansi Bisnis*, Vol. 16, No. 1. Universitas Katolik Soegijapranata.
- Nasyukha, Hermin, Nizarul, Rahmat. 2012. Pengaruh Etika, Komitmen, Motivasi dan Fee Auditor terhadap Kinerja Auditor dalam Kantor Akuntan Publik. Bangkalan-Madura : Program Studi Akuntansi Universitas Trunojoyo Madura.
- Nila. 2014. Pengaruh independensi auditor, etika profesi, komitmen profesional dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja auditor pemerintah (Studi Empiris Pada Auditor Pemerintah di BPKP Perwakilan Sumbar). *Jurnal Akuntansi. pp: 1-23*

- Nuraini. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia, Yayasan Aini Syam: Pekanbaru.
- Nuraini. 2016. Pengaruh Independensi, Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Auditor. *Eprints@UNY Lambung Pustaka Universitas Negeri Yogyakarta*.
- Nurhayati. 2017. Peran Good Governance Dan Independensi Auditor Terhadap Kinerja Auditor. *Jurnal Warta Edisi : 51*.
- Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah.
- Priesty, Budiartha. 2017. Pengaruh Etika Profesi dan Komitmen Profesional Auditor Terhadap Kinerja Auditor Dengan Skeptisme Profesional Sebagai Pemediasi. *Universitas Udayana*.
- Reyther Biki. 2020. Paduan Praktis Statistik II Pengolahan Data. *Universitas Ichsan Gorontalo*.
- Robbins dan Judge. 2009. *Organizational Behavior*. 13th Edition. Pearson Education, Inc., Upper Saddle River, New Jersey.
- Robbins. 2001. Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi, Jilid 1, Edisi 8, Prenhallindo, Jakarta.
- Robbins. 2003. Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi dan Aplikasi. Jilid I. Jakarta: PT Prehalindo Persada.
- Safuan. 2017. Paduan Praktis Internal Auditor. Bandung: Alfabeta.
- Salamadian. 2019. Pengertian Motivasi: Fungsi, Tujuan dan Jenis-Jenis Teori Motivasi.
- Sawyer, Lawrence, at all. 2005. *Sawyer's Internal Auditing*, Florida: The Institute of Internal Auditors.
- Siadari. 2020. Pengertian Kepuasan Kerja Menurut Para Ahli.
- Singgih, Elisha Muliani dan Bawono Icuk Rangga. 2010. Pengaruh Independensi, Pengalaman, Due Professional Care, dan Akuntabilitas Terhadap Kualitas Audit (Studi pada KAP Big Four di Indonesia). *Simposium Nasional Akuntansi XIII Purwokerto*.
- Sri Gustina. 2014. Komitmen Profesi. *Wahana Inovasi - Volume 3 No. 1*.

- Standar Audit Intern Pemerintah Indonesia. 2013.
- Standar Pemeriksaan Keuangan Negara. 2007.
- Sudarmanto. 2018. Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sudaryo, Yoyo, et. all. 2017. Keuangan di Era Otonomi Daerah. Yogyakarta: Andi.
- Sudjono. 2011. Pengaruh Kinerja Auditor dan Tingkat Pelatihan Auditor Terhadap Kualitas Hasil Pemeriksaan. *Jurnal Akuntansi Bisnis*.
- Sujana, Edi. 2012. Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Kesesuaian Peran dan Komitemen Organisasi terhadap Kinerja Auditor Internal Inspektorat Pemerintah Kabupaten. Singaraja.
- Sukriah, Ika, dkk. 2009. Jurnal. Pengaruh Pengalaman Kerja, Independensi, Objektivitas, Integritas, dan Kompetensi terhadap Kualitas Hasil Pemeriksaan. *Simposium Nasional Akuntansi XII, Palembang*.
- Sulton. 2010. Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik di DKI Jakarta. *123dok*.
- Susanto. 2020. Integritas Auditor Pengaruhnya dengan Kualitas Hasil Audit. Yogyakarta: Deepublish Publisher.
- Suyanti, T., Halim, A., & Wulandari, Retno. 2016. Pengaruh Profesionalisme, Pengalaman, Akuntabilitas dan Objektivitas Auditor Terhadap Kualitas Audit (Studi Empiris Pada KAP di Kota Malang). *Jurnal Riset Mahasiswa Akuntansi*, 4(1).
- Tanggulungan. 2011. Kelemahan Sistem Pengendalian Internal Pemkab/Pemkot di Provinsi Nusa Tenggara Barat dan Dampaknya Pada Keuangan Negara. *Universitas Kristen Satya Wacana*.
- Trisnaningsih. 2007. Independensi Auditor Dan Komitmen Organisasi Sebagai Mediasi Pengaruh Pemahaman Good Governance, Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Auditor. Unhas Makassar, 26-28 Juli 2007. *Universitas Pembangunan Nasional “Veteran”, Jawa Timur*.

- Usmara. 2006. Motivasi Kerja Proses, Teori, dan Teknik Praktik. Yogyakarta: Amara Books.
- Warren D. Carl, dkk. 2013. Pengantar Akuntansi, Buku I. Jakarta: Salemba Empat.
- William, Ricard. 2002. Managing Employee Perfomance. Thomson Learning, London.
- Yeyet, Nirvana, Rini, Khairunnisa, Tuti. 2020. Pelaporan Hasil Audit Dan Tindak Lanjut Audit.
- Zikra, Wati, dan Tasnim. 2015. Standar Audit Sektor Publik.

LAMPIRAN KUESIONER

Bagian I : Identitas Responden

Petunjuk : Beri tanda ✓ pada kotak jawaban yang dianggap paling benar dan isi tempat yang telah dikosongkan.

A. Data Responden

1. Nama :

2. Jenis Kelamin Laki-laki Perempuan

3. Usia :

4. Jabatan :

5. Masa Kerja : <5 5> Tahun

B. Pendidikan Terakhir : SMA/SMK

Diploma

S1

S2

S3

Bagian II : Petunjuk Pengisian

- Kepada Bapak/Ibu/sdr untuk menjawab seluruh pertanyaan yang ada dengan jujur dan sebenarnya.
- Berilah tanda silang (X) pada kolom yang tersedia dan pilih sesuai keadaan yang sebenarnya.
- Ada 5 Alternatif jawaban yaitu :

5 = Selalu

4 = Sering

3 = Kadang-kadang

2 = Jarang

1 = Tidak Pernah

A. Kinerja Auditor Internal (X)

1. Kemampuan (X1)

No	Pernyataan
1	Pengalaman dalam melakukan pekerjaan
	<ul style="list-style-type: none"> a. Selalu sesuai dengan bidang keahlian b. Sering sesuai dengan bidang keahlian c. Kadang-kadang sesuai dengan bidang keahlian d. Jarang sesuai dengan bidang keahlian e. Tidak pernah sesuai dengan bidang keahlian
2	Keterlampilan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan
	<ul style="list-style-type: none"> a. Selalu sesuai dengan waktu yang ditetapkan b. Sering sesuai dengan waktu yang ditetapkan c. Kadang-kadang sesuai dengan waktu yang ditetapkan d. Jarang sesuai dengan waktu yang ditetapkan e. Tidak pernah sesuai dengan waktu yang ditetapkan
3	Kesanggupan kerja auditor dalam mengerjakan berbagai aktivitas
	<ul style="list-style-type: none"> a. Selalu memperoleh data valid b. Sering memperoleh data valid c. Kadang-kadang memperoleh data valid d. Jarang memperoleh data valid e. Tidak pernah memperoleh data valid

2. Komitmen (X2)

1	Auditor mempunyai cara yang berbeda
	<ul style="list-style-type: none"> a. Selalu dalam menilai kompetensi sesama rekan auditor b. Sering dalam menilai kompetensi sesama rekan auditor c. Kadang-kadang dalam menilai kompetensi sesama rekan auditor d. Jarang dalam menilai kompetensi sesama rekan auditor e. Tidak pernah dalam menilai kompetensi sesama rekan auditor
2	Auditor harus
	<ul style="list-style-type: none"> a. Selalu diberi kesempatan membuat keputusan tentang apa yang diperiksa

	<ul style="list-style-type: none"> b. Sering diberi kesempatan membuat keputusan tentang apa yang diperiksa c. Kadang-kadang diberi kesempatan membuat keputusan tentang apa yang diperiksa d. Jarang diberi kesempatan membuat keputusan tentang apa yang diperiksa e. Tidak pernah diberi kesempatan membuat keputusan tentang apa yang diperiksa
3	Auditor melakukan pekerjaan
	<ul style="list-style-type: none"> a. Selalu dengan penuh dedikasi b. Sering dengan penuh dedikasi c. Kadang-kadang dengan penuh dedikasi d. Jarang dengan penuh dedikasi e. Tidak pernah dengan penuh dedikasi

3. Motivasi (X3)

1	Gaji yang diberikan
	<ul style="list-style-type: none"> a. Selalu mampu memenuhi kebutuhan hidup saya b. Sering mampu memenuhi kebutuhan hidup saya c. Kadang-kadang mampu memenuhi kebutuhan hidup saya d. Jarang mampu memenuhi kebutuhan hidup saya e. Tidak pernah mampu memenuhi kebutuhan hidup saya
2	Hubungan dengan atasan
	<ul style="list-style-type: none"> a. Selalu terjalin dengan baik b. Sering terjalin dengan baik c. Kadang-kadang terjalin dengan baik d. Jarang terjalin dengan baik e. Tidak pernah terjalin dengan baik
3	Kinerja saya
	<ul style="list-style-type: none"> a. Selalu dihargai oleh atasan baik secara kualitas maupun kuantitas b. Sering dihargai oleh atasan baik secara kualitas maupun kuantitas c. Kadang-kadang dihargai oleh atasan baik secara kualitas maupun kuantitas

	d. Jarang dihargai oleh atasan baik secara kualitas maupun kuantitas e. Tidak pernah dihargai oleh atasan baik secara kualitas maupun kuantitas
--	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

4. Kepuasan Kerja (X4)

1	Hasil dari pekerjaan saya
	a. Selalu sesuai dengan tugas yang diberikan oleh atasan b. Sering sesuai dengan tugas yang diberikan oleh atasan c. Kadang-kadang sesuai dengan tugas yang diberikan oleh atasan d. Jarang sesuai dengan tugas yang diberikan oleh atasan e. Tidak pernah sesuai dengan tugas yang diberikan oleh atasan
2	Saya merasa pekerjaan sebagai auditor adalah
	a. Selalu yang terbaik b. Sering yang terbaik c. Kadang-kadang yang terbaik d. Jarang yang terbaik e. Tidak pernah yang terbaik
3	Saya merasa suasana lingkungan kerja saya
	a. Selalu sangat baik b. Sering sangat baik c. Kadang-kadang sangat baik d. Jarang sangat baik e. Tidak pernah sangat baik

B. Kualitas Hasil Audit (Y)

No	Pernyataan
1	Auditor
	a. Selalu memiliki kelemahan pengendalian intern b. Sering memiliki kelemahan pengendalian intern c. Kadang-kadang memiliki kelemahan pengendalian intern d. Jarang memiliki kelemahan pengendalian intern e. Tidak pernah memiliki kelemahan pengendalian intern

2	Auditor
	<ul style="list-style-type: none"> a. Selalu patuh terhadap ketentuan b. Sering patuh terhadap ketentuan c. Kadang-kadang patuh terhadap ketentuan d. Jarang patuh terhadap ketentuan e. Tidak pernah patuh terhadap ketentuan
3	Terdapat tanggapan
	<ul style="list-style-type: none"> a. Selalu dari pejabat yang bertanggung jawab b. Sering dari pejabat yang bertanggung jawab c. Kadang-kadang dari pejabat yang bertanggungjawab d. Jarang dari pejabat yang bertanggung jawab e. Tidak pernah dari pejabat yang bertanggung jawab
4	Auditor
	<ul style="list-style-type: none"> a. Selalu merahasiakan pengungkapan informasi yang dilarang b. Sering merahasiakan pengungkapan informasi yang dilarang c. Kadang-kadang merahasiakan pengungkapan informasi yang dilarang d. Jarang merahasiakan pengungkapan informasi yang dilarang e. Tidak pernah merahasiakan pengungkapan informasi yang dilarang
5	Laporan hasil pemeriksaan
	<ul style="list-style-type: none"> a. Selalu di distribusikan b. Sering di distribusikan c. Kadang-kadang di distribusikan d. Jarang di distribusikan e. Tidak pernah di distribusikan
6	Tindak lanjut dari rekomendasi auditor
	<ul style="list-style-type: none"> a. Selalu sesuai dengan peraturan perundang-undangan b. Sering sesuai dengan peraturan perundang-undangan c. Kadang-kadang sesuai dengan peraturan perundang-undangan d. Jarang sesuai dengan peraturan perundang-undangan e. Tidak pernah sesuai dengan peraturan perundang-undangan

Lampiran 2**Distribusi Data Excel**

KARAKTERISTIK RESPONDEN			DAFTAR PERNYATAAN			
			Kemampuan (X1)			
Usia (Th)	Jenis Kelamin	Pendidikan Terakhir	X1.1	X1.2	X1.3	TOTAL
39	L	S1	4	4	4	12
49	L	Diploma	3	4	4	11
33	L	S1	5	5	5	15
37	L	S1	4	3	3	10
43	L	S1	5	4	4	13
38	L	S1	5	5	3	13
35	L	S1	4	4	3	11
25	L	S1	4	4	4	12
49	L	S2	4	4	4	12
28	L	S1	4	4	4	12
30	L	S1	4	5	5	14
32	L	S1	5	4	4	13
42	P	S1	3	4	4	11
45	P	S2	5	5	4	14
39	P	S1	4	4	3	11
29	P	S1	4	4	4	12
33	P	S2	4	3	3	10
39	P	S2	5	5	5	15
34	P	S1	4	3	3	10
41	P	S1	3	3	3	9
33	P	S1	4	4	4	12
48	P	S1	3	4	3	10
36	P	S1	4	3	3	10
42	P	S2	4	3	3	10
34	P	S1	5	5	5	15
50	P	Diploma	4	3	3	10
44	P	S1	4	4	3	11
22	P	S1	4	3	3	10
26	P	S1	4	3	3	10
35	P	S1	5	5	4	14
35	P	S1	5	5	5	15
25	P	S1	4	5	4	13
35	P	S2	4	2	5	11
37	P	S1	5	4	5	14
34	P	S1	5	5	4	14
JUMLAH			147	139	133	419

DAFTAR PERNYATAAN			
Komitmen (X2)			
X2.1	X2.2	X2.3	TOTAL
4	3	3	10
3	5	5	13
5	5	5	15
4	5	5	14
5	5	5	15
5	5	5	15
4	5	5	14
5	5	5	15
4	5	5	14
4	5	5	14
5	5	5	15
4	4	4	12
3	3	3	9
4	5	5	14
3	5	5	13
4	5	5	14
4	5	4	13
5	5	3	13
4	4	5	13
4	5	4	13
4	5	5	14
3	3	5	11
4	5	4	13
4	5	5	14
3	5	4	12
4	5	4	13
4	5	5	14
4	5	3	12
5	5	4	14
5	5	3	13
5	5	3	13
4	5	4	13
5	5	4	14
4	5	5	14
145	167	153	465

DAFTAR PERNYATAAN			
Motivasi (X3)			
X3.1	X3.2	X3.3	TOTAL
4	5	4	13
3	5	5	13
5	5	5	15
3	4	4	11
4	5	5	14
5	5	5	15
4	4	4	12
4	4	4	12
4	5	5	14
4	4	4	12
5	4	5	14
5	4	5	14
4	5	4	13
5	5	5	15
5	5	5	15
4	4	3	11
3	4	3	10
5	5	5	15
4	5	4	13
4	4	4	12
4	5	5	14
4	5	4	13
3	4	4	11
3	4	4	11
5	5	5	15
3	4	4	11
3	4	4	11
3	4	4	11
4	4	5	13
4	4	4	12
4	4	5	13
5	5	5	15
5	4	5	14
5	5	4	14
142	156	154	452

DAFTAR PERNYATAAN			
Kepuasan Kerja (X4)			
X4.1	X4.2	X4.3	TOTAL
4	4	4	12
5	3	5	13
5	5	5	15
4	3	3	10
4	5	5	14
4	5	5	14
4	3	4	11
4	4	4	12
5	4	4	13
4	5	5	14
5	5	5	15
4	5	4	13
4	4	4	12
4	4	4	12
4	5	5	14
4	3	4	11
3	4	4	11
5	5	5	15
4	4	4	12
4	4	4	12
5	4	4	13
4	5	4	13
4	3	3	10
4	3	3	10
5	5	5	15
4	3	3	10
4	3	3	10
4	3	3	10
4	5	5	14
4	4	5	13
4	4	4	12
4	5	5	14
5	5	4	14
4	5	5	14
147	144	146	437

DAFTAR PERNYATAAN						
Kualitas Hasil Audit (Y)						
Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	TOTAL
4	5	4	5	5	4	27
3	5	4	5	5	5	27
4	5	5	5	5	5	29
3	4	3	4	4	4	22
4	5	5	5	5	5	29
4	5	5	5	5	5	29
4	4	4	4	4	3	23
4	4	4	4	4	4	24
4	5	5	5	5	5	29
5	4	4	4	4	5	26
5	5	4	5	4	4	27
4	4	5	5	4	5	27
4	5	4	5	5	3	26
2	4	4	5	5	5	25
5	5	5	5	5	5	30
3	5	5	5	5	4	27
3	3	3	5	5	5	24
4	5	5	5	5	5	29
3	4	4	5	5	5	26
4	4	4	5	5	5	27
4	5	5	5	5	5	29
3	5	4	5	5	5	27
3	4	3	4	4	4	22
3	4	3	4	4	4	22
2	5	5	5	5	5	27
3	4	3	4	4	4	22
3	4	3	4	4	4	22
3	4	3	4	4	4	22
5	4	4	4	3	3	23
4	5	5	4	4	4	26
4	4	4	4	5	5	26
3	5	5	5	5	5	28
5	5	5	4	4	5	28
4	5	4	4	5	5	27
128	157	145	160	159	157	906

Lampiran 3

Uji Korelasi Valid dan Reliabel

		Correlations			
		X1.1	X1.2	X1.3	TOTAL
X1.1	Pearson Correlation	1	,521 **	,453 **	,777 **
	Sig. (2-tailed)		,001	,006	,000
	N	35	35	35	35
X1.2	Pearson Correlation	,521 **	1	,509 **	,851 **
	Sig. (2-tailed)	,001		,002	,000
	N	35	35	35	35
X1.3	Pearson Correlation	,453 **	,509 **	1	,811 **
	Sig. (2-tailed)	,006	,002		,000
	N	35	35	35	35
TOTAL	Pearson Correlation	,777 **	,851 **	,811 **	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	
	N	35	35	35	35

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	35	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	35	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,923	3

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	TOTAL
X2.1	Pearson Correlation	1	,390 [*]	,000	,645 ^{**}
	Sig. (2-tailed)		,021	1,000	,000
	N	35	35	35	35
X2.2	Pearson Correlation	,390 [*]	1	,281	,774 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,021		,102	,000
	N	35	35	35	35
X2.3	Pearson Correlation	,000	,281	1	,661 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	1,000	,102		,000
	N	35	35	35	35
TOTAL	Pearson Correlation	,645 ^{**}	,774 ^{**}	,661 ^{**}	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	
	N	35	35	35	35

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	35	72,9
	Excluded ^a	13	27,1
	Total	48	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,912	3

Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	TOTAL
X3.1	Pearson Correlation	1	,463 **	,586 **	,878 **
	Sig. (2-tailed)		,005	,000	,000
	N	35	35	35	35
X3.2	Pearson Correlation	,463 **	1	,443 **	,731 **
	Sig. (2-tailed)	,005		,008	,000
	N	35	35	35	35
X3.3	Pearson Correlation	,586 **	,443 **	1	,828 **
	Sig. (2-tailed)	,000	,008		,000
	N	35	35	35	35
TOTAL	Pearson Correlation	,878 **	,731 **	,828 **	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	
	N	35	35	35	35

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	35	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	35	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,916	3

Correlations

		X4.1	X4.2	X4.3	TOTAL
X4.1	Pearson Correlation	1	,239	,316	,538**
	Sig. (2-tailed)		,166	,064	,001
	N	35	35	35	35
X4.2	Pearson Correlation	,239	1	,772**	,902**
	Sig. (2-tailed)	,166		,000	,000
	N	35	35	35	35
X4.3	Pearson Correlation	,316	,772**	1	,912**
	Sig. (2-tailed)	,064	,000		,000
	N	35	35	35	35
TOTAL	Pearson Correlation	,538**	,902**	,912**	1
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,000	
	N	35	35	35	35

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	35	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	35	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,922	3

Correlations								
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	TOTAL
Y.1	Pearson Correlation	1	,250	,366*	-,083	-,228	-,065	,393*
	Sig. (2-tailed)		,148	,031	,634	,188	,710	,019
	N	35	35	35	35	35	35	35
Y.2	Pearson Correlation	,250	1	,716**	,447**	,445**	,218	,751**
	Sig. (2-tailed)	,148		,000	,007	,007	,208	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35
Y.3	Pearson Correlation	,366*	,716**	1	,542**	,427*	,438**	,881**
	Sig. (2-tailed)	,031	,000		,001	,011	,009	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35
Y.4	Pearson Correlation	-,083	,447**	,542**	1	,746**	,470**	,712**
	Sig. (2-tailed)	,634	,007	,001		,000	,004	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35
Y.5	Pearson Correlation	-,228	,445**	,427*	,746**	1	,619**	,676**
	Sig. (2-tailed)	,188	,007	,011	,000		,000	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35
Y.6	Pearson Correlation	-,065	,218	,438**	,470**	,619**	1	,641**
	Sig. (2-tailed)	,710	,208	,009	,004	,000		,000
	N	35	35	35	35	35	35	35
TOTAL	Pearson Correlation	,393*	,751**	,881**	,712**	,676**	,641**	1
	Sig. (2-tailed)	,019	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	35	35	35	35	35	35	35

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Case Processing Summary

	N	%
Cases	Valid	35 100,0
	Excluded ^a	0 ,0
	Total	35 100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,929	3

Lampiran 4

Uji Hipotesis X dan Y

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kepuasan Kerja, Komitmen Profesi, Kemampuan, Motivasi	.	Enter

- a. All requested variables entered.
 b. Dependent Variable: Kualitas Hasil Audit

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,855 ^a	,731	,696	1,42093	1,713

- a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Komitmen Profesi, Kemampuan, Motivasi
 b. Dependent Variable: Kualitas Hasil Audit

ANOVA^b

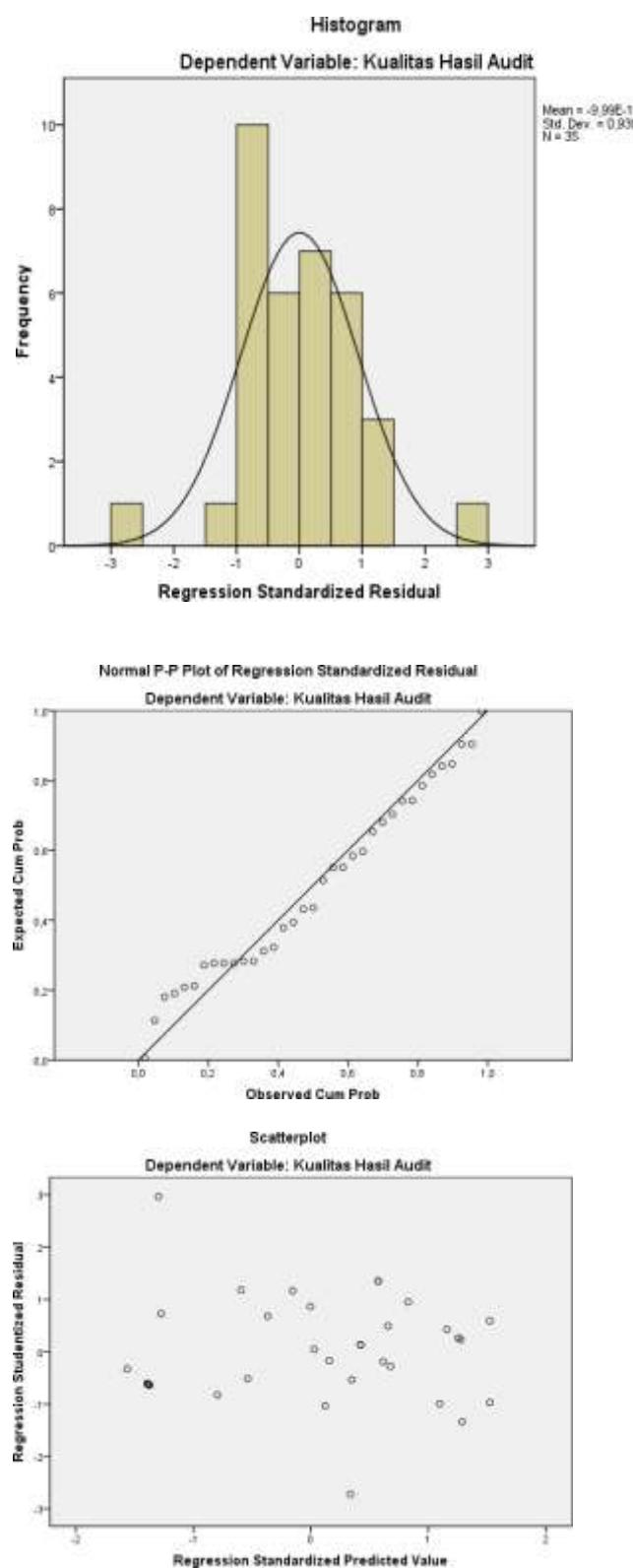
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	164,971	4	41,243	20,427	,000 ^a
	Residual	60,571	30	2,019		
	Total	225,543	34			

- a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Komitmen Profesi, Kemampuan, Motivasi
 b. Dependent Variable: Kualitas Hasil Audit

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
1	(Constant)	9,243	3,034	3,046	,005		
	Kemampuan	-,378	,204	-,265	-,1,852	,074	,438
	Komitmen Profesi	-,024	,187	-,013	-,126	,901	,906
	Motivasi	,729	,297	,436	2,457	,020	,284
	Kepuasan Kerja	,966	,301	,633	3,211	,003	,231
							4,338

- a. Dependent Variable: Kualitas Hasil Audit



Lampiran 5

Uji Analisis Jalur

Correlations

		Kemampuan	Komitmen Profesi	Motivasi	Kepuasan Kerja	Kualitas Hasil Audit
Kemampuan	Pearson Correlation	1	,278	,644 **	,729 **	,473 **
	Sig. (2-tailed)		,106	,000	,000	,004
	N	35	35	35	35	35
Komitmen Profesi	Pearson Correlation	,278	1	,083	,161	,052
	Sig. (2-tailed)	,106		,636	,354	,766
	N	35	35	35	35	35
Motivasi	Pearson Correlation	,644 **	,083	1	,842 **	,798 **
	Sig. (2-tailed)	,000	,636		,000	,000
	N	35	35	35	35	35
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	,729 **	,161	,842 **	1	,805 **
	Sig. (2-tailed)	,000	,354	,000		,000
	N	35	35	35	35	35
Kualitas Hasil Audit	Pearson Correlation	,473 **	,052	,798 **	,805 **	1
	Sig. (2-tailed)	,004	,766	,000	,000	
	N	35	35	35	35	35

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

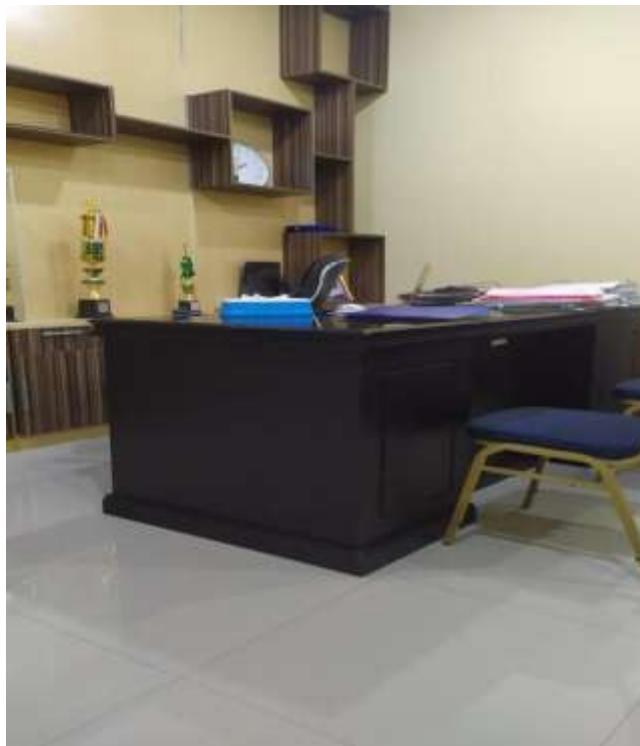
Lampiran 6

Dokumentasi Penelitian

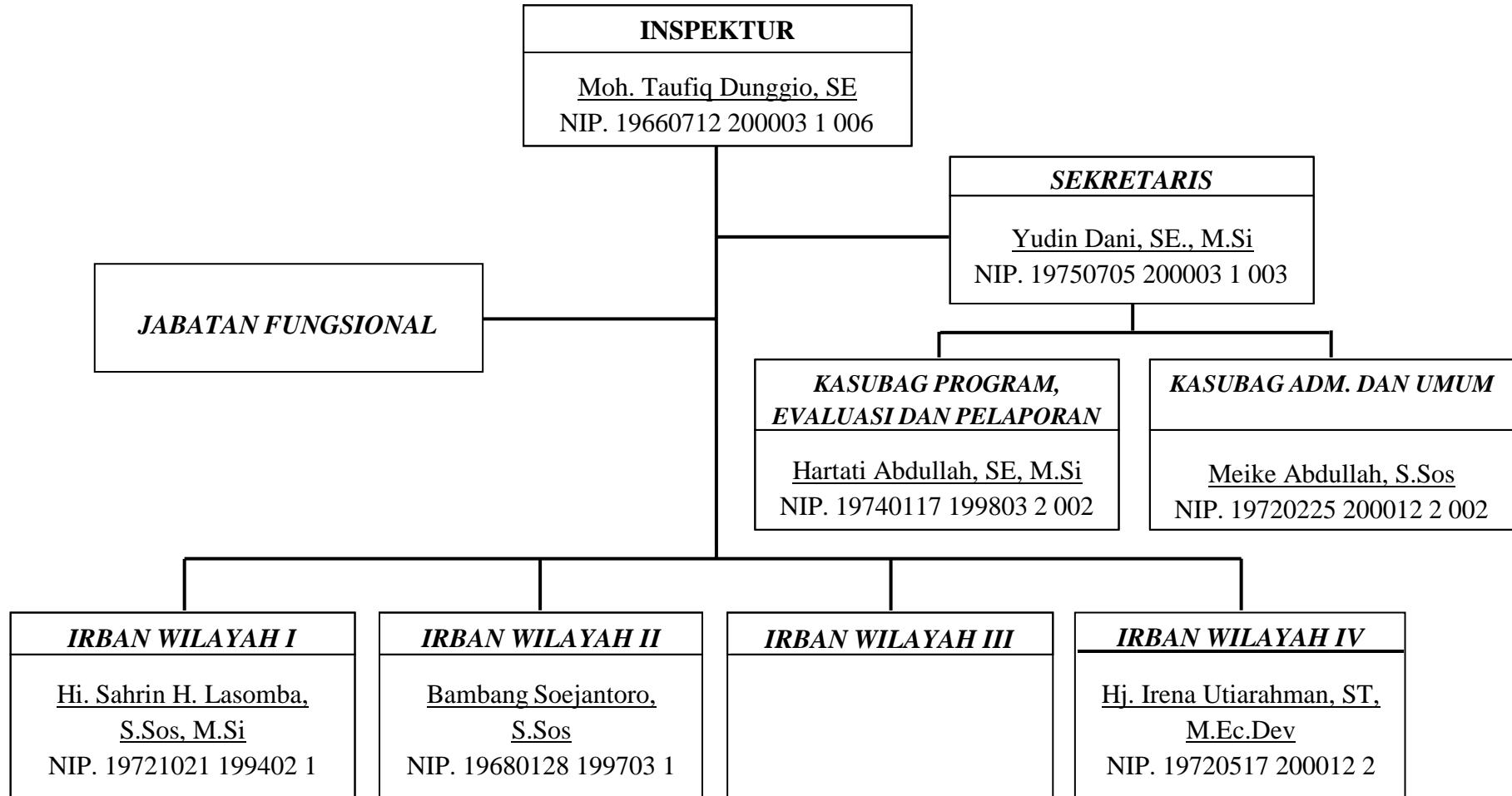


Sekretaris Inspektorat Kota
Gorontalo

Bpk. Yudin Dani



Struktur Organisasi





**KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET, DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO
LEMBAGA PENELITIAN**

Kampus Unisan Gorontalo Lt.3 - Jln. Achmad Nadjamuddin No. 17 Kota Gorontalo
Telp: (0435) 8724466, 829975 E-Mail: lembagapenelitian@unisan.ac.id

Nomor : 3591/PIP/LEMLIT-UNISAN/GTO/IX/2021

Lampiran : -

Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth,

KANTOR INSPEKTORAT KOTA GORONTALO

di,-

Tempat

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Zulham, Ph.D

NIDN : 0911108104

Jabatan : Ketua Lembaga Penelitian

Meminta kesediannya untuk memberikan izin pengambilan data dalam rangka penyusunan **Proposal / Skripsi**, kepada :

Nama Mahasiswa : Mutiwa Lakanarang

NIM : E1118024

Fakultas : Fakultas Ekonomi

Program Studi : Akuntansi

Lokasi Penelitian : INSPEKTORAT KOTA GORONTALO

Judul Penelitian : PENGARUH KINERJA AUDITOR TERHADAP KUALITAS HASIL PEMERIKSAAN/ AUDIT PADA KANTOR INSPEKTORAT KOTA GORONTALO

Atas kebijakan dan kerja samanya diucapkan banyak terima kasih.

Gorontalo, 23 September 2021
Ketua

Zulham, Ph.D
NIDN 0911108104

+



PEMERINTAH KOTA GORONTALO

INSPEKTORAT

Jalan Ahmad Nadjamudin No. 11 Telp. (0435) 827149

SURAT KETERANGAN

Nomor: 800 /INSP/ 73 /2022

Saya, yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Yudin Dani, SE,M.Si
NIP : 19750705 200003 1 003
Jabatan : Plh. Inspektor

Dengan ini menerangkan bahwa mahasiswa Universitas Ichsan Gorontalo a.n *Mutiya Lakanarang*, dengan Nomor Induk Mahasiswa E1118024 telah menyelesaikan penelitian di Inspektorat Kota Gorontalo terkait “Pengaruh Kinerja Auditor Terhadap Kualitas Hasil Pemeriksaan/ Audit pada Kantor Inspektorat Kota Gorontalo”.

Demikian Surat Keterangan ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Gorontalo, 24 Februari 2022

Plh. INSPEKTUR,
SEKRETARIS


YUDIN DANI, SE,M.Si
NIP. 19750705 200003 1 003



KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET DAN TEKNOLOGI

UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO

FAKULTAS EKONOMI

SK. MENDIKNAS NOMOR 84/D/O/2001 STATUS TERAKREDITASI BAN-PT.DIKTI

Jalan : Achmad Nadjamuddin No.17 Telp/Fax.(0435) 829975 Kota Gorontalo. www.fe.unisan.ac.id

SURAT REKOMENDASI BEBAS PLAGIASI

No. 051/SRP/FE-UNISAN/V/2022

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Dr. Musafir, SE., M.Si
NIDN : 0928116901
Jabatan : Dekan

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama Mahasiswa : Mutiya Lakanarang
NIM : E1118024
Program Studi : Akuntansi
Fakultas : Ekonomi
Judul Skripsi : Pengaruh Kinerja Auditor Internal Terhadap Kualitas Hasil Audit Pada Kantor Inspektorat Kota Gorontalo

Sesuai hasil pengecekan tingkat kemiripan skripsi melalui aplikasi **Turnitin** untuk judul skripsi di atas diperoleh hasil **Similarity** sebesar 15%, berdasarkan Peraturan Rektor No. 32 Tahun 2019 tentang Pendekripsi Plagiat pada Setiap Karya Ilmiah di Lingkungan Universitas Ihsan Gorontalo, bahwa batas kemiripan skripsi maksimal 30%, untuk itu skripsi tersebut di atas dinyatakan **BEBAS PLAGIASI** dan layak untuk diujangkan.

Demikian surat rekomendasi ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.



DR. Musafir, SE., M.Si
NIDN. 0928116901

Gorontalo, 27 Mei 2022
Tim Verifikasi,

Muh. Sabir M, SE., M.Si
NIDN. 0913088503

Terlampir :
Hasil Pengecekan Turnitin

E1118024_Mutiya Lakanarang 085394610167_mutiyalakanarang@gmail.com

E1118024_Mutiya Lakanarang_Pengaruh Kinerja Auditor Intern...

Sources Overview

15%

OVERALL SIMILARITY

1	inspektorat.gorontalokota.go.id	4%
2	jtebr.unisan.ac.id	1%
3	123dok.com	1%
4	ejournals.umn.ac.id	<1%
5	pt.scribd.com	<1%
6	siat.ung.ac.id	<1%
7	media.neliti.com	<1%
8	LL Dikti IX Turnitin Consortium on 2019-08-28	<1%
9	www.scribd.com	<1%
10	jurnal.unigo.ac.id	<1%
11	www.docstoc.com	<1%
12	www.researchgate.net	<1%
13	download.garuda.ristekdikti.go.id	<1%
14	lib.ibs.ac.id	<1%
15	inspektorat.jatengprov.go.id	<1%
16	prosiding.unirow.ac.id	<1%

17	text-id.123dok.com INTERNET	<1%
18	drcatoon.blogspot.com INTERNET	<1%
19	e-journal.laingorontalo.ac.id INTERNET	<1%
20	eprints.perbanes.ac.id INTERNET	<1%
21	repository.unwim.ac.id INTERNET	<1%
22	jurnal.stiekma.ac.id INTERNET	<1%
23	docobook.com INTERNET	<1%
24	id.123dok.com INTERNET	<1%

Excluded search repositories:

None

Excluded from document:

Bibliography

Small Matches (less than 25 words)

Excluded sources:

None

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Nama : Mutiya Lakanarang
Tempat Tanggal Lahir : Gorontalo, 17 Juli 1999
Jenis Kelamin : Perempuan
Status : Belum Kawin
Alamat : JL. Satsuit Tubun,
Kelurahan Donggala,
Kecamatan Hulonthalangi,
Kota Gorontalo.
No Hp : 0853 9461 0167
Email : mutiyalakanarang@gmail.com

PENDIDIKAN FORMAL

2005 – 2012 : SDN No. 46 Kota Gorontalo
2012 – 2015 : SMP Negeri 15 Kota Gorontalo
2015 – 2018 : SMK Negeri 1 Kota Gorontalo
2018 – 2022 : Universitas Ihsan Gorontalo