



**PENGARUH INDEPENDENSI, ETIKA PROFESI, MOTIVASI  
DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KUALITAS  
AUDIT INTERNAL**

(Studi Empiris Pada Inspektorat Pemkab Langkat)

**SKRIPSI**

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana ( S1 )  
Prodi Sistem Komputer Fakultas Sosial Sains  
Universitas Pembangunan Panca Budi Medan**

Oleh :

**JUWANDA ADMAJA GINTING  
1715100200**

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI  
FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
MEDAN  
2021**



FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
MEDAN

PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : JUWANDA ADMAJA GINTING  
NPM : 1715100200  
PROGRAM STUDI : SI ( STRATA SATU )  
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH INDEPENDENSI, ETIKA PROFESI,  
MOTIVASI DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP  
KUALITAS AUDIT INTERNAL (Studi Empiris Pada  
Inspektorat Pemkab Langkat)

KETUA PROGRAM STUDI

MEDAN, DESEMBER 2021  
DEKAN



Dr. Oktarini Khamilah Siregar, S.E., M.Si. Dr. Onny Medaline, S.H., M.Kn.

PEMBIMBING I

Anggi Pratama Nasution, S.E., M.Si.

PEMBIMBING II

Rusyda Nazhirah Yunus, S.S., M.Si.



**FAKULTAS SOSIAL SAINS**  
**UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCABUDI MEDAN**  
SKRIPSI DITERIMA DAN DISETUJUI OLEH PANITIA UJIAN SARJANA  
PROGRAM STUDI AKUNTANSI FAKULTAS SOSIAL SAINS UNIVERSITAS  
PEMBANGUNAN PANCA BUDI

**PERSETUJUAN UJIAN**

NAMA : JUWANDA ADMAJA GINTING  
NPM : 1715100200  
PROGRAM STUDI : AKUNTANSI  
JENJANG : SI (STRATA SATU)  
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH INDEPENDENSI, ETIKA PROFESI,  
MOTIVASI DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP  
KUALITAS AUDIT INTERNAL (Studi Empiris Pada  
Inspektorat Remkab Langkat)

**KETUA**

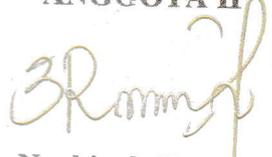
  
Nina Andriany Nasution, SE., Ak., M.Si

MEDAN, DESEMBER 2021

**ANGGOTA I**

  
Anggi Pratama Nasution, SE., M.Si

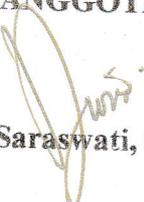
**ANGGOTA II**

  
Rasyda Nazhirah Yunus, SS., M.Si

**ANGGOTA III**

  
Vina Arnita, SE., M.Si

**ANGGOTA IV**

  
Dwi Saraswati, S.Pd., M.Si

## SURAT PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

NAMA : JUWANDA ADMAJA GINTING

NPM : 1715100200

PROGRAM STUDI : AKUNTANSI

JENJANG : SI (STRATA SATU)

JUDUL SKRIPSI : PENGARUH INDEPENDENSI, ETIKA PROFESI,  
MOTIVASI DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP  
KUALITAS AUDIT INTERNAL (Studi Empiris Pada  
Inspektorat Pemkab Langkat)

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain (plagiat)
2. Memberikan izin hak bebas Royalti Non Eksklusif kepada Unpub untuk menyimpan, mengahli-media/formatkan, mengelola, Mendistribusikan dan mempublikasikan karya skripsinya melalui internet atau media lain lagi bagi kepentingan akademis.

Pernyataan ini saya perbuat dengan penuh tanggung jawab dan saya bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Medan, Desember 2021



A ADMAJA GINTING

## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

NAMA : JUWANDA ADMAJA GINTING  
NPM : 1715100200  
PROGRAM STUDI : AKUNTANSI  
JENJANG : SI (STRATA SATU)  
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH INDEPENDENSI, ETIKA PROFESI,  
MOTIVASI DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP  
KUALITAS AUDIT INTERNAL (Studi Empiris Pada  
Inspektorat Pemkab Langkat)

Dengan ini mengajukan permohonan untuk mengikuti ujian sarjana lengkap pada Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Sehubungan dengan hal tersebut, maka saya tidak akan lagi ujian perbaikan dimasa yang akan mendatang.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, Desember 2021



JUWANDA ADMAJA GINTING  
1715100200



# UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI FAKULTAS SOSIAL SAINS

Fakultas Ekonomi UNPAB, Jl. Jend. Gatot Subroto Km, 4,5 Medan Fax. 061-8458077 PO. BOX : 1099 MEDAN

|   |   |
|---|---|
| PROGRAM STUDI EKONOMI PEMBANGUNAN<br>PROGRAM STUDI MANAJEMEN<br>PROGRAM STUDI AKUNTANSI<br>PROGRAM STUDI ILMU HUKUM<br>PROGRAM STUDI PERPAJAKAN | (TERAKREDITASI)<br>(TERAKREDITASI)<br>(TERAKREDITASI)<br>(TERAKREDITASI)<br>(TERAKREDITASI) |
|---|---|

## PERMOHONAN JUDUL TESIS / SKRIPSI / TUGAS AKHIR\*

Yang bertanda tangan di bawah ini :

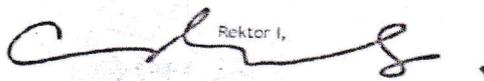
|                                   |                                 |
|-----------------------------------|---------------------------------|
| Nama Lengkap                      | : JUWANDA ADMAJA GINTING        |
| Tempat/Tgl. Lahir                 | : Berastagi / 11 September 1999 |
| Nomor Pokok Mahasiswa             | : 1715100200                    |
| Program Studi                     | : Akuntansi                     |
| Konsentrasi                       | : Akuntansi Sektor Publik       |
| Sesudah Kredit yang telah dicapai | : 127 SKS, IPK 3,28             |
| Nomor Hp                          | : 082168289336                  |

Mohon ini mengajukan judul sesuai bidang ilmu sebagai berikut :

| No. | Judul   |
|-----|---|
| 1.  | PENGARUH INDEPENDENSI, ETIKA PROFESI, MOTIVASI DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KUALITAS AUDIT INTERNAL : STUDI PADA INSPEKTORAT PEMKAB LANGKATO |

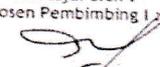
Mohon : Diisi Oleh Dosen Jika Ada Perubahan Judul

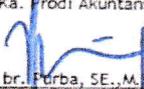
Mohon Yang Tidak Perlu

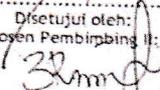
  
 Rektor I,  
 ( Cahyo Pramo, S.E., M.M. )

Medan, 02 November 2020  
 Pemohon,  
  
 ( Juwanda Admaja Ginting )

Tanggal : .....  
 Disahkan oleh :  
 Dekan  
  
 ( Dr. Bambang Widjanarko, S.E., M.M. )

Tanggal : 02/11/2020  
 Disetujui oleh :  
 Dosen Pembimbing I  
  
 ( Anegi Pratama Nasution, SE., M.Si )

Tanggal : .....  
 Disetujui oleh :  
 Ka. Prodi Akuntansi  
  
 ( Dr. Rahima br. Porba, SE., M.Si., Ak., CA. )

Tanggal : 05/11/2020  
 Disetujui oleh :  
 Dosen Pembimbing II  
  
 ( Rusyda Nazhirah Yunus, SS., M.Si )

|                            |           |                           |
|----------------------------|-----------|---------------------------|
| No. Dokumen: FM-UPBM-18-02 | Revisi: 0 | Tgl. Eff: 22 Oktober 2018 |
|----------------------------|-----------|---------------------------|



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA

**UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI**

JL. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 PO. BOX 1099 Telp. 061-30106057 Fax. (061) 4514808  
 MEDAN - INDONESIA

Website : [www.pancabudi.ac.id](http://www.pancabudi.ac.id) - Email : [admin@pancabudi.ac.id](mailto:admin@pancabudi.ac.id)

**LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI**

Mahasiswa : JUWANDA ADMAJA GINTING  
 NPM : 1715100200  
 Program Studi : Akuntansi  
 Tingkat Pendidikan : Strata Satu  
 Pembimbing : Anggi Pratama Nasution, SE., M.Si  
 Judul Skripsi : PENGARUH INDEPENDENSI, ETIKA PROFESI, MOTIVASI DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KUALITAS AUDIT INTERNAL : STUDI PADA INSPEKTORAT PEMKAB LANGKAT

| Tanggal       | Pembahasan Materi                      | Status    | Keterangan |
|---------------|--|-----------|------------|
| April 2021    | Acc seminar proposal dari Pembimbing 1 | Disetujui |            |
| April 2021    | Acc seminar proposal dari Pembimbing 1 | Disetujui |            |
| Desember 2021 | acc sidang skripsi dari pembimbing 1   | Disetujui |            |
| Desember 2021 | ACC JILID LUX                          | Disetujui |            |

Medan, 15 Desember 2021  
 Dosen Pembimbing,



Anggi Pratama Nasution, SE., M.Si

**UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI**

JL. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 PO. BOX 1099 Telp. 061-30106057 Fax. (061) 4514808  
 MEDAN - INDONESIA

Website : [www.pancabudi.ac.id](http://www.pancabudi.ac.id) - Email : [admin@pancabudi.ac.id](mailto:admin@pancabudi.ac.id)

**LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI**

Nama : JUWANDA ADMAJA GINTING  
 NPM : 1715100200  
 Jurusan : Akuntansi  
 Pendidikan : Strata Satu  
 Pembimbing : Rusyda Nazhirah Yunus, SS., M.SI  
 Judul : PENGARUH INDEPENDENSI, ETIKA PROFESI, MOTIVASI DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KUALITAS AUDIT INTERNAL : STUDI PADA INSPEKTORAT PEMKAB LANGKAT

| Pembahasan Materi    | Status    | Keterangan |
|----------------------|-----------|------------|
| Acc seminar proposal | Disetujui |            |
| Acc sidang skripsi   | Disetujui |            |
| Acc jilid            | Disetujui |            |

Medan, 15 Desember 2021  
 Dosen Pembimbing,



Rusyda Nazhirah Yunus, SS., M.SI

Permohonan Meja Hijau

Medan, 10 Januari 2022  
 Kepada Yth : Bapak/Ibu Dekan  
 Fakultas SOSIAL SAINS  
 UNPAB Medan  
 Di -  
 Tempat

Yang hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : JUWANDA ADMAJA GINTING  
 Tempat/Tgl. Lahir : Berastagi / 11 September 1999  
 Nama Orang Tua : PENUSUNEN GINTING  
 NIM : 1715100200  
 Minat : SOSIAL SAINS  
 Program Studi : Akuntansi  
 NRP : 082168289336  
 Alamat : Jl. Sudirman LK. II Setia, Kelurahan Perdamaian,  
 Kecamatan Stabat, Kabupaten Langkat

Yang bermohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul **PENGARUH INDEPENDENSI, ETIKA PROFESI, MOTIVASI DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KUALITAS AUDIT INTERNAL : STUDI PADA INSPEKTORAT PEMKAB LANGKAT**, selanjutnya saya menyatakan :

- Melampirkan KKM yang telah disahkan oleh Ka. Prodi dan Dekan
- Tidak akan menuntut ujian perbaikan nilai mata kuliah untuk perbaikan indek prestasi (IP), dan mohon diterbitkan ijazahnya setelah lulus ujian meja hijau.
- Telah tercap keterangan bebas pustaka
- Terlampir surat keterangan bebas laboratorium
- Terlampir pas photo untuk ijazah ukuran 4x6 = 5 lembar dan 3x4 = 5 lembar Hitam Putih
- Terlampir foto copy STTB SLTA dilegalisir 1 (satu) lembar dan bagi mahasiswa yang lanjutan D3 ke S1 lampirkan ijazah dan transkripnya sebanyak 1 lembar.
- Terlampir pelunasan kwintasi pembayaran uang kuliah berjalan dan wisuda sebanyak 1 lembar
- Skripsi sudah dijilid lux 2 exemplar (1 untuk perpustakaan, 1 untuk mahasiswa) dan jilid kertas jeruk 5 exemplar untuk penguji (bentuk dan warna penjiilidan diserahkan berdasarkan ketentuan fakultas yang berlaku) dan lembar persetujuan sudah di tandatangi dosen pembimbing, prodi dan dekan
- Soft Copy Skripsi disimpan di CD sebanyak 2 disc (Sesuai dengan Judul Skripsinya)
- Terlampir surat keterangan BKKOL (pada saat pengambilan ijazah)
- Setelah menyelesaikan persyaratan point-point diatas berkas di masukan kedalam MAP
- Bersedia melunaskan biaya-biaya uang dibebankan untuk memproses pelaksanaan ujian dimaksud, dengan perincian sbb :

|                              |              |                  |
|------------------------------|--------------|------------------|
| 1. [102] Ujian Meja Hijau    | : Rp.        | 1,000,000        |
| 2. [170] Administrasi Wisuda | : Rp.        | 1,750,000        |
| <b>Total Biaya</b>           | <b>: Rp.</b> | <b>2,750,000</b> |

Ukuran Toga :

M

Diketahui/Disetujui oleh :

Hormat saya



Onny Medaline, SH., M.Kn  
 Dekan Fakultas SOSIAL SAINS



JUWANDA ADMAJA GINTING  
 1715100200

Catatan :

- 1. Surat permohonan ini sah dan berlaku bila ;
  - a. Telah dicap Bukti Pelunasan dari UPT Perpustakaan UNPAB Medan.
  - b. Melampirkan Bukti Pembayaran Uang Kuliah aktif semester berjalan
- 2. Dibuat Rangkap 3 (tiga), untuk - Fakultas - untuk BPAA (asli) - Mhs.ybs.

## SURAT PERNYATAAN

Bertanda Tangan Dibawah Ini :

- : JUWANDA ADMAJA GINTING
- : 1715100200
- : Berastagi / 11 September 1999
- : Jl. Sudirman LK. II Setia, Kelurahan Perdamaian, Kecamatan Stabat, Kabupaten Langkat
- : 082168289336
- : PENUSUNEN GINTING/ASNAH BR SURBAKTI
- : SOSIAL SAINS
- : Akuntansi
- : PENGARUH INDEPENDENSI, ETIKA PROFESI, MOTIVASI DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KUALITAS AUDIT INTERNAL :  
STUDI PADA INSPEKTORAT PEMKAB LANGKAT

Dengan surat ini menyatakan dengan sebenar - benarnya bahwa data yang tertera diatas adalah sudah benar sesuai dengan pendidikan terakhir yang saya jalani. Maka dengan ini saya tidak akan melakukan penuntutan kepada UNPAB. Apabila ada data pada ijazah saya.

Dengan surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar - benarnya, tanpa ada paksaan dari pihak manapun dan dibuat dalam kesadaran. Jika terjadi kesalahan, Maka saya bersedia bertanggung jawab atas kelalaian saya.

Medan, 10 Januari 2022  
Yang Membuat Pernyataan



A GINTING

1715100200

## SURAT KETERANGAN PLAGIAT CHECKER

Dengan ini saya Ka.LPMU UNPAB menerangkan bahwa saurat ini adalah bukti pengesahan dari LPMU sebagai pengesah proses plagiat checker Tugas Akhir/ Skripsi/Tesis selama masa pandemi *Covid-19* sesuai dengan edaran rektor Nomor : 7594/13/R/2020 Tentang Pemberitahuan Perpanjangan PBM Online.

Demikian disampaikan.

NB: Segala penyalahgunaan/pelanggaran atas surat ini akan di proses sesuai ketentuan yang berlaku UNPAB.



|                             |             |                       |
|-----------------------------|-------------|-----------------------|
| No. Dokumen : PM-UJMA-06-02 | Revisi : 00 | Tgl Eff : 23 Jan 2019 |
|-----------------------------|-------------|-----------------------|



**YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA**  
**PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI**  
Jl. Jend. Gatot Subroto KM. 4,5 Medan Sunggal, Kota Medan Kode Pos 20122

**SURAT BEBAS PUSTAKA**  
**NOMOR: 252/PERP/BP/2021**

Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi menerangkan bahwa berdasarkan data pengguna perpustakaan saudara/i:

: JUWANDA ADMAJA GINTING  
: 1715100200

Semester : Akhir

S : SOSIAL SAINS

Prodi : Akuntansi

nya terhitung sejak tanggal 04 Agustus 2021, dinyatakan tidak memiliki tanggungan dan atau pinjaman buku tidak lagi terdaftar sebagai anggota Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Medan, 04 Agustus 2021  
Diketahui oleh,  
Kepala Perpustakaan

  
UPT. P. Rahmad Budi Utomo, ST., M.Kom

Dokumen : FM-PERPUS-06-01

si : 01

Efektif : 04 Juni 2015



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jln. Jend. Gatot Subroto Km.4,5 Telp (061) 30106060 PO BOX 1099 Medan  
Email : admin.fes@unpab.pancabudi.org http://www.pancabudi.ac.id

BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL / SKRIPSI

UNIV / PTS : UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
Fakultas : Sosial Sains  
Dosen Pembimbing : Anggi Pratama Nasution, SE., M.Si  
Nama Mahasiswa : Juwanda Admaja Ginting  
Jurusan / Program Studi : Akuntansi  
No. Stambuk / NPM : 1715100200  
Jenjang Pendidikan : Strata I  
Judul Skripsi : Pengaruh Independensi, Etika Profesi, Motivasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Kualitas Audit internal : Studi Pada Inspektorat Pemkab Langkat

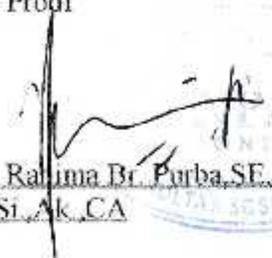
| Tanggal    | Pembahasan Materi   | Paraf | Keterangan |
|------------|---|-------|------------|
| 03/03/2021 | Tambahan ke awal teori.<br>* Daftar belakang diperbaiki<br>* Identifikasi masalah diperbaiki<br>* Di program M. panelitrad ditambahkan uji uji & model regresi<br>* Berantakan penelitian di paragraf |       |            |
| 14/03/2021 | Tahun pada penelitian sudah diubah ke yang lebih tinggi<br>* Lanjutkan data populasi & paragraf Metode penelitian<br>* Tambahan lanjutan pada kutipan nya di paragraf                                 |       |            |
|            | - Resi 300 III<br>Gagal.  |       |            |

28/03/2021 - Adl Sama proposal

Medan

Diketahui / Disetujui Oleh :

Ka. Prodi

  
Dr. Rahma Br. Furba SE,  
M.Si, Ak. CA



Dosen Pembimbing

  
Anggi Pratama Nasution, SE, M.Si



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jln. Jend. Gatot Subroto Km.4,5 Telp. (061) 30106160 PO.BOX 1099 Medan.  
Email : [panca\\_bu@unpmb.pancebudi.org](mailto:panca_bu@unpmb.pancebudi.org) <http://www.pancebudi.ac.id>

BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL / SKRIPSI

UNIV / PTS : UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
Fakultas : Sosial Sains  
Dosen Pembimbing : Anggi Pratama Nasution, SE., M.Si  
Nama Mahasiswa : Juwanda Admaja Ginting  
Jurusan / Program Studi : Akuntansi  
No. Stambuk / NPM : 1715100200  
Jenjang Pendidikan : Strata I  
Judul Skripsi : Pengaruh Independensi, Etika Profesi, Motivasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Kualitas Audit internal : Studi Pada Inspektorat Pemkab Langkat

| Tanggal    | Pembahasan Materi    | Paraf | Keterangan |
|------------|----------------------|-------|------------|
| 18/06/2021 | Revisi data Oka SPSS |       |            |
| 28/07/2021 | Revisi data Oka SPSS |       |            |
| 03/08/2021 | Acc Ref Capk.        |       |            |

Medan

Diketahui / Disetujui Oleh :

Ka. Prodi


Dr. Rahima Br. Purba, SE,  
M.Si., Ak., CA

Dosen Pembimbing



Anggi Pratama Nasution, SE., M.Si



**UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
FAKULTAS SOSIAL SAINS**

Jln. Jend. Gatot Subroto Km.4,5 Telp. (061) 30106060 PO.BOX.1099 Medan.  
E-mail : [admin\\_fe@unpab.pancabudi.org](mailto:admin_fe@unpab.pancabudi.org) <http://www.pancabudi.ac.id>

**BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL / SKRIPSI**

UNIV / PTS : UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
Fakultas : Sosial Sains  
Dosen Pembimbing : Rusyda Nazhirah Yurus SS, M.Si  
Nama Mahasiswa : Juwanda Admaja Ginting  
Jurusan / Program Studi : Akuntansi  
No. Stambuk / NPM : 1715100200  
Jenjang Pendidikan : Strata I  
Judul Skripsi : Pengaruh Independensi, Etika Profesi, Motivasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Kualitas Audit internal : Studi Pada Inspektorat Pemkab Langkat

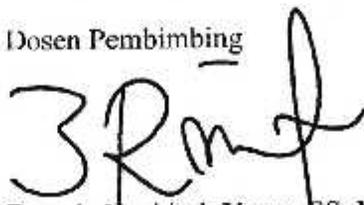
| Tanggal     | Pembahasan Materi  | Paraf | Keterangan |
|-------------|--|-------|------------|
| 12 Ags 2021 | 1. Masukkan teori ke dalam pembahasan.<br>2. Kesimpulan sesuaikan rumusan masalah.<br>3. Sistematika penulisan diperbaiki. |       |            |
| 13 Ags 2021 | 1. Kata Pengantar ikuti panduan terbaru.<br>2. Revisi spasi paragraph.<br>3. Revisi skedul penelitian.                     |       |            |

Medan  
Diketahui / Disetujui Oleh :  
Ka. Prodi



Dr. Rahima Br. Purba, SE.,  
M.Si., Ak., CA

Dosen Pembimbing



Rusyda Nazhirah Yunus SS, M.Si



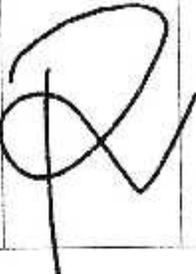
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jln. Jend. Gatot Subroto Km.4,5 Telp. (061) 30106060 PO.BOX.1099 Medan.  
Email : [admin\\_fa@unpab.pancabudi.ac.id](mailto:admin_fa@unpab.pancabudi.ac.id) <http://www.pancabudi.ac.id>

BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL / SKRIPSI

UNIV / PTS : UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
Fakultas : Sosial Sains  
Dosen Pembimbing : Rusyda Nazhirah Yunus SS, M.Si  
Nama Mahasiswa : Juwanda Admaja Ginting  
Jurusan / Program Studi : Akuntansi  
No. Stambuk / NPM : 1715100200  
Jenjang Pendidikan : Strata I  
Judul Skripsi : Pengaruh Independensi, Etika Profesi, Motivasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Kualitas Audit internal : Studi Pada Inspektorat Pemkab Langkat

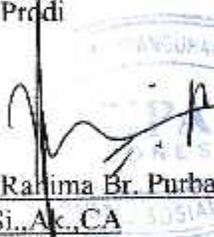
| Tanggal     | Pembahasan Materi  | Paraf | Keterangan |
|-------------|--|-------|------------|
| 5 Apr 2021  | <ol style="list-style-type: none"><li>1. Setiap bahasa asing di miringkan.</li><li>2. Paragraf jangan terlalu panjang.</li><li>3. Nama untk kutipan, nama belakang-nya saja.</li><li>4. Setiap kutipan dibuat tahun-nya.</li><li>5. Judul yang di bab 1 latar belakang tidak usah di hitamkan.</li><li>6. Daftar pustaka ditambahi buku.</li><li>7. Yang dimiringkan untk judul jurnal hanya judul jurnal-nya saja, tidak usah ikut vol-nya.</li><li>8. Spasi 1 untuk daftar pustaka.</li><li>9. Peneliti Terdahulu pakai format yang terbaru.</li></ol> |       |            |
| 14 Apr 2021 | <ol style="list-style-type: none"><li>1. Kata Pengantar pakai yang terbaru.</li><li>2. Perjelas Kutipan pada bab 1 latar belakang.</li><li>3. Paragraf di latar belakang kepanjangan.</li><li>4. Bahasa Asing dimiringkan.</li><li>5. Tahun pada kutipan yang belum lengkap.</li><li>6. Spasi 1 pada defenisi operasional.</li></ol>   |       |            |

|             |   |  |  |
|-------------|---|--|--|
| 19 Apr 2021 | 7. Tambahi buku pada daftar pustaka.<br><br>1. Latar Belakang terlalu panjang.<br>2. Judul "Daftar Pustaka" tidak diketik.<br>3. Audit pada judul di enter. |  |  |
|-------------|---|--|--|

Medan

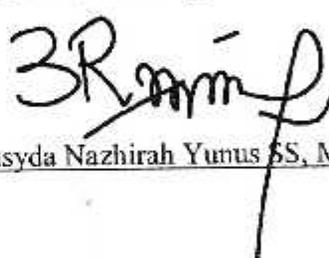
Diketahui / Disetujui Oleh :

Ka. Prodi

  
Dr. Rahima Br. Purba, SE., S.  
M.Si., Ak., CA

  
UNIVERSITAS PANCA BUDI  
PANGKALAN  
SOSIAL

Dosen Pembimbing

  
Rusyda Nazhirah Yunus SS, M.Si

### Plagiarism Detector v. 1921 - Originality Report 9/17/2021 2:43:21 PM

Analysis of document: **Juvanda Admaja Ginting\_1715100200\_Akuntansi.docx** Licensed to: Universitas Pembangunan Panca Budi\_License03

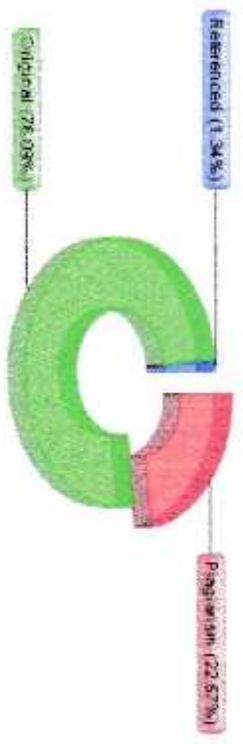
- 1 Comparison Preset: Rewrite
- 2 Detected language: Id
- 3 Check type: Internet Check

Disclaimer: This report must be correctly interpreted and analyzed by a qualified person who bears the evaluation responsibility. Any information provided in this report is not final and is a subject for manual review and analysis!



Detailed document body analysis

1 Section chart



2 Distribution graph

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan pengaruh independensi, etika profesi, motivasi dan pengalaman kerja terhadap kualitas audit internal pada Inspektorat Pemerintah Kabupaten Langkat. Jenis data di dalam proses penelitian ini menggunakan data primer dimana data tersebut diperoleh dari beberapa responden secara langsung dengan menggunakan kuesioner. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa Variabel Independensi berpengaruh terhadap Kualitas Audit Internal, Variabel Etika Profesi berpengaruh terhadap Kualitas Audit Internal, Variabel motivasi dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap Kualitas Audit Internal, Terdapat pengaruh antara independensi, etika profesi, motivasi dan pengalaman kerja dengan Kualitas Audit Internal, Variabel Etika Profesi memiliki pengaruh terhadap Kualitas Audit Internal. Pada variabel Motivasi Kerja adalah 2.989 dimana nilai tersebut lebih besar dari nilai t tabel yaitu 1.660 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kualitas Audit Internal. Kontribusi variabel Independensi, Etika Profesi, Motivasi dan Pengalaman Kerja terhadap Kualitas Audit Internal adalah sebesar 76.5%, sedangkan 23.5% ditentukan oleh faktor lain.

**Kata Kunci:** Independensi, Etika Profesi, Motivasi dan Pengalaman Kerja, Kualitas Audit Internal.

## ABSTRACT

*This study aims to prove the effect of independence, professional ethics, motivation and work experience on the quality of internal audit at the Langkat Regency Government Inspectorate. The type of data in this research process uses primary data where the data is obtained from several respondents directly by using a questionnaire. The results of this study conclude that the variable of independence affects the quality of internal audit, the variable of professional ethics affects the quality of internal audit, the variable of motivation and work experience affects the quality of the internal audit, there is an influence between independence, professional ethics, motivation and work experience with the quality of internal audit, The variable of Professional Ethics has an influence on the Quality of Internal Audit. The work motivation variable is 2,989 where the value is greater than the t table value of 1.660, so it can be concluded that the work motivation variable has an effect on the quality of the internal audit. The contribution of the variables of Independence, Professional Ethics, Motivation and Work Experience to the Quality of Internal Audit is 76.5%, while 23.5% is determined by other factors.*

**Keywords:** *Independence, Professional Ethics, Motivation and Work Experience, Quality of Internal Audit.*

## KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur kepada Allah SWT atas berkat dan rahmat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul : **“Pengaruh Independensi, Etika Profesi, Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kualitas Audit Internal (Studi Empiris Pada Inspektorat Pemkab Langkat)”**. Skripsi ini adalah salah satu syarat kelulusan dalam meraih gelar Sarjana Strata Satu (S-1) Program Studi Akuntansi di Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Selama penelitian dan penyusunan skripsi ini, penulis tidak luput dari kendala. Kendala tersebut dapat diatasi berkat adanya, bimbingan, bantuan dan dukungan dari berbagai pihak, oleh karena itu penulis ingin menyampaikan rasa terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan S.E., M.M selaku rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
2. Ibu Dr. Onny Medaline, SH.,M.Kn selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
3. Ibu Dr. Oktarini Khamilah Siregar, S.E, M.Si. selaku Ketua Program Studi Akuntansi Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
4. Bapak Anggi Pratama Nasution, SE., M.Si selaku Dosen Pembimbing I yang telah memberikan saran, masukan, dan arahan dalam penulisan dan perbaikan skripsi.

5. Ibu Rusyda Nazhirah Yunus, S.S., M.Si. selaku Dosen Pembimbing II penulis yang memberikan banyak masukan dan kemudahan di dalam perbaikan skripsi ini.
6. Seluruh Bapak/Ibu Dosen Akuntansi, yang telah memberi bekal ilmu yang tak ternilai harganya kepada penulis selama belajar di Program Studi Akuntansi Fakultas Sosial dan Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.
7. Yang terakhir, terima kasih kepada diri sendiri yang telah mau berjuang menjadi versi terbaik mencapai titik terbaik.

Penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam peulisan skripsi ini yang disebabkan keterbatasan pengetahuan dan pengalaman. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi para pembaca terimakasih.

Medan, Desember 2021

Juwanda Admaja Ginting

## DAFTAR ISI

|   | <b>Halaman</b> |
|---|----------------|
| <b>HALAMAN JUDUL .....</b>                        | <b>i</b>       |
| <b>HALAMAN PENGESAHAN .....</b>                   | <b>ii</b>      |
| <b>HALAMAN PERSETUJUAN.....</b>                   | <b>iii</b>     |
| <b>HALAMAN PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT .....</b>     | <b>iv</b>      |
| <b>HALAMAN PERNYATAAN.....</b>                    | <b>v</b>       |
| <b>ABSTRAK .....</b>                              | <b>vi</b>      |
| <b>ABSTRACK .....</b>                             | <b>vii</b>     |
| <b>HALAMAN PERSEMBAHAN.....</b>                   | <b>viii</b>    |
| <b>KATA PENGANTAR.....</b>                        | <b>ix</b>      |
| <b>DAFTAR ISI.....</b>                            | <b>xi</b>      |
| <b>DAFTAR TABEL.....</b>                          | <b>xiv</b>     |
| <b>DAFTAR GAMBAR.....</b>                         | <b>xv</b>      |
| <b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>                     | <b>1</b>       |
| 1.1 Latar Belakang Masalah .....                  | 1              |
| 1.2 Identifikasi Masalah dan Batasan Masalah..... | 7              |
| 1.3 Perumusan Masalah .....                       | 8              |
| 1.4 Tujuan Dan Manfaat Penelitian .....           | 8              |
| 1.5 Keaslian Penelitian .....                     | 10             |
| <b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....</b>               | <b>12</b>      |
| 2.1 Landasan Teori .....                          | 12             |
| 2.1.1 Teori Atribusi .....                        | 12             |
| 2.1.2 Teori Keprilakuan .....                     | 13             |
| 2.1.3 Teori Audit.....                            | 14             |
| 2.1.4 Kualitas Audit Internal.....                | 15             |
| 2.1.5 Independensi .....                          | 17             |
| 2.1.6 Etika Profesi.....                          | 19             |
| 2.1.7 Motivasi .....                              | 20             |
| 2.1.8 Pengalaman Kerja .....                      | 23             |
| 2.2 Penelitian Terdahulu .....                    | 25             |

|  |   |           |
|--|---|-----------|
| 2.3                                    | Kerangka Pemikiran .....  | 30        |
| 2.4                                    | Pengembangan Hipotesis .....  | 30        |
| 2.4.1                                  | Pengaruh Independensi Terhadap Kualitas Audit.....  | 30        |
| 2.4.2                                  | Pengaruh Etika Profesi Terhadap Kualitas Audit .....  | 32        |
| 2.4.3                                  | Pengaruh Motivasi Terhadap Kualitas Audit.....  | 33        |
| 2.4.4                                  | Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kualitas Audit.....  | 35        |
| 2.4.5                                  | Pengaruh Independensi, Etika Profesi, Motivasi dan<br>Pengalaman Kerja Terhadap Kualitas Audit..... | 38        |
| <b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b> |   | <b>40</b> |
| 3.1                                    | Pendekatan Penelitian .....   | 40        |
| 3.2                                    | Lokasi dan Waktu Penelitian .....   | 41        |
| 3.2.1                                  | Lokasi.....   | 41        |
| 3.2.2                                  | Waktu Penelitian .....  | 41        |
| 3.3                                    | Populasi dan Sampel .....   | 41        |
| 3.4                                    | Variabel dan Definisi Operasional.....  | 43        |
| 3.4.1                                  | Variabel.....   | 43        |
| 3.4.2                                  | Definisi Operasional .....  | 44        |
| 3.5                                    | Teknik Pengumpulan Data.....  | 46        |
| 3.6                                    | Teknik Analisa Data .....   | 47        |
| 3.7                                    | Analisis Statistik Deskriptif .....   | 48        |
| 3.7.1                                  | Uji Kausalita Data.....   | 49        |
| 3.7.1.1                                | Uji Validitas .....   | 49        |
| 3.7.1.2                                | Uji Reliabilitas .....  | 50        |
| 3.7.2                                  | Uji Asumsi Klasik.....  | 50        |
| 3.7.2.1                                | Uji Normalitas.....   | 50        |
| 3.7.2.2                                | Uji Heterokedastitas.....   | 50        |
| 3.7.2.3                                | Uji Multikolinearitas.....  | 51        |
| 3.7.3                                  | Analisis Regresi Linear Berganda.....   | 52        |
| 3.7.4                                  | Pengujian Hipotesis.....  | 53        |
| 3.7.4.1                                | Uji T .....   | 53        |
| 3.7.4.2                                | Uji F .....   | 53        |

|  |    |
|--|----|
| 3.7.4.3 Analisis Koefisien Determinasi ..... | 53 |
|--|----|

**BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....55**

|  |    |
|--|----|
| 4.1. Hasil Penelitian .....  | 55 |
| 4.1.1. Sejarah Inspektorat Pemkab Langkat .....  | 55 |
| 4.1.2. Deskripsi Data .....  | 56 |
| 4.1.3. Karakteristik Responden.....  | 56 |
| 4.1.4. Analisis Statistik Deskriptif .....   | 58 |
| 4.1.5. Uji Validitas dan Realibilitas .....  | 60 |
| 4.1.6. Hasil Uji Asumsi Klasik .....   | 67 |
| 4.1.7. Persamaan Regresi Linear Berganda .....   | 72 |
| 4.1.8. Uji Hipotesis .....   | 74 |
| 4.2. Pembahasan .....  | 77 |
| 4.2.1 Pengaruh Independensi Terhadap Kualitas Audit .....  | 77 |
| 4.2.2 Pengaruh Etika Profesi Terhadap Kualitas Audit .....   | 78 |
| 4.2.3 Pengaruh Motivasi Terhadap Kualitas Audit .....  | 79 |
| 4.2.4 Pengaruh Pengalam Kerja Terhadap Kiuaitas Audit .....  | 79 |
| 4.2.5 Pengaruh Independensi, Etika Profesi, Motivasi Dan<br>Pengalaman Kerja Terhdap Kualitas Audit Internal ..... | 80 |

**BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....81**

|                       |    |
|-----------------------|----|
| 5.1. Kesimpulan ..... | 81 |
| 5.2. Saran .....      | 82 |

**DAFTAR PUSTAKA .....83**

**LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

|  |    |
|--|----|
| Tabel 2. 1 Peneliti Terdahulu .....                          | 25 |
| Tabel 3. 1 Skedul Proses Penelitian .....                    | 41 |
| Tabel 3. 2 Populasi dan Sampel .....                         | 42 |
| Tabel 3. 3 Defenisi Operasional.....                         | 44 |
| Tabel 3. 4 Alternatif Jawaban Skala Likert.....              | 47 |
| Tabel 4.1 Bobot Sampel .....                                 | 56 |
| Tabel 4.2 Hasil Analisis Statistik Deskriptif .....          | 59 |
| Tabel 4.3 Uji Validatas Indepedensi .....                    | 61 |
| Tabel 4.4 Uji Realibilitas Indepedensi .....                 | 62 |
| Tabel 4.5 Uji Validatas Etika Profesi .....                  | 62 |
| Tabel 4.6 Uji Realibilitas Etika Profesi .....               | 63 |
| Tabel 4.7 Uji Validatas Motivasi .....                       | 64 |
| Tabel 4.8 Uji Realibilitas Motivasi .....                    | 64 |
| Tabel 4.9 Uji Validatas Pengalaman Kerja .....               | 65 |
| Tabel 4.10 Uji Realibilitas Pengalaman Kerja .....           | 66 |
| Tabel 4.11 Uji Validatas Kualitas Audit Internal .....       | 66 |
| Tabel 4.12 Uji Realibilitas Kualitas Audit Internal .....    | 67 |
| Tabel 4.13 Hasil Analisis Statistik Deskriptif.....          | 68 |
| Tabel 4.14 Coefficients Uji Multikolineritas .....           | 70 |
| Tabel 4.15 Hasil Pengujian Heteroskedastisitas Glejser ..... | 71 |
| Tabel 4.16 Hasil Regresi Linier Berganda.....                | 72 |
| Tabel 4.17 Uji Simultan (Uji-F) .....                        | 74 |
| Tabel 4.18 Uji Parsial (Uji-t) .....                         | 75 |
| Tabel 4.19 Model Summary Koefisien Determinasi .....         | 77 |

## DAFTAR GAMBAR

|   |    |
|---|----|
| Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran Penulis .....                        | 30 |
| Gambar 4.1 Hasil Pengujian Normalitas.....                          | 68 |
| Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas dengan Metode Probabilit Plot ..... | 69 |
| Gambar 4.3 Uji Heteroskedastisitas .....                            | 71 |

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 5 tahun 2008 tentang Standar Audit Aparat Pengawasan Intern Pemerintah, secara eksplisit dan tegas dinyatakan bahwa Pengawasan intern pemerintah merupakan fungsi manajemen yang penting dalam penyelenggaraan pemerintahan. Melalui pengawasan intern dapat diketahui apakah suatu instansi pemerintah telah melaksanakan kegiatan sesuai dengan tugas dan fungsinya secara efektif dan efisien, serta sesuai dengan rencana, kebijakan yang telah ditetapkan.

Akuntabilitas dan transparansi merupakan tujuan penting dari reformasi akuntansi dan administrasi sektor publik dalam pengelolaan keuangan pemerintah pusat maupun daerah. Akuntabilitas dan transparansi tersebut kewajiban untuk memberikan pertanggungjawaban atau menjawab dan menerangkan kinerja dan tindakan seseorang Halim (2014:83). Dalam penyelenggaraan pemerintah di suatu daerah masih ada pemerintahannya yang belum siap dengan sistem pemerintahan yang baru untuk menyelenggarakan pemerintahan daerah sesuai dengan *good governance*.

Penyalahgunaan wewenang masih merupakan salah satu permasalahan yang sering dihadapi oleh suatu lembaga pemerintahan yang salah satunya yaitu tindakan KKN (Kolusi, Korupsi, dan Nepotisme). Hal ini di buktikan masih banyaknya ditemukan kasus kecurangan-kecurangan yang terjadi saat ini seperti korupsi, penyalahgunaan wewenang dan jabatan, pelanggaran, dan

masih banyak lagi kasus pidana lainnya yang membuat menurunnya kepercayaan masyarakat kepada kinerja aparat birokrasi. Untuk terciptanya sistem penyelenggaraan pemerintahan yang bersih dan bebas dari KKN terdapat 2 (dua) unsur yaitu upaya pencegahan (preventif) dan penindakan (represif).

Pelaksanaan pemeriksaan/pengawasan dalam audit internal pemerintah dilakukan oleh Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) yaitu Inspektorat. Sesuai ketentuan Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2007, Inspektorat sebagai perangkat daerah di bawah Gubernur yang mempunyai mandat untuk melakukan pengawasan fungsional atas kinerja organisasi Pemerintah Daerah. Seluruh proses dari kegiatan audit, review, evaluasi, pemantauan, dan kegiatan pengawasan lain terhadap penyelenggaraan tugas dan fungsi organisasi adalah tugas dari pengawas internal.

Audit internal adalah suatu fungsi penelian yang dikembangkan secara bebas dalam organisasi untuk menguji dan mengevaluasi kegiatan-kegiatan sebagai wujud pelayanan terhadap organisasi perusahaan. Pemeriksaan intern melaksanakan aktivitas penelian yang bebas dalam suatu organisasi untuk menelaah kembali kegiatan-kegiatan dalam bidang akuntansi, keuangan dan bidang-bidang operasi lainnya sebagai dasar pemberian pelayanannya pada manajemen ( Hery (2017:238)).

Tujuan Audit Internal adalah untuk membantu semua pimpinan perusahaan (manajemen) dalam menyelesaikan tanggung jawabnya dengan memberikan analisa, penilaian, dan komentar mengenai kegiatan pemeriksaan Agoes (2012:205). Selain itu, dalam meningkatkan kinerja organisasi auditor internal diharapkan pula dapat lebih memperbaiki efisiensi dan efektivitas.

Dengan demikian yang memegang peranan sangat penting dalam proses terciptanya akuntabilitas dan transparansi pengelolaan keuangan di daerah adalah auditor internal pemerintah.

Salah satu yang melakukan tugas audit/pemeriksaan terhadap pelaksanaan urusan pemerintahan di daerah/provinsi, pelaksanaan pembinaan atas penyelenggaraan pemerintahan daerah kabupaten / kota dan pelaksanaan urusan pemerintahan di daerah kabupaten / kota adalah tugas inspektorat daerah. Sesuai dengan ketentuan Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2007 tentang Organisasi Perangkat Daerah. Peranan auditor internal pemerintah Audit Internal yaitu sebagai pengendalian internal harus memiliki peran yang penting dalam mewujudkan terciptanya *Good Corporation Government* ( Hery (2017:293) ). Peran dan fungsi Inspektorat Provinsi, Kabupaten/Kota secara umum diatur dalam pasal 4 Peraturan Menteri Dalam Negeri No 64 Tahun 2007. Dalam pasal tersebut dinyatakan bahwa dalam melaksanakan tugas pengawasan urusan pemerintahan, Inspektorat Provinsi, Kabupaten/Kota menyelenggarakan fungsi sebagai berikut:

- Perencanaan program pengawasan.
- Perumusan kebijakan dan fasilitas pengawasan bidang pembangunan, pemerintahan dan kemasyarakatan.
- Pemeriksaan, pengusutan, pengujian, dan penilaian tugas pengawasan.

Tercapainya keinginan dan harapan tersebut merupakan hal yang menjadi perhatian dan pertimbangan penting bagi auditor inspektorat dan pimpinan fungsi pengawasan di lingkungan pemerintahan, dan setiap pekerjaan audit yang dilakukan harus terkoordinasi dengan baik antara fungsi pengawasan

dengan berbagai fungsi, aktivitas, kegiatan, ataupun program yang dijalankan Pemerintah Daerah dan Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD).

Seorang auditor harus memiliki independensi dalam melaksanakan tugasnya. Pernyataan standar umum kedua SPKN menjelaskan bahwa “Dalam semua hal yang berkaitan dengan pekerjaan pemeriksaan, organisasi pemeriksa dan pemeriksa, harus bebas dalam sikap mental dan penampilan dari gangguan pribadi, ekstern, dan organisasi yang dapat mempengaruhi independensinya”. Dengan kata lain bahwa setiap auditor harus mempunyai sikap independen (tidak mudah dipengaruhi) dan sikap itu harus tetap dipertahankan karena auditor seharusnya tidak memihak kepentingan siapapun dan auditor berkewajiban untuk jujur agar proses audit dapat dipercaya oleh semua pihak yang berkepentingan terutama oleh masyarakat.

Independensi, etika profesi, pengalaman kerja, dan integritas auditor menjadi hal yang penting dalam pelaksanaan fungsi pemeriksaan karena untuk menjadi pertimbangan dalam penyusunan laporan hasil pemeriksaan, dan untuk mencapai tujuan yaitu kinerja yang berkualitas. Independensi berarti sikap mental yang tidak mudah dipengaruhi. Sebagai seorang Akuntan Publik tidak boleh terpengaruh oleh kepentingan siapapun baik manajemen maupun pemilik perusahaan dalam menjalankan tugasnya.

Etika profesi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kualitas audit. Kode etik sangat diperlukan karena dalam kode etik mengatur perilaku akuntan publik dalam menjalankan praktik. Halim (2008: 29) dalam Putri 2014 mengungkapkan etika profesional meliputi sikap para anggota profesi agar idealistis, praktis dan realistik.

Faktor motivasi auditor merupakan salah satu elemen penting dalam tugas audit. Welschen, Todorova dan Mills (2012) dalam sebuah investigasinya menemukan, ciri dari pegawai yang memiliki motivasi internal adalah keterbukaan. Mereka senang berbagi banyak hal, termasuk tentang organisasi. Bagaimana cara bekerja, bagaimana mencapai target, bagaimana mendapatkan karier, bagaimana meningkatkan upah, bagaimana mendapatkan bonus atau insentif, bagaimana diperhatikan organisasi, bagaimana bergaul dan banyak hal lain yang mereka senang ceritakan. Menurut Belle (2013) banyak fakta yang menunjukkan bahwa motivasi memiliki keterkaitan dengan kinerja, meskipun tidak terlihat. Namun jika seorang pegawai menyenangkan memberikan pelayanan publik, maka orang lain akan menganggapnya sebagai sebuah motivasi kerja. Dampak dari hal tersebut adalah persepsi publik yang baik.

Menurut Libby dan Frederick (1990) dalam Hanjani dan Rahardja (2014:14) pengalaman yang dimiliki auditor akan mempengaruhi kualitas auditnya, mereka menemukan bahwa semakin banyak pengalaman auditor semakin dapat menghasilkan berbagai dugaan dalam menjelaskan temuan audit. Dalam melaksanakan audit, auditor harus bertindak sebagai seorang ahli di bidang akuntansi dan auditing. Pencapaian keahlian dimulai dengan pendidikan formal, yang selanjutnya diperluas melalui pengalaman dan praktek audit (SPAP, 2011). Selain itu, auditor harus menjalani pelatihan teknis yang cukup yang mencakup aspek teknis maupun pendidikan umum.

Seorang auditor harus memiliki sikap integritas. Menurut penelitian Lesman dan Machdar 2015 dalam Ilham Syarif 2015 setiap akuntan harus memiliki tanggung jawab profesionalnya dengan memiliki integritas

setinggitingginya. Integritas auditor yaitu sikap terbuka dan ketegasan auditor terhadap siapapun. Kualitas audit dapat membangun kredibilitas informasi dan kualitas informasi pelaporan keuangan yang juga membantu pengguna memiliki informasi yang berguna ( Fitri 2014 ).

Penelitian ini mengkonfirmasi penelitian dari Susilawati dan Maya R Atmawinata dengan judul penelitian Pengaruh Profesionalisme dan Independensi Auditor Internal Terhadap Kualitas Audit Studi Pada Inspektorat Propinsi Jawa Barat. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini terletak pada waktu dan sampel penelitian. Sampel yang digunakan oleh peneliti sebelumnya adalah auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik yang ada di Surabaya yang tercatat direktori IAI Surabaya, sedangkan sampel penelitian ini adalah auditor yang bekerja di Kantor Inspektorat Kabupaten Langkat.

Dalam penelitian ini, alasan penelitian ini menggunakan Inspektorat Kabupaten Langkat karena sebagai salah satu pelaksana pengawasan internal pemerintah yang mempunyai tugas pokok melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan urusan pemerintahan di daerah, pelaksanaan pembinaan atas penyelenggaraan pemerintahan daerah Kabupaten/Kota dan pelaksanaan urusan pemerintahan di daerah Kabupaten/Kota.

Oleh karena itu, atas dasar latar belakang diatas, penulis tertarik untuk mengadakan penelitian mengenai “PENGARUH INDEPENDENSI, ETIKA PROFESI, MOTIVASI DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KUALITAS AUDIT INTERNAL ( Studi Empiris Pada Inspektorat Pemkab Langkat )”.

## **1.2 Identifikasi Dan Batasan Masalah**

### **1.2.1 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan di atas, maka yang akan menjadi identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Sifat serta karakteristik seorang audit yang kurang independen sehingga kurangnya kejujuran auditor dalam mempertimbangkan fakta secara objektif dan memihak dalam merumuskan dan menyatakan pendapatnya
- 2) Kurangnya pengalaman kerja seorang auditor sehingga mengganggu profesionalitas seorang audit dalam mengaudit suatu laporan keuangan.
- 3) Terjadinya kesalahan pemahaman dikarenakan Etika Profesi seorang auditor yang masih kurang dalam kategori kedisiplinan.
- 4) Lemahnya motivasi seorang auditor sehingga kualitas audit akan menurun apabila keinginan dan kebutuhan auditor yang menjadikan motivasi kerjanya tidak dapat terpenuhi.

### **1.2.2 Batasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka penulis membatasi masalah agar penelitian dapat terfokus dalam variabel yang diteliti dan dapat mencapai hasil yang diinginkan. Oleh karena itu, penulis membatasi masalah hanya pada variabel Independensi, Etika Profesi, Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kualitas Audit Internal.

### **1.3 Perumusan Masalah**

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan diatas, maka rumusan masalah penelitian ini adalah :

1. Apakah independensi berpengaruh terhadap kualitas audit Inspektorat Kabupaten Langkat ?
2. Apakah etika profesi berpengaruh terhadap kualitas audit Inspektorat Kabupaten Langkat ?
3. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap kualitas audit Inspektorat Kabupaten Langkat ?
4. Apakah Pengalaman kerja berpengaruh terhadap kualitas audit Inspektorat Kabupaten Langkat ?
5. Apakah Independensi, Etika Profesi, Motivasi dan Pengalaman Kerja Internal berpengaruh terhadap kualitas audit Inspektorat Kabupaten Langkat ?

### **1.4 Tujuan Dan Manfaat Penelitian**

#### **1.4.1 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang masalah serta perumusan masalah, maka dapat disimpulkan bahwa tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui apakah independensi berpengaruh terhadap kualitas audit inspektorat kabupaten langkat
2. Untuk mengetahui apakah etika pofesi berpengaruh terhadap kualitas audit inspektorat kabupaten langkat

3. Untuk mengetahui apakah motivasi berpengaruh terhadap kualitas audit inspektorat kabupaten langkat
4. Untuk mengetahui apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap kualitas audit inspektorat kabupaten langkat
5. Untuk mengetahui apakah independensi, etika profesi, motivasi dan pengalaman kerja internal berpengaruh terhadap kualitas audit inspektorat kabupaten langkat

#### **1.4.2 Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dan juga manfaat bagi pihak-pihak yang terkait antara lain :

1. Bagi Penulis

Penelitian ini bermanfaat bagi penulis untuk menambah ilmu serta memperdalam pengetahuan penulis, juga memberikan wawasan dan pemahaman baru untuk mempelajari peranan positif dari Independensi, Etika Profesi, Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kualitas Audit Internal.

2. Bagi Universitas

Manfaat dari penelitian ini dapat menjadi masukan maupun solusi untuk mengatasi permasalahan yang terjadi, serta dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan.

### 3. Bagi Pembaca

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan pembaca dan juga dapat dijadikan referensi dalam penelitian sejenis dimasa mendatang.

## 1.5 Keaslian Penelitian

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian yang dilakukan Susilawati dan Maya R Atmawinata dengan judul penelitian “Pengaruh Profesionalisme dan Independensi Auditor Internal Terhadap Kualitas Audit : Studi Pada Inspektorat Propinsi Jawa Barat”. Sedangkan penelitian ini berjudul “Pengaruh Independensi, Etika Profesi, Motivasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Kualitas Audit Internal”. Adapun perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada :

### 1) Variabel Penelitian

Penelitian terdahulu menggunakan dua variabel (X) yaitu Profesionalisme (X1), dan Independensi Auditor Internal (X2) serta variabel (Y) yaitu Kualitas Audit. Sedangkan dalam penelitian ini menggunakan empat variabel (X) yaitu Independensi, (X1), Etika Profesi (X2), Motivasi (X3) Dan Pengalaman Kerja (X4) Dan Satu Variabel (Y) Yaitu Kualitas Audit Internal.

### 2) Waktu Penelitian

Penelitian terdahulu dilakukan pada tahun 2014. Sedangkan penelitian ini dilakukan tahun 2021.

3) Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian terdahulu dilakukan di **Pada Inspektorat Propinsi Jawa Barat**. Sedangkan penelitian ini dilakukan di Inspektorat Pemkab Langkat.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Teori Atribusi**

Teori atribusi adalah menjelaskan sebab dari berbagai perilaku yang menimpa seseorang (Darwati, 2015: 59). Teori atribusi menjelaskan mengenai proses bagaimana menentukan penyebab dan motif tentang perilaku seseorang. Teori ini mengacu tentang bagaimana seseorang menjelaskan penyebab perilaku orang lain atau dirinya sendiri yang akan ditentukan apakah dari internal misal sifat, karakter, sikap dan lain-lain maupun eksternal misalnya tekanan situasi atau keadaan tertentu yang akan memberikan pengaruh terhadap perilaku individu (Nisa, I. C, 2017).

Teori atribusi menjelaskan bahwa terdapat perilaku yang berhubungan dengan sikap dan karakteristik individu, dengan kata lain kita dapat mengetahui sikap atau karakteristik orang tersebut dan kita dapat memprediksi perilaku seseorang dalam menghadapi situasi tertentu dengan hanya melihat perilaku yang ditunjukkan oleh setiap individu. Penyebab perilaku dalam persepsi sosial dikenal dengan *dispositional attributions* dan *situational attributions*. Di jelaskan lebih lanjut oleh Carolita dan Rahardjo ( 2012 ) *Dispositional attributions* atau penyebab internal yang mengacu pada aspek perilaku individual yang ada dalam diriseseorang seperti kepribadian, independensi, kemampuan, motivasi. Sedangkan *situational attributions* atau penyebab eksternal yang mengacu pada lingkungan sekitar yang dapat mempengaruhi perilaku

seperti tekanan situasi atau keadaan tertentu yang memaksa seseorang melakukan perbuatan tertentu yang dapat mempengaruhi perilaku. Pengaruh perilaku seseorang inilah yang diyakini dapat membuat seorang auditor dapat berlaku independen atau sebaliknya.

Teori atribusi digunakan dalam penelitian ini dikarenakan, pada penelitian ini akan dilakukan studi empiris untuk menguji faktor-faktor yang mempengaruhi auditor terhadap kualitas hasil audit. Auditor diminta untuk menilai khususnya karakteristik personal auditor itu sendiri, dan bagaimana kualitas audit mereka, baik yang disebabkan oleh dirinya sendiri maupun dari lingkungan di sekitarnya.

### **2.1.2 Teori Keprilakuan**

Perilaku adalah segenap manifestasi hayati individu dalam berinteraksi dengan lingkungan, mulai dari perilaku yang paling nampak sampai yang tidak nampak, dari yang dirasakan sampai paling yang tidak dirasakan (Okviana, 2015). Perilaku merupakan hasil daripada segala macam pengalaman serta interaksi manusia dengan lingkungannya yang terwujud dalam bentuk pengetahuan, sikap dan tindakan. Perilaku merupakan respon/reaksi seorang individu terhadap stimulus yang berasal dari luar maupun dari dalam dirinya (Notoatmojo, 2011). Sedangkan menurut Wawan (2011) Perilaku merupakan suatu tindakan yang dapat diamati dan mempunyai frekuensi spesifik, durasi dan tujuan baik disadari maupun tidak.

Perilaku adalah kumpulan berbagai faktor yang saling berinteraksi. Skinner (1938) dalam Notoatmodjo (2011) merumuskan

bahwa perilaku merupakan respon atau reaksi seseorang terhadap stimulus (rangsangan dari luar). Pengertian ini dikenal dengan teori „S-O“R” atau “Stimulus-Organisme-Respon”. Respon dibedakan menjadi dua yaitu:

- 1) Respon responden atau reflektif adalah respon yang dihasilkan oleh rangsangan-rangsangan tertentu. Biasanya respon yang dihasilkan bersifat relatif tetap disebut juga *eliciting stimuli*. Perilaku emosional yang menetap misalnya orang 11 akan tertawa apabila mendengar kabar gembira atau lucu, sedih jika mendengar musibah, kehilangan dan gagal serta minum jika terasa haus.
- 2) *Operan Respon Respon Operan* atau instrumental respon yang timbul dan berkembang diikuti oleh stimulus atau rangsangan lain berupa penguatan. Perangsang perilakunya disebut *reinforcing stimuli* yang berfungsi memperkuat respon. Misalnya, petugas kesehatan melakukan tugasnya dengan baik dikarenakan gaji yang diterima cukup, kerjanya yang baik menjadi stimulus untuk memperoleh promosi jabatan.

### **2.1.3 Teori Auditing**

Pengertian *Auditing* menurut Arens dalam Amaliana (2014) : audit adalah akumulasi dan evaluasi bukti tentang informasi untuk menentukan dan melaporkan derajat korespondensi antara informasi dan kriteria yang ditetapkan. Audit harus dilakukan oleh orang yang kompeten dan independen.

#### **2.1.4 Kualitas Audit Internal**

Menurut De Angelo (1981:186) dalam Lukman (2015) mendefinisikan *result quality of audit* (Kualitas Hasil Audit) sebagai kemungkinan (*Probability*) dimana seorang auditor menemukan dan melaporkan adanya suatu pelanggaran dalam sistem akuntansi kliennya. Kemungkinan penemuan suatu pelanggaran tergantung pada kemampuan teknis auditor dan Independensi auditor tersebut.

Kualitas auditor dapat dipengaruhi oleh rasa kebertanggung jawaban (akuntabilitas) dan profesionalisme yang dimiliki oleh seorang auditor dalam menyelesaikan proses audit tersebut (Mulyadi, 2012). Secara ringkas dapat disimpulkan bahwa kualitas audit merupakan pemeriksaan yang sistematis dan independen untuk menentukan aktivitas, mutu, dan hasilnya sesuai dengan pengaturan yang telah direncanakan dan apakah pengaturan tersebut diimplementasikan secara efektif dan cocok dengan tujuan (Tarigan dan Susanti, 2013).

Kualitas auditor dapat dipengaruhi oleh rasa kebertanggung jawaban (akuntabilitas) dan profesionalisme yang dimiliki oleh seorang auditor dalam menyelesaikan proses audit tersebut (Mulyadi, 2012). Secara ringkas dapat disimpulkan bahwa kualitas audit merupakan pemeriksaan yang sistematis dan independen untuk menentukan aktivitas, mutu, dan hasilnya sesuai dengan pengaturan yang telah direncanakan dan apakah pengaturan tersebut diimplementasikan secara efektif dan cocok dengan tujuan (Tarigan dan Susanti, 2013).

Kualitas auditor menurut Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara nomor PER/05/M.PAN/03/2008 sebagai pengukuran kualitas audit atas laporan keuangan, khususnya yang dilakukan oleh inspektorat sebagai internal auditor pemerintah , wajib menggunakan Standar Pemeriksaan Keuangan Negara (SPKN) yang tertuang dalam Peraturan Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia Nomor 01 Tahun 2007, Kode Etik Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP ) dan Standar Audit APIP (BPKP, 2008).

Menurut Wooten dalam Mirna Dyah ( 2017 ) Auditor yang memiliki banyak klien dalam lingkungan yang sama akan memiliki pemahaman yang lebih dalam tentang resiko audit khusus yang memiliki industri tersebut, tetapi akan membutuhkan pengembangan keahlian lebih dari pada auditor pada umumnya. Tambahan keahlian ini akan menghasilkan return positif dalam free audit. Sehingga para peneliti memiliki hipotesis bahwa auditor dengan konsentrasi tinggi dalam industri tertentu akan memberikan kualitas yang lebih tinggi.

Auditor dengan kemampuan profesionalisme tinggi akan lebih melaksanakan audit secara benar dan cenderung menyelesaikan setiap tahapan tahapan proses audit secara lengkap dan mempertahankan sikap skeptisme dalam mempertimbangkan bukti-bukti audit yang kurang memadai yang ditemukan selama proses audit untuk memastikan agar menghasilkan kualitas audit yang baik.

### 2.1.5 Independensi

Independensi adalah salah satu hal yang esensial untuk dipenuhi oleh seorang auditor, untuk menjamin kewajaran atas kredibilitas laporan keuangan yang menjadi tanggung jawab manajemen. Publik dapat mempercayai fungsi audit karena auditor bersikap tidak memihak serta mengakui adanya kewajiban untuk bersikap adil. Meskipun entitas adalah klien auditor, namun CPA memiliki tanggungjawab lebih besar kepada para pengguna laporan auditor yang jelas telah diketahui. Independensi dalam kenyataan merupakan salah satu aspek paling sulit dalam profesi akuntansi. Seringkali kegagalan audit disebabkan oleh tidak adanya independensi. Beberapa pihak juga percaya bahwa ketidak kompetenan merupakan perwujudan dari tiadanya independensi dalam kenyataan.

Arens ( 2014 ) menyatakan bahwa independensi auditor dapat diklasifikasikan kedalam dua aspek, yaitu:

- a) Independensi dalam fakta, artinya auditor harus mempunyai kejujuran yang tinggi dan keterkaitan yang erat dengan objektivitasnya. Seorang auditor dapat dikatakan independen dalam fakta apabila mampu mempertahankan sikap yang tidak memihak sepanjang pelaksanaan auditnya.
- b) Independen dalam penampilan, adalah pandangan pihak lain terhadap diri seorang auditor sehubungan dengan pelaksanaan audit.

Dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara obyektif auditor harus mandiri maka auditor dikatakan independen atau auditor tidak mudah dipengaruhi. Hal tersebut berarti bahwa auditor tidak

memihak siapa pun atau tidak dapat diduga memihak sehingga tidak merugikan pihak manapun. Independensi merupakan salah satu komponen etika yang harus dijaga oleh seorang auditor. Seorang akuntan publik dalam melaksanakan proses audit, akan memperoleh kepercayaan dari klien dan para pemakai laporan keuangan untuk membuktikan kewajaran laporan keuangan yang disusun dan disajikan oleh klien.

Auditor dalam memberikan pendapat mengenai kewajaran laporan keuangan yang diperiksa, harus bersikap independen terhadap kepentingan klien, para pemakai laporan keuangan, maupun terhadap kepentingan akuntan publik itu sendiri. Penilaian masyarakat atas independensi auditor independen bukan pada diri auditor secara keseluruhan. Namun, apabila seorang auditor independen atau suatu Kantor Akuntan Publik lalai atau gagal mempertahankan sikap independensinya, maka kemungkinan besar masyarakat memiliki anggapan bahwa semua akuntan publik tidak independen. Kecurigaan tersebut dapat berakibat berkurang atau hilangnya kredibilitas masyarakat terhadap jasa audit profesi auditor independen (Mulyadi, 2012).

Menurut Pusdiklatwas BPKP (2008) menjelaskan seorang auditor memiliki independensi dalam melakukan audit agar dapat memberikan pendapat atau kesimpulan yang apa adanya tanpa ada pengaruh pihak berkepentingan. Independensi merupakan syarat wajib yang harus dipenuhi auditor sebagai pemeriksa yang dapat menentukan kredibilitas. Apabila pemeriksa tersebut tidak independen, maka seberapa hebatnya laporan hasil pemeriksaan yang dihasilkan, pada akhirnya pengguna

laporan tetap akan meragukan kredibilitas laporan tersebut (SPKN, 2008).

### **2.1.6 Etika Profesi**

Etika Profesi Etika adalah refleksi kritis dan logis atas nilai dan norma-norma untuk pengendalian diri. Etika profesi dibuat dan diterapkan dari dan untuk kepentingan kelompok sosial (profesi) itu sendiri. Profesi itu beranggotakan para profesional yang merupakan sekumpulan orang-orang yang berkeahlian dan berkemahiran. Seorang profesional terbentuk dari proses pendidikan dan pelatihan yang berkualitas dan berstandar tinggi. Dalam memberikan jasa profesionalnya secara berkualitas maka para profesi di kontrol dan dinilai dari dalam oleh rekan sejawat dan sesama profesi sendiri. Kehadiran organisasi dengan perangkat "*built-in mechanism*" berupa kode etik profesi. Dalam hal ini jelas diperlukan untuk menjaga martabat serta kehormatan profesi, dan di sisi lain melindungi masyarakat dari segala bentuk penyalahgunaan keahlian.

Didalam etika profesi auditor terdapat kode etik yang mengatur etika profesi auditor. Kode etik adalah nilai-nilai, norma-norma, kaidah-kaidah yang mengatur perilaku moral dari suatu profesi melalui ketentuan-ketentuan tertulis yang harus dipenuhi dan ditaati setiap anggota profesi. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kualitas audit yaitu ketaatan auditor pada kode etik profesinya. Dalam melakukan audit maka auditor sudah seharusnya selalu berpedoman pada kode etik profesi yang dimilikinya.

Adapun pernyataan yang dapat digunakan sebagai indikator yang dapat mengukur etika profesi dalam penelitian ini adalah:

- 1) Organisasional
- 2) Lingkungan keluarga
- 3) Emosional quotient
- 4) Kode etik akuntan publik

### **2.1.7 Motivasi**

Motivasi berasal dari kata *move* yang artinya “bergerak”. Motivasi adalah sesuatu yang menggerakkan atau mendorong seseorang atau sekelompok orang, untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu. Namun secara umum dapat diartikan bahwa motivasi adalah suatu proses mengarahkan pilihan individu antara berbagai bentuk kegiatan sukarela. Didalamnya termasuk sejumlah konsep seperti dorongan, kebutuhan, rangsangan penghargaan, penguatan dan pencapaian. Selanjutnya, Gitosudarmo dan Sudita ( 2014 ) mengatakan motivasi adalah faktor-faktor yang ada dalam diri seseorang yang menggerakkan, mengarahkan perilakunya untuk dapat mencapai tujuan tertentu. Vance ( 2014 ) dalam Danim, Sudarwan ( 2014 ) mengatakan bahwa pada hakikatnya motivasi adalah perasaan atau keinginan seseorang yang berada dan bekerja pada kondisi tertentu untuk melaksanakan tindakan yang menguntungkan. Dapat disimpulkan dari beberapa pernyataan tersebut diatas bahwa motivasi adalah besar kecilnya usaha yang diberikan oleh seseorang untuk melaksanakan tugas-tugasnya, dengan kata lain motivasi kerja merupakan

merupakan salah satu faktor yang paling mempengaruhi seseorang dalam melakukan pekerjaan, tindakan-tindakan, atau kegiatan kearah tujuan yang telah ditetapkan.

Motivasi mengandung beberapa unsur yang dapat diuraikan sebagai berikut:

- a) Tujuan, manusia adalah makhluk yang bertujuan meskipun setiap manusia mempunyai tujuan yang berbeda-beda. Manusia organisasional yang memiliki motivasi tinggi senantiasa sadar bahwa antara tujuan dalam dirinya dan tujuan dalam organisasinya tidak terpisahkan untuk dapat mencapai tujuannya tersebut. Dengan adanya tujuan tersebut dan di dorong dengan motivasi positif dalam diri individu akan membuat individu tersebut bergerak dan berusaha untuk dapat mencapai tujuannya tersebut.
- b) Kekuatan dalam diri individu, manusia adalah insan yang memiliki energi fisik, otak, mental dan spiritual dalam arti luas. Kekuatan ini berakumulasi dan menjelma dalam bentuk dorongan batin seseorang untuk melakukan tugasnya secara tepat waktu, optimal, efisien, akurat serta mampu memuaskan klien atau pengguna.
- c) Keuntungan, bahwa pada dasarnya manusia bekerja untuk memperoleh keuntungan. Dengan adanya keuntungan atau kompensasi yang akan diterima tersebutlah manusia akan termotivasi untuk semakin bersemangat dalam hasrat untuk bekerja atau hasrat melakukan pekerjaannya.

Motivasi berarti menggunakan hasrat kita yang paling dalam untuk menggerakkan dan menuntun seseorang menuju sasaran, membantu kita mengambil inisiatif dan bertindak sangat efektif dan untuk bertahan menghadapi kegagalan dan frustrasi.

Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahannya, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuannya dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Pada dasarnya perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan yang mampu, cakap dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal (Hasibuan, 2013:92). Motivasi pada seorang itu tergantung pada kekuatan dari motivasi itu sendiri, seberapa kuat motivasi seseorang untuk mencapai suatu tujuan.

Tujuan adalah sesuatu yang ingin dicapai yang berada di luar individu, sebagai suatu harapan untuk mendapat suatu penghargaan, suatu arah yang dikehendaki oleh motivasi. Motivasi dibagi menjadi dua jenis, yaitu motivasi positif dan motivasi negatif. Motivasi positif adalah proses untuk mencoba mempengaruhi orang lain agar menjalankan sesuatu yang kita inginkan dengan cara memberikan kemungkinan untuk mendapatkan “hadiah”. Sedangkan motivasi negatif adalah motivasi yang bersifat seperti hukuman atau ketakutan. Contoh sederhananya, seseorang berhenti merokok karena melihat seorang perokok yang berjuang melawan kanker. Perusahaan dapat memberikan motivasi negatif dalam bentuk intimidasi, tekaan maupun ancaman.

Kualitas audit akan tinggi apabila kenikmatan pribadi dan kebutuhan auditor yang menjadikan motivasi kerjanya dapat terpenuhi. Kompensasi dari organisasi berupa penghargaan (reward) sesuai profesinya, akan menimbulkan kualitas audit karena mereka merasa bahwa organisasi telah memperhatikan kebutuhan dan pengharapan kerja mereka

#### **2.1.8 Pengalaman kerja**

Pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan serta ketrampilan yang dimiliki oleh seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan dari tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimilikinya. Pengalaman kerja atau profesionalisme telah menjadi dasar dalam setiap lembaga. Kreativitas setiap pelaku organisasi menjadi kebutuhan dasar, organisasi akan mengalami kemajuan peningkatan produktifitas apabila setiap pelaku organisasi memiliki pegawai dengan pengalaman kerja yang baik.

Pengalaman kerja atau profesionalisme dalam sebuah lembaga organisasi adalah hal yang sangat dibutuhkan, terutama dalam konsep interaksi pengambilan keputusan. Dalam sebuah organisasi akan mengalami peningkatan kinerja yang baik apabila pegawai yang terlibat didalamnya memiliki berbagai pengalaman kerja, selain itu pengalaman kerja dalam pengambilan keputusan pada konteks organisasi telah mampu memberikan produktifitas pelayanan pelayanan organisasi serta dapat pula menjadi pendorong bagi suatu organisasi dalam pencapaian tujuan yang maksimal. Menurut SPAP (2011) dalam Standar Umum Pertama PSA No.4 menyatakan bahwa seberapapun tinggi keahlian seseorang dalam

bidang lain, termasuk dalam bidang bisnis dan keuangan, ia belum dapat dikatakan memenuhi syarat dalam standar auditing apabila ia tidak mempunyai pendidikan dan pengalaman yang memadai dalam bidang audit. pencapaian keahlian tersebut dimulai dengan pendidikan formalnya, namun harus diimbangi dengan pengalaman-pengalaman selanjutnya dalam praktik audit.

Seorang auditor yang baru masuk dalam karir auditing harus memperoleh pengalaman profesionalnya dengan cara mendapatkan supervisi dan review atas pekerjaannya di lapangan dari atasannya yang lebih berpengalaman. Menurut Christiawan (2002) dalam Mulyadi (2012) menyatakan bahwa pengalaman akuntan publik akan terus meningkat seiring dengan makin banyaknya audit yang dilakukan serta kompleksitas transaksi keuangan perusahaan yang di audit, sehingga akan menambah dan memperluas pengetahuannya dibidang akuntansi dan auditing.

Berikut adalah beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan:

- a) Latar belakang pribadi, mencakup pendidikan, kursus, latihan, bekerja, untuk menunjukkan apa yang telah dilakukan seseorang di waktu yang lalu.
- b) Bakat dan minat, untuk memperkirakan minat dan kapasitas atau kemampuan seseorang.
- c) Sikap dan kebutuhan (attitudes and needs) untuk meramalkan tanggung jawab dan wewenang seseorang.

- d) Kemampuan-kemampuan analistis dan manipulatif untuk mempelajari kemampuan penilaian dan penganalisaan.
- e) Keterampilan dan kemampuan teknik, untuk menilai kemampuan dalam pelaksanaan aspek-aspek tehnik pekerjaan.

Dan adapun indikator dalam pengalaman kerja yaitu:

- a) Lama waktu atau masa bekerja
- b) Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki
- c) Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan

## 2.2 Peneliti Terdahulu

Penelitian sebelumnya dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu**

| No. | Nama / Tahun           | Judul  | Variabel X  | Variabel Y     | Model Analisis          | Hasil penelitian  |
|-----|------------------------|--|---|----------------|-------------------------|---|
| 1.  | Wirasuasti, dkk (2014) | Pengaruh Kompetensi, Independensi, dan Motivasi terhadap Kualitas Audit Aparat Inspektorat dalam Pengawasan Keuangan Daerah. | Kompetensi, Independensi, Motivasi Variabel       | Kualitas Audit | Regresi Linier Berganda | Kompetensi, Independensi, dan Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kualitas audit. |
| 2.  | Muhammad Hafizh (2017) | Pengaruh Pengalaman Kerja, Akuntabilitas, dan  | Pengalaman Kerja, Akuntabilitas, dan Objektivitas | Kualitas Audit | Regresi Linier Berganda | pengalaman kerja berpengaruh terhadap kualitas audit,   |

|    |                            |  |   |                |                         |   |
|----|----------------------------|--|---|----------------|-------------------------|---|
|    |                            | Objektivitas terhadap Kualitas Audit (Studi Empiris Pada Inspektorat di Kota Padang, Kota Padang Panjang, dan Kota Bukit tinggi)   | tas. Variabel   |                |                         | akuntabilitas tidak berpengaruh terhadap kualitas audit, sedangkan objektivitas tidak berpengaruh terhadap kualitas audit.  |
| 3. | Atta Putra Harjanto (2014) | Pengaruh Kompetensi, Independensi, Objektivitas, Akuntabilitas, dan Integritas terhadap Kualitas Audit dengan Etika Auditor sebagai Variabel Moderasi (Studi Empiris di KAP Semarang). | Kompetensi, Independensi, Objektivitas, Akuntabilitas, dan Integritas | Kualitas Audit | Regresi Linier Berganda | kompetensi, independensi, objektivitas, akuntabilitas dan integritas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas audit. Sedangkan interaksi kompetensi dan etika auditor, interaksi independensi dan etika auditor, serta objektivitas dan etika auditor berpengaruh positif dan signifikan terhadap |

|    |                        |   |  |                |                         |  |
|----|------------------------|---|--|----------------|-------------------------|--|
|    |                        |   |  |                |                         | kualitas audit.  |
| 4. | Reni Febriyanti (2014) | Pengaruh Independensi, Due Professional Care dan Akuntabilitas Terhadap Kualitas Audit (Studi Empiris Pada Kantor Anjungan Publik di Kota Padang dan Pekanbaru) | Independensi, Due Professional Care, dan Akuntabilitas | Kualitas Audit | Regresi Linier Berganda | independensi tidak berpengaruh signifikan positif terhadap kualitas audit, due professional care berpengaruh signifikan positif terhadap kualitas audit, sedangkan akuntabilitas tidak berpengaruh signifikan positif terhadap kualitas audit. |
| 5. | Muhamad Atmaja (2017)  | Pengaruh Pengalaman Kerja, Motivasi dan Integritas Terhadap Kualitas Audit Aparat Inspektorat dalam Pengawasan Keuangan Daerah (Studi Empiris Pada Kota         | Pengaruh Pengalaman Kerja, Motivasi dan Integritas     | Kualitas Audit | Regresi Linier Berganda | Pengalaman kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kualitas audit. Motivasi berpengaruh signifikan positif terhadap kualitas audit. Integritas tidak berpengaruh signifikan positif terhadap kualitas                                      |

|  |  |  |  |  |  |       |
|--|--|--|--|--|--|-------|
|  |  | Bukit tinggi, Kota Payakumbuh dan Kabupaten Tanah Datar) |  |  |  | audit |
|--|--|--|--|--|--|-------|

*Sumber : Penulis 2021*

### **2.3 Kerangka Pemikiran**

Guna mendapatkan kualitas hasil audit yang baik, penelitian ini menguji faktor-faktor yang berpengaruh diantaranya kompetensi, independensi, motivasi, dan akuntabilitas terhadap kualitas auditor dalam menjalankan pekerjaannya.

Sebagai penentu kualitas hasil audit internal apakah berasal dari faktor internal atau eksternal yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan diperlukan pemeriksaan dalam aktivitas pengendalian agar terwujudnya *good governance* dan *clean government*. Menurut Agoes (2012:4) Auditing adalah suatu pemeriksaan yang dilakukan secara kritis dan sistematis oleh pihak yang independen terhadap laporan keuangan yang telah disusun oleh manajemen, beserta catatan-catatan pembukuan dan bukti-bukti pendukungnya, dengan tujuan untuk dapat memberikan pendapat mengenai kewajaran laporan keuangan tersebut.

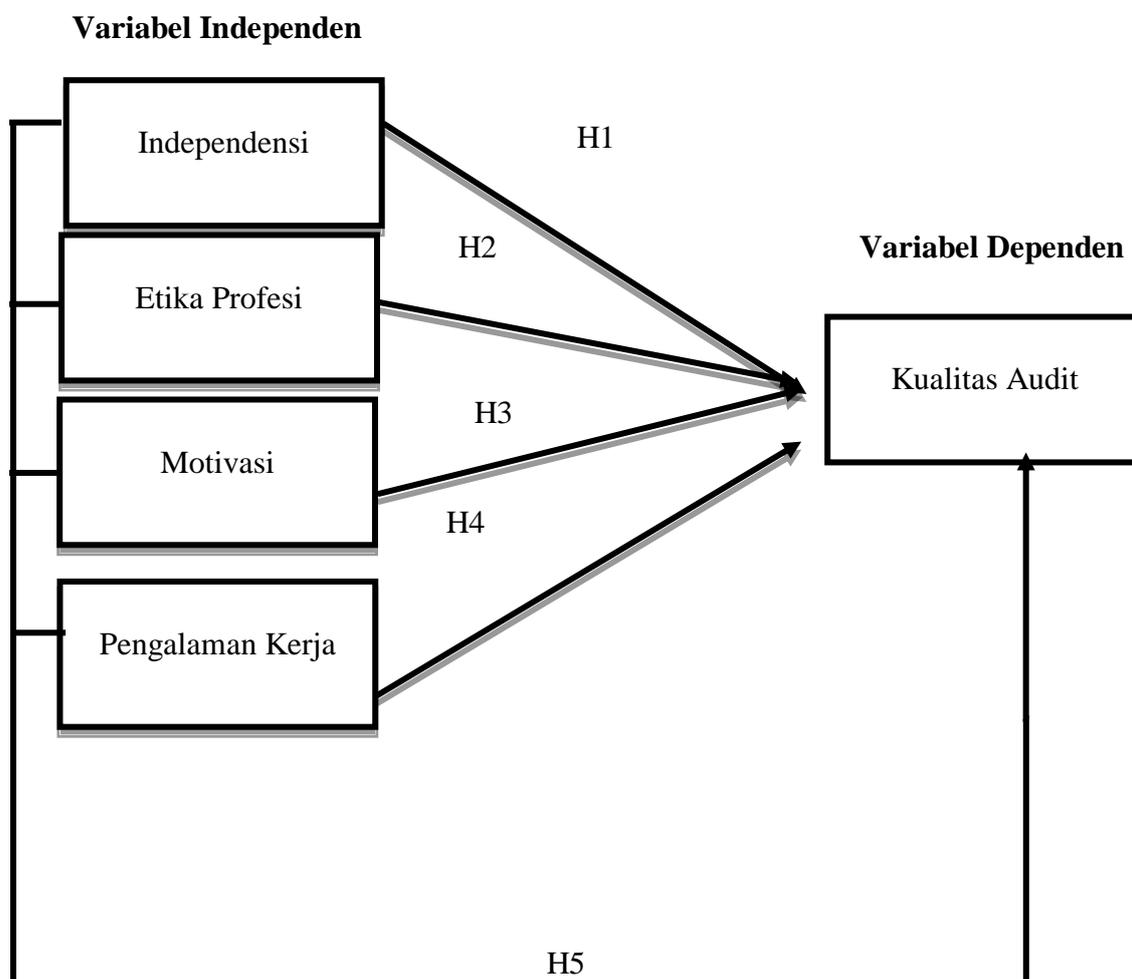
Kompetensi yang dimiliki auditor maka secara eksplisit dapat digunakan untuk melakukan audit secara objektif, cermat dan seksama. Seorang auditor yang memiliki kompetensi atau keahlian yang cukup, maka semakin baik kualitas hasil auditnya sehingga biasanya auditor akan lebih mudah mendeteksi kecurangan atau kesalahan yang terjadi serta mencari penyebabnya. Dengan

adanya Independensi menunjukkan auditor tidak dapat dipengaruhi oleh berbagai kepentingan sehingga akan menghasilkan laporan audit yang sesuai dengan kenyataan yang ada dan dapat digunakan sebagai dasar dalam pengambilan keputusan. Seorang auditor yang tinggi independensi, maka semakin baik kualitas hasil auditnya.

Kemudian motivasi dan akuntabilitas yang dimiliki seorang auditor juga akan berpengaruh dalam menentukan kualitas auditnya. Kualitas audit akan tinggi apabila keinginan dan kebutuhan auditor yang menjadikan motivasi kerjanya dapat terpenuhi. Orang dengan akuntabilitas tinggi juga memiliki motivasi tinggi dalam mengerjakan sesuatu. Akuntabilitas merupakan dorongan psikologi yang membuat seseorang bertanggung jawabkan semua tindakan dan keputusan yang diambil kepada lingkungannya. Semakin besar akuntabilitas yang dimiliki seorang auditor maka semakin besar juga kualitas auditnya.

Berdasarkan dari uraian latar belakang, tinjauan pustaka dengan teori-teori yang telah dijelaskan pada bab terdahulu terhadap penelitian ini, maka model penelitian atau kerangka pemikiran yang dibangun adalah terdapat pada gambar dibawah ini yang menjelaskan pengaruh kompetensi, independensi, motivasi dan akuntabilitas terhadap kualitas audit sebagai berikut :

**Gambar 2. 1**  
**Kerangka Pemikiran Penulis**



## 2.4 Pengembangan Hipotesis

### 2.4.1 Pengaruh Independensi Terhadap Kualitas Audit

Independensi merupakan sikap dari auditor yang tidak memihak siapapun atau tidak dapat diduga memihak sehingga tidak merugikan pihak manapun Mulyadi (2013:26-27) menyebutkan bahwa “Independensi berarti sikap mental yang bebas dari pengaruh, tidak dikendalikan oleh pihak lain, tidak tergantung pada orang lain. Independensi juga berarti adanya kejujuran dalam diri auditor dalam mempertimbangkan fakta dan adanya pertimbangan yang objektif tidak memihak dalam diri auditor

dalam merumuskan dan menyatakan pendapatnya.” Auditor akan tetap independen apabila sikap pribadi/mental bebas dari pengaruh oleh pihak pihak tertentu sehingga dengan demikian pendapat dan simpulan yang diberikan tersebut berdasarkan fakta-fakta sesuai dengan kenyataan yang ditemukan saat proses audit.

Christiawan ( 2012 ) mengungkapkan, kualitas audit ditentukan oleh dua hal yaitu independensi dan kompetensi. Dari definisi tersebut, maka kesimpulannya adalah auditor yang kompeten adalah auditor yang mampu menemukan adanya pelanggaran sedangkan auditor yang independen adalah auditor yang bisa mengungkapkan pelanggaran tersebut. Jelas terlihat bahwa independensi dan kompetensi seperti dikatakan Christiawan ( 2012 ) dan merupakan faktor penentu kualitas audit dilihat dari sisi auditor.

Fearnley dan Page dalam Hussey dan Lan ( 2011 ) mengatakan bahwa sebuah audit hanya dapat menjadi efektif jika auditor bersikap independen dan dipercaya untuk lebih cenderung melaporkan pelanggaran perjanjian antara prinsipal ( pemegang saham dan kreditor ) dan agen ( manajer ). Sedangkan menurut Christiawan ( 2012 ), seorang akuntan publik yang independen adalah akuntan publik yang tidak mudah dipengaruhi, tidak memihak siapapun, dan berkewajiban untuk jujur tidak hanya kepada manajemen dan pemilik perusahaan, tetapi juga pihak lain pemakai laporan keuangan yang mempercayai hasil pekerjaannya.

Salah satu faktor yang penting untuk menghasilkan audit yang berkualitas adalah independensi auditor. Jika auditor kehilangan

independensinya, maka laporan audit yang dihasilkan tidak dapat digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan karena tidak sesuai dengan kenyataan yang ada.

Jika auditor memiliki integritas yang baik, maka kualitas audit dapat dicapai. Hasil penelitian menemukan bahwa independensi berpengaruh secara signifikan terhadap kualitas audit. Berdasarkan penjelasan tersebut hipotesis yang dapat dibangun adalah :

**H<sub>1</sub> : Independensi Berpengaruh Positif Terhadap Kualitas Audit.**

#### **2.4.2 Pengaruh Etika Profesi Terhadap Kualitas Audit**

Dalam penelitian Septiani ( 2014 ) menunjukkan bahwa semakin tinggi etika profesi auditor maka semakin baik pula kualitas audit pada Kantor Akuntan Publik di Bali. Hasil penelitian ini mendukung penelitian oleh Rahma dan Wahyuni, yang menyatakan bahwa etika profesi berpengaruh pada kualitas audit. Dengan menjunjung tinggi etika profesi diharapkan tidak terjadi kecurangan diantara para auditor, sehingga dapat memberikan pendapat auditan yang benar benar sesuai dengan laporan keuangan yang disajikan oleh perusahaan. Jadi, dalam menjalankan pekerjaannya, seorang auditor dituntut untuk mematuhi etika profesi yang telah ditetapkan oleh Institut Akuntan Publik Indonesia. Hal ini dimaksudkan agar tidak terjadi persaingan diantara para akuntan yang menjurus pada sikap curang.

Dengan diterapkannya etika profesi diharapkan seorang auditor dapat memberikan pendapat yang sesuai dengan laporan keuangan yang diterbitkan oleh perusahaan. Jadi, semakin tinggi Etika Profesi dijunjung oleh auditor, maka kualitas audit juga akan semakin bagus.

Menurut Utami dan Nugroho (2014) Pengertian Etika profesi merupakan rumusan penerapan nilai-nilai etika yang berlaku di lingkungan pegawai atau juga karyawan. Jika seseorang menyadari akan betapa besar perannya bagi masyarakat dan bagi profesinya, maka seseorang dengan Etika Profesi tinggi akan memiliki keyakinan yang lebih tinggi juga sehingga melakukan pekerjaan dengan sebaik-baiknya dan akan memberikan kontribusi yang besar bagi masyarakat dan profesinya. Berdasar penjelasan tersebut hipotesis yang dapat dibangun adalah :

**H<sub>2</sub> : Etika Profesi Berpengaruh Positif Terhadap Kualitas Audit.**

### **2.4.3 Pengaruh Motivasi Terhadap Kualitas Audit**

Anoraga ( 2014 ) motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Hanya dengan motivasi seseorang akan mempunyai semangat juang dalam meraih tujuan yang hendak dicapai dengan tingkat keberhasilan yang tinggi. Motivasi yang diberikan bisa dibagi menjadi dua jenis motivasi yaitu motivasi positif dan motivasi negatif. Dimana dalam motivasi positif seseorang mencoba mempengaruhi orang lain agar menjalankan sesuatu yang kita inginkan dengan cara kita menjanjikan “hadiah” kepada orang tersebut.

Motivasi negatif adalah motivasi yang bersifat seperti hukuman atau ketakutan. Contoh sederhananya, seseorang berhenti merokok karena melihat seorang perokok yang berjuang melawan kanker. Perusahaan dapat memberikan motivasi negatif dalam bentuk intimidasi, tekanan maupun ancaman.

Suatu komitmen profesional pada dasarnya merupakan persepsi yang berintikan loyalitas, tekad dan harapan seseorang dengan dituntun oleh sistem nilai atau norma yang akan mengarahkan orang tersebut untuk bertindak atau bekerja sesuai prosedur-prosedur tertentu dalam upaya menjalankan tugasnya dengan tingkat keberhasilan yang tinggi. Hal ini dapat menjadikan komitmen profesional sebagai gagasan yang mendorong motivasi seseorang dalam bekerja. Motivasi merupakan sesuatu yang memulai gerakan, sesuatu yang membuat orang bertindak atau berperilaku dalam cara-cara tertentu .

Kualitas audit akan tinggi apabila keinginan dan kebutuhan auditor yang menjadikan motivasi kerjanya dapat terpenuhi. Kompensasi dari organisasi berupa penghargaan ( *Reward* ) sesuai profesinya, akan menimbulkan kualitas audit karena mereka merasa bahwa organisasi telah memperhatikan kebutuhan dan pengharapan kerja mereka. Dengan demikian, apabila seseorang atau auditor mempunyai kompetensi, independensi dan akuntabilitas maka akan mengarahkan rasa keinginan untuk menimbulkan motivasi secara profesional dengan adanya motivasi yang tinggi maka akan menambah kualitas audit.

Apabila keinginan dan kebutuhan auditor yang menjadikan motivasi kerjanya dapat terpenuhi dengan baik maka kualitas auditnya pun akan semakin meningkat. Kompensasi dari organisasi berupa penghargaan ( *Reward* ) sesuai profesinya, akan menimbulkan kualitas audit karena mereka merasa bahwa organisasi telah memperhatikan kebutuhan dan pengharapan kerja mereka. Dengan demikian, apabila seseorang atau auditor mempunyai independensi, etika profesi, motivasi dan pengalaman kerja maka akan mengarahkan atau menimbulkan motivasi secara profesional dengan adanya motivasi yang tinggi maka akan menambah kualitas audit. Berdasar penjelasan tersebut hipotesis yang dapat dibangun adalah :

**H<sub>3</sub> : Motivasi Berpengaruh Positif Terhadap Kualitas Audit.**

#### **2.4.4 Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kualitas Audit**

Asih ( 2016 ) mengatakan bahwa pengalaman merupakan suatu proses pembelajaran dan penambahan perkembangan potensi bertingkah laku baik dari pendidikan formal maupun non formal atau bisa juga diartikan sebagai suatu proses yang membawa seseorang kepada suatu pola tingkah laku yang lebih tinggi. Variabel pengalaman akan diukur dengan menggunakan indikator lamanya bekerja, frekuensi pekerjaan pemeriksaan yang telah dilakukan, dan banyaknya pelatihan yang telah diikutinya. Kebanyakan orang memahami bahwa semakin banyak jumlah jam terbang seorang auditor, tentunya dapat memberikan kualitas audit yang lebih baik dari pada seorang auditor yang baru memulai kariernya.

Atau dengan kata lain auditor yang berpengalaman diasumsikan dapat memberikan kualitas audit yang lebih baik dibandingkan dengan auditor yang belum berpengalaman. Hal ini dikarenakan pengalaman akan membentuk keahlian seseorang baik secara teknis maupun secara psikis.

Menurut Aji ( 2019 ) secara teknis, semakin banyak tugas yang dia kerjakan, akan semakin mengasah keahliannya dalam mendeteksi suatu hal yang memerlukan treatment atau perlakuan khusus yang banyak dijumpai dalam pekerjaannya dan sangat bervariasi karakteristiknya. Jadi dapat dikatakan bahwa seseorang jika melakukan pekerjaan yang sama secara terus menerus, maka akan menjadi lebih cepat dan lebih baik dalam menyelesaikannya. Hal ini dikarenakan dia telah benar-benar memahami teknik atau cara menyelesaikannya, serta telah banyak mengalami berbagai hambatan-hambatan atau kesalahan-kesalahan dalam pekerjaannya tersebut, sehingga dapat lebih cermat dan berhati-hati dalam menyelesaikannya. Hal ini sesuai dengan pendapat Herliyansyah dan Ilyas yang mengatakan bahwa penggunaan pengalaman didasarkan pada asumsi bahwa tugas yang dilakukan secara berulang-ulang memberikan peluang untuk belajar melakukannya dengan yang terbaik.

Secara psikis, pengalaman akan membentuk pribadi seseorang, yaitu akan membuat seseorang lebih bijaksana baik dalam berpikirmaupun bertindak, karena pengalaman seseorang akan merasakan posisinya saat dia dalam keadaan baik dan saat dia dalam keadaan buruk. Seseorang akan semakin berhati-hati dalam bertindak ketika ia merasakan akibat dari fatalnya melakukan kesalahan. Dia akan merasa senang ketika berhasil

menemukan pemecahan masalah dan akan melakukan hal serupa ketika terjadi permasalahan yang sama. Dia akan puas ketika memenangkan argumentasi dan akan merasa bangga ketika memperoleh imbalan hasil pekerjaannya, pernyataan itu dinyatakan oleh Bonner dan Lewis, Farhan dalam Noviani dkk ( 2015 ).

Dian Indri Purnamasari dalam Asih ( 2016 ) memberikan kesimpulan bahwa seorang karyawan yang memiliki pengalaman kerja yang tinggi akan memiliki keunggulan dalam beberapa hal diantaranya : mendeteksi kesalahan, memahami kesalahan, dan mencari penyebab munculnya kesalahan. Jadi pengalaman merupakan hal yang sangat penting bagi sebuah profesi yang membutuhkan profesionalisme yang sangat tinggi seperti akuntan publik, karena pengalaman akan mempengaruhi kualitas pekerjaan seorang auditor.

Kualitas audit adalah kemampuan profesional individu auditor dalam melakukan pekerjaannya dengan berpedoman pada standar akuntansi dan standar audit yang telah ditetapkan. De Angelo (1981:186) dalam Lukman (2015) mendefinisikan result quality of audit (kualitas hasil audit) sebagai kemungkinan ( *Probability* ) dimana seorang auditor menemukan dan melaporkan adanya suatu pelanggaran dalam sistem akuntansi kliennya. Pengalaman kerja auditor adalah seorang auditor yang memiliki keahlian ,pengetahuan dan pelatihan teknis cukup sebagai auditor. Dengan demikian seorang auditor harus bisa mengaplikasikan pengetahuan dan pengalamannya dalam melakukan audit dengan tanggungjawab. Seorang auditor juga harus sesuai dengan kriteria yang

sudah di tentukan yaitu harus mempunyai tingkat pendidikan formal minimal S1 dan memiliki kompetensi di bidang *auditing*, akuntansi, dan administrasi pemerintahan dan komunikasi.

Dalam penelitian Irawati (2011) Pengalaman Kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kualitas audit. Sedangkan menurut penelitian Wirasuasti dkk (2014) menyatakan bahwa jika auditor memiliki pengetahuan dan pengalaman yang baik, maka kualitas audit dapat dicapai. Hasil penelitian menemukan bahwa Pengalaman Kerja berpengaruh secara signifikan dengan kualitas audit. Berdasar penjelasan tersebut hipotesis yang dapat dibangun adalah :

**H4 : Pengalaman Kerja Berpengaruh Positif Terhadap Kualitas Audit.**

#### **2.4.5 Pengaruh Independensi, Etika Profesi, Motivasi dan Pengalaman Kerja Internal.**

sikap profesional sering dinyatakan dalam literatur, profesionalisme berarti bahwa orang bekerja secara profesional. Sedangkan menurut penelitian Friska (2012) profesionalisme berarti bahwa auditor wajib melaksanakan tugas-tugasnya dengan kesungguhan dan kecermatan, sebagai seorang yang professional, auditor harus mempunyai sifat independensi, etika profesi, motivasi serta pengalaman kerja demi menghindari kelalaian, ketelitian dan ketidakjujuran. Profesi akuntan publik mempunyai tanggung jawab yang besar dalam meningkatkan tingkat keandalan laporan keuangan, sehingga para pelaku perekonomian

memperoleh informasi yang handal sebagai dasar untuk pengambilan keputusan. Kepercayaan yang diperoleh oleh auditor dari para pengguna laporan keuangan yang telah di audite juga mengharuskan auditor untuk tetap mempertahankan kinerja dan profesionalisme yang baik sebagai seorang Auditor. Kinerja auditor mencakup kualitas kerja yaitu mutu kerja auditor, kuantitas kerja berupa hasil kerja auditor, dan juga ketepatan waktu yaitu sesuai atau tidaknya dengan waktu yang telah direncanakan. Berdasar penjelasan tersebut hipotesis yang dapat dibangun adalah :

**H<sub>5</sub> : Pengalaman Kerja Berpengaruh Positif Terhadap Kualitas Audit.**

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Pendekatan Penelitian**

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian Asosiatif. Metode penelitian Asosiatif merupakan metode *survey* yang digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah, tetapi peneliti melakukan perlakuan dalam pengumpulan data, misalnya dengan mengedarkan kuesioner, *test*, wawancara terstruktur, dan sebagainya (Sugiyono, 2019:15). Berdasarkan karakteristik masalah yang diteliti, penelitian ini merupakan penelitian survei yang bersifat kausal - asosiatif.

Sugiyono (2019:65) menyatakan bahwa asosiatif kausal adalah rumusan masalah penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Hubungan kausal adalah hubungan yang bersifat sebab akibat. Dalam penelitian ini terdapat variabel independen (yang mempengaruhi) dan variabel dependen (dipengaruhi). Asosiatif kausal dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui sejauh mana hubungan sebab akibat dari Pengaruh Independensi, Etika Profesi, Motivasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Kualitas Audit. Dimana Independensi sebagai variabel  $X_1$ , Etika Profesi  $X_2$ , Motivasi  $X_3$ , Pengalaman Kerja  $X_4$ , Pengalaman Kerja sedangkan Kualitas Audit  $Y$ .

### 3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

#### 3.2.1 Lokasi

Lokasi penelitian ini dilaksanakan di Kantor Inspektorat Kabupaten Langkat.

#### 3.2.2 Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan mulai dari bulan Oktober 2020 sampai dengan selesai, dengan format sebagai berikut :

**Tabel 3. 1 Skedul Proses Penelitian**

| No. | Kegiatan Penelitian        | Bulan    |          |          |           |          |          |
|-----|----------------------------|----------|----------|----------|-----------|----------|----------|
|     |                            | Okt 2020 | Nov 2020 | Jun 2021 | Sept 2021 | Okt 2021 | Nov 2021 |
| 1.  | Riset Awal/Pengajuan Judul | ■        |          |          |           |          |          |
| 2.  | Penyusunan Proposal        |          | ■        |          |           |          |          |
| 3.  | Bimbingan Proposal         |          |          |          |           |          |          |
| 4.  | Seminar Proposal           |          |          | ■        |           |          |          |
| 5.  | Perbaikan ACC Proposal     |          |          |          |           |          |          |
| 6.  | Pengolahan Data            |          |          |          | ■         |          |          |
| 7.  | Penyusunan Skripsi         |          |          |          |           | ■        |          |
| 8.  | Bimbingan Skripsi          |          |          |          |           |          | ■        |
| 9.  | Sidang Meja Hijau          |          |          |          |           |          | ■        |

*Sumber : Penulis, 2021*

### 3.3 Populasi dan Sampel

Doane dan Seward (2011) menyatakan bahwa *“population is all of the items that we are interested in”*. Sedangkan Sugiyono (2007 : 72) mengemukakan bahwa *“populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian dibuat kesimpulan”*.

Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh auditor Inspektorat Pemkab Langkat yang berdasarkan keputusan Gubernur Sumatera Utara. Karena jumlah populasi 42 responden, maka teknik pengambilan sampel yang

digunakan adalah metode sensus, yaitu penyebaran kuesioner dilakukan pada semua populasi.

Menurut Sugiyono (2013) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh suatu populasi. Sampel harus merepresentasikan atau mewakili karakteristik dari populasi tersebut. Dalam pemilihan sampel di penelitian ini menggunakan *Teknik Sampel Jenuh* dengan jumlah populasi 42 responden dimana seluruh pegawai inspektorat menjadi sampel dalam penelitian ini dengan keterangan sebagai berikut :

**Tabel. 3. 2 Populasi dan Sampel**

| No           | Jabatan                                      | Jumlah    |
|--------------|--|-----------|
| 1            | Pembina Utama Muda                           | 1         |
| 2            | Sekretaris                                   | 1         |
| 3            | Bendahara Pengeluaran                        | 1         |
| 4            | Kasubbag Keuangan                            | 1         |
| 5            | Kasubbag Perencanaan, Evaluasi dan Pelaporan | 1         |
| 6            | Auditor Madya                                | 5         |
| 7            | Auditor Muda                                 | 12        |
| 8            | Auditor Pertama                              | 5         |
| 10           | Auditor Pelaksana Lanjutan                   | 1         |
| 11           | Pengawas Pemerintah Madya                    | 6         |
| 12           | Pengawas Pemerintah Muda                     | 2         |
| 13           | Pengawas Pemerintah Pertama                  | 2         |
| 14           | Analisis Monitoring, Evaluasi dan Pelaporan  | 4         |
| <b>Total</b> |  | <b>42</b> |

### 3.4 Variabel Penelitian dan Defenisi Operasional

#### 3.4.1 Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah apa yang menjadi titik perhatian didalam suatu penelitian. Dalam penelitian ini terdapat empat jenis variabel, yaitu:

1. Variabel Dependen (Y) Variabel dependen (Y) disebut juga variabel output, kriteria, konsekuen, tergantung atau terkait, tak bebas atau variabel yang variabilitasnya dipengaruhi oleh variabel lain. Adapun yang menjadi variabel dependen (Y) dalam penelitian ini adalah kualitas audit.
2. Variabel Independen Variabel independen (X) disebut juga sebagai variabel stimulus, *predictor*, *antecedent* atau variabel bebas, yaitu variabel yang mempengaruhi variabel lain yang disebut variabel dependen (Y). Adapun yang menjadi variabel independen (X) dalam penelitian ini adalah independensi auditor, motivasi, etika profesi, dan pengalaman kerja.

### 3.4.2 Defenisi Operasional

**Tabel 3. 3 Operasionalisasi Variabel**

| No. | Variabel      | Deskripsi  | Indikator   | Skala   |
|-----|---------------|--|---|---------|
| 1.  | Independensi  | <p>Sudut pandang yang tidak biasa dalam melakukan pengujian audit, evaluasi atas hasil pengujian dan penerbitan laporan audit. Independensi merupakan salah satu karakteristik terpenting bagi auditor dan merupakan dasar dari prinsip integritas dan objektivitas</p> <p>( Arens 2012 : 74 )</p> | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Lama hubungan dengan klien.</li> <li>2. Tekanan dari klien.</li> <li>3. Telaah dari rekan auditor.</li> <li>4. Jasa non audit</li> </ol> <p>( Sukrisno Agoes 2012 )</p>   | Ordinal |
| 2.  | Etika Profesi | <p>Etika profesi merupakan etika sosial dalam etika khusus mempunyai tugas dan tanggung jawab kepada ilmu dan profesi yang disandangnya</p> <p>( Prakoso 2015 )</p>  | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kepribadian.</li> <li>2. Kecakapan proffesional.</li> <li>3. Tanggung jawab.</li> <li>4. Pelaksanaan kode etik .</li> <li>5. Penafsiran dan penyempurnaan kode etik.</li> </ol> <p>( Anwar Abu Mankunegara 2000 dalam Fiskal Et Al 2012 )</p> | Ordinal |
| 3.  | Motivasi      | <p>Motuvasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu,</p>   | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Prestasi kerja</li> <li>2. Pengakuan atas Kerja</li> <li>3. Tanggung Jawab</li> <li>4. Pekerjaan</li> </ol>   | Ordinal |

|  |  |  |   |  |
|--|--|--|---|--|
|  |  | <p>oleh karena itu motivasi sering kali diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor pendorong tersebut. Faktor pendorong dari seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan orang tersebut. Kebutuhan dan keinginan seseorang berbeda dengan kebutuhan dan keinginan orang lain. Perbedaan kebutuhan dan keinginan seseorang itu terjadi karena proses mental yang terjadi dalam diri orang tersebut. Proses mental itu merupakan pembentukan persepsi pada diri orang yang bersangkutan dan proses pembentukan persepsi diri pada hakikatnya merupakan proses belajar seseorang terhadap segala sesuatu yang</p> | <p>yang Menantang</p> <p>5. Peluang untuk Maju</p> <p>( Anwar Abu Mankunegara 2009 dalam Bayu Fadillah 2013 )</p> |  |
|--|--|--|---|--|

|    |                  |  |  |         |
|----|------------------|--|--|---------|
|    |                  | dilihat dan dialaminya dari lingkungan yang ada di sekitarnya.<br><br>( Hamali, S.S., M.M 2018 )   |  |         |
| 4. | Pengalaman Kerja | Pengalaman kerja adalah proses pembentukan pengetahuan dan keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan pekerja tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan.<br><br>( Manulang 2013 )              | 1. Lama waktu atau masa bekerja.<br>2. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki.<br>3. tingkat penguasaan terhadap pekerjaan yang dimiliki.<br><br>( Sedarmayanti 2013 ) | Ordinal |
| 5. | Kualitas Audit   | Kualitas Audit adalah yang dimulai dari melakukan perencanaan terlebih dahulu sebelum melaksanakan pemeriksaan dan menggunakan keahlian serta kecermatan dalam menjalankan profesinya.<br><br>( Indra Bastian 2014 ) | 1. Tepat Waktu.<br>2. Lengkap.<br>3. Akurat.<br>4. Objektif.<br>5. Meyakinkan.<br>6. Jelas.<br>7. Ringkas.<br><br>( Ahmad Anwar 2014 )   | Ordinal |

### 3.5 Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data adalah suatu proses pengumpulan data, dalam suatu penelitian pengumpulan data merupakan langkah yang amat penting, karena

data yang dikumpulkan akan digunakan untuk pemecahan masalah yang sedang diteliti atau untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Jenis data dalam penelitian adalah data primer. Data akan dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada responden. Kuesioner akan berisi pertanyaan-pertanyaan yang akan dijawab oleh responden. Kuesioner yang akan dibagikan peneliti adalah jenis angket tertutup atau dengan kata lain responden hanya tinggal memilih jawaban sesuai opsi yang telah diberikan peneliti.

Jenis kuisisioner yang disebarakan adalah kuisisioner tertutup, karena jawaban telah tersedia dan responden diminta untuk memberikan tanda cheklist atau centang ( $\surd$ ) dalam kolom yang tersedia.

Pengukuran yang digunakan untuk mengukur jawaban responden adalah menggunakan pengukuran dengan skala ordinal, yaituskala yang mempunyai lima tingkat prefensi jawaban dengan masingmasing skor 1-5 dengan rincian yang dijelaskan sebagai berikut :

**Tabel 3. 4 Alternatif Jawaban Skala Likert**

| <b>Alternatif Jawaban</b> | <b>Skor</b> |
|---------------------------|-------------|
| Sangat Tidak Setuju       | 1           |
| Tidak Setuju              | 2           |
| Netral                    | 3           |
| Setuju                    | 4           |
| Sangat Setuju             | 5           |

### **3.6 Teknik Analisa Data**

Dalam menganalisa data, penulis data menggunakan analisa data kuantitatif. Menurut Sugiyono (2013 : 13), metode penelitian kuantitatif dapat

diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random.

Statistik deskriptif digunakan untuk menjelaskan sikap responden terhadap variabel penelitian. Teknik analisis data deskriptif merupakan ringkasan jawaban yang diberikan responden terhadap pernyataan-pernyataan di dalam kuesioner. Pada umumnya tampilan data pada distribusi frekuensi terdiri dari tiga kolom yaitu variabel, frekuensi, dan persentase. Statistik deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran deksriptif tentang masing-masing variabel dalam penelitian ini.

Menurut Ghozali (2013) statistik deskriptif memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (*mean*), standar deviasi, varian, maksimum, minimum, *sum* dan *range*. Dalam penelitian ini statistik deskriptif menyajikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dapat dilihat dari angka kisaran teoritis dan aktual, rata-rata teoritis dan rata-rata empiris, standar deviasi, dan analisis deskripsi jawaban dari responden. Dalam penelitian statistik deskriptif akan menyajikan gambaran dari karakteristik variabel-variabel yang digunakan.

### **3.7 Analisis statistik deskriptif**

Statistik deskriptif adalah ilmustratistika yang hanya mengolah, menyajikan data tanpa mengambil keputusan untuk populasi. Uji statistik deskriptif mencakup nilai rata – rata (mean), nilai minimum, nilai maksimum, dan nilai standar deviasi dari data penelitian.

### 3.7.1 Uji Kausalitas Data

Di dalam penelitian ini data yang diperoleh yaitu menggunakan kuesioner. Makasebelum dilakukan penyebaran kuisisioner kepada responden kuisisioner diuji terlebih dahulu dengan pilot testing terhadap instrument penelitian yang akan dilakukan karna kualitas kuisisioner dan kesanggupan responden dalam menjawab merupakan hal yang sangat penting. Oleh karena itu uji validitas dan reliabilitas penting untuk dilakukan

#### 3.7.1.1 Uji Validitas

Validitas penelitian ditentukan oleh proses pengukuran yang akurat. Dalam suatu instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan. Pengujian validitas ini digunakan terhadap responden untuk mengetahui apakah instrument penelitian tersebut valid untuk digunakan dalam penelitian. Uji validitas ini dibantu dengan program SPSS (Statistical Package for Social Science). Dalam penelitian ini pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi bivariate antara masing-masing skor indikator dengan total skor konstruk. Hasil korelasi bivariate dapat diketahui dengan melihat *output Cronbach's Alpha* yang ada pada kolom *Correlated Item – Total Correlation*. Pengujian dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi ( $\alpha$ ) adalah 5% atau 0,05.

1. Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka pengujian tersebut valid
2. Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka pengujian tersebut tidak valid

### 3.7.1.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya dan konsisten. Stabil bila dilakukan pengukuran beberapa kali sehingga data dapat diandalkan. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan pengukuran *one shot* atau pengukuran sekali saja. *One shot* atau pengukuran sekali adalah pengukuran hanya sekali dan hasilnya dibandingkan dengan pernyataan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pernyataan dengan menggunakan uji statistik *Cronbach's alpha* ( $\alpha$ ), dan dikatakan reliabel jika memberikan nilai  $\alpha > 0,6$ . *Cronbach's alpha* adalah tolak ukur yang digunakan untuk menghubungkan korelasi antara skala yang dibuat dengan semua skala variabel yang ada. Suatu alat pengukur dikatakan reliabel jika nilai koefisien alpha ( $\alpha$ ) diatas 0,6 untuk setiap masing – masing kuesioner.

## 3.7.2 Uji Asumsi Klasik

### 3.7.2.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal atau tidak. Dilakukan dengan statistik Kolmogorov Smirnov terhadap *Unstandardized Residual* hasil regresi. Data dikatakan normal jika nilai probabilitas (sig) Kolmogorov Smirnov lebih besar dari  $\alpha$ .

### 3.7.2.2 Uji Heterokedastisitas

Pengujian heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians

dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika seluruh faktor gangguan tidak memiliki varians yang sama atau variannya tidak konstan maka disebut kondisi varian nir homogen atau heterokedastisitas. Pengujian heterokedastisitas dalam penelitian ini dilakukan dengan uji Glejser, yaitu dengan meregresikan nilai kuadrat dari unstandardized residual dengan variabel independen. Untuk memperbaiki heterokedastisitas yang terjadi dilakukan transformasi logaritma pada variabel dependen dan independen. Apabila hasil regresi tersebut menunjukkan probabilitas (sig) koefisien regresi ( $\beta$ ) dari variabel independen lebih besar dari  $\alpha$ .

### **3.7.2.3 Uji Multikolinearitas**

Multikolinearitas terjadi ketika variabel independen - variabel independen yang ada dalam model berkorelasi satu sama lain. Ketika korelasi antara variabel independen sangat tinggi maka sulit untuk memisahkan pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Kondisi ini akan menyebabkan kita salah dalam mengambil kesimpulan. Ada dua cara yang dapat digunakan untuk mendeteksi multikolinearitas :

- 1) Melalui nilai t hitung, R<sup>2</sup> dan F ratio. Jika R<sup>2</sup> tinggi, nilai F ratio tinggi sedangkan sebagian besar bahkan seluruh koefisien regresi tidak signifikan maka kemungkinan terdapat multikolinearitas dalam model tersebut.

- 2) Melalui *tolerance value* dan VIF ( *Variance Inflation Factor* ). Jika *tolerance value*  $> 0.1$  dan  $VIF \leq 10$  maka tidak terjadi multikolinearitas.

### 3.7.3 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menaksir bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen, bila dua atau lebih variabel dependen sebagai faktor predictor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Bila dijabarkan secara matematis bentuk persamaan dari

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4$$

Dimana :

Y = Subyek dalam variabel dependen yang diprediksikan ( Kualitas Audit )

a = Konstanta, yaitu besarnya nilai Y ketika nilai  $X_1$   $X_2$   $X_3$   $X_4 = 0$

$b_1$   $b_2$   $b_3$   $b_4$  = Koefisien Regresi

$X_1$   $X_2$   $X_3$   $X_4$  = variabel terikat / variabel yang mempengaruhi

$X_1$  = Independensi

$X_2$  = Etika Profesi

$X_3$  = Motivasi

$X_4$  = Pengalaman Kerja

### **3.7.4 Pengujian Hipotesis**

#### **3.7.4.1 Uji T**

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa besar pengaruh satu variabel independen secara persial dalam menerangkan variasi variabel dependen. Langkah pengujian adalah sebagai berikut : Pengujian melalui uji signifikansi dengan menggunakan indikator signifikansi 0.05, jika signifikansi  $\leq 0,05$  maka hipotesis diterima, namun jika signifikansi  $> 0,05$  maka hipotesis ditolak (Ghozali 2012).

#### **3.7.4.2 Uji F**

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independent atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama – sama terhadap variabel dependen. (Ghozali 2013)

#### **3.7.4.3 Analisis Koefisien Determinasi**

Setelah koefisien korelasi diketahui, maka selanjutnya adalah menghitung koefisien determinasi, yaitu untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terilat Oleh karena itu, banyak peneliti menganjurkan untuk lebih menggunakan nilai adjusted pada saat mengevaluasi model regresi yang terbaik (Ghozali, 2013). Adapun rumus koefisien determinasi adalah sebagai berikut:

$$Kd = R^2 \cdot 100\%$$

Keterangan :

$K_d$  = Koefisien determinasi atau seberapa jauh perubahan variabel terkait

$R$  = Korelasi berganda

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1. Hasil Penelitian**

##### **4.1.1 Sejarah Inspektorat Pemkab Langkat**

Nomenklatur Inspektorat Daerah Kabupaten Langkat pada awalnya adalah Badan Pengawas Daerah (Bawasda) Kabupaten Langkat berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 38 Tahun 2000 kemudian diganti dengan Peraturan Daerah Nomor 10 Tahun 2004 tentang Pembentukan Organisasi, Kedudukan dan Tugas dan Fungsi Perangkat Daerah Kabupaten Langkat. Dengan terbitnya Peraturan Pemerintah Nomor 79 Tahun 2005 tentang Pedoman Pembinaan dan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah pada Pasal 24 ayat (2) yang antara lain mengatur perubahan nomenklatur Badan Pengawas Kabupaten menjadi Inspektorat Kabupaten dan Pimpinan Inspektorat Kabupaten disebut dengan Inspektur Kabupaten, maka nomenklatur Badan Pengawas Daerah Kabupaten Langkat berubah menjadi Inspektorat Daerah Kabupaten Langkat.

Sejalan dengan Peraturan Pemerintah No. 41 Tahun 2007 tentang Organisasi Perangkat Daerah, maka terbit Peraturan Daerah Nomor 23 Tahun 2007 tentang Pembentukan Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Langkat dan ditindaklanjuti dengan Peraturan Bupati Langkat Nomor 49 Tahun 2008 tentang Rincian Tugas dan Fungsi Inspektorat Daerah Kabupaten Langkat.

#### 4.1.2 Deskripsi Data

Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh auditor Inspektorat Pemkab Langkat yang berdasarkan keputusan Gubernur Sumatera Utara. Karena jumlah populasi 42 responden, maka teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah metode sensus, yaitu penyebaran kuesioner dilakukan pada semua populasi.

#### 4.1.3. Karakteristik Responden

Angket ini disebar dan diberikan kepada auditor yang berjumlah 42 orang pada Inspektorat Pemkab Langkat dengan menggunakan skala *likert summated rating*.

Dari kuesioner yang telah diisi oleh responden didapat data identitas responden. Penyajian data mengenai identitas responden untuk memberikan gambaran tentang keadaan diri dari pada responden.

**Tabel 4.1. Skala Likert**

| <b>Jawaban Pertanyaan</b> | <b>Bobot</b> |
|---------------------------|--------------|
| Sangat Setuju             | 5            |
| Setuju                    | 4            |
| Kurang Setuju             | 3            |
| Tidak Setuju              | 2            |
| Sangat Tidak Setuju       | 1            |

#### 1. Identitas Responden / Karakteristik Responden

Umur dalam keterkaitannya dengan perilaku individu di lokasi kerja biasanya adalah sebagai gambaran akan pengalaman dan tanggung jawab individu. Tabulasi umur responden dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 4.2 Tabel Jenis Kelamin**

|                   | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Laki - Laki | 22        | 71.4    | 71.4          | 71.4               |
| Perempuan         | 20        | 28.6    | 28.6          | 100.0              |
| Total             | 42        | 100.0   | 100.0         |                    |

Data tabel 4.2 diatas menunjukkan bahwa mayoritas responden berjenis kelamin laki - laki yaitu 22 responden atau 71.4 %, sedangkan minoritas adalah responden berjenis kelamin perempuan yaitu sebesar 20 responden atau 28.6 %.

**Tabel 4.3. Tabel Pendidikan**

|           | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid SMA | 11        | 31.4    | 31.4          | 31.4               |
| D3        | 11        | 31.4    | 31.4          | 62.9               |
| S1        | 10        | 17.1    | 17.1          | 80.0               |
| S2        | 10        | 20.0    | 20.0          | 100.0              |
| Total     | 42        | 100.0   | 100.0         |                    |

Berdasarkan Tabel 4.3 menunjukkan bahwa jumlah responden terbanyak yang penulis ambil adalah dari kelompok responden yang berpendidikan D3 yaitu sebanyak 11 orang atau 31.4 % dari jumlah responden.

**Tabel 4.4. Tabel Usia**

|                     | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid 20 - 30 Tahun | 18        | 40.0    | 40.0          | 40.0               |
| 31 - 40 Tahun       | 14        | 31.4    | 31.4          | 71.4               |
| 41 - 50 Tahun       | 10        | 28.6    | 28.6          | 100.0              |
| Total               | 42        | 100.0   | 100.0         |                    |

Berdasarkan tabel 4.4 dapat diketahui bahwa untuk umur responden yang penulis ambil terbanyak adalah umur kurang atau sama dengan 31 - 40 tahun yaitu sebanyak 14 orang atau 31.4 %, diikuti dengan usia responden 20 - 30 tahun sebanyak 18 orang atau 40.0 % dan usia responden 41 - 50 sebanyak 10 orang atau 28.6 %.

#### **4.1.4 Analisis Statistik Deskriptif**

Pada penelitian di Inspektorat Pemkab Langkat, variabel bebas (*independent variable*) yang diamati adalah Independensi ( $X_1$ ), Etika Profesi ( $X_2$ ), Motivasi ( $X_3$ ) dan Pengalaman Kerja ( $X_4$ ) sedangkan variabel terikat (*dependent variable*) adalah Kualitas Audit Internal ( $Y$ ). Analisis deskriptif statistik dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.2**  
**Hasil Analisis Statistik Deskriptif**

|                         | N  | Minimum | Maximum | Mean    | Std. Deviation |
|-------------------------|----|---------|---------|---------|----------------|
| Indepedensi             | 42 | 39.00   | 54.00   | 47.1091 | 2.91022        |
| Etika Profesi           | 42 | 40.00   | 54.00   | 47.2182 | 3.05924        |
| Motivasi                | 42 | 21.00   | 28.00   | 24.6727 | 1.59924        |
| Pengalaman Kerja        | 42 | 26.00   | 42.00   | 36.5636 | 2.72005        |
| Kualitas Audit Internal | 42 | 33.00   | 40.00   | 36.7818 | 1.86280        |
| Valid N (listwise)      | 42 |         |         |         |                |

Sumber : Hasil Penelitian, 2021 (data diolah)

Berdasarkan tabel 4.2 diatas, dapat disimpulkan bahwa statistik deskriptif dengan jumlah sampel 42 responden, variabel indepedensi memiliki nilai terkecil (minimum) sebesar 39.00, nilai terbesar (maximum) 54.00, Rata-rata sebesar 47.1091 dan Nilai standar deviasi adalah sebesar 2.91022 (diatas rata-rata), artinya indepedensi memiliki tingkat variasi data yang tinggi.

Variabel etika profesi memiliki nilai terkecil (minimum) sebesar 40.00, nilai terbesar (maximum) 54.00, Rata-rata sebesar 47.2182 dan Nilai standar deviasi adalah sebesar 3.05924 (diatas rata-rata), artinya etika profesi memiliki tingkat variasi data yang tinggi.

Variabel motivasi memiliki nilai terkecil (minimum) sebesar 21.00, nilai terbesar (maximum) 28.00, Rata-rata sebesar 24.6727 dan Nilai standar deviasi adalah sebesar 1.59924 (diatas rata-rata), artinya motivasi memiliki tingkat variasi data yang tinggi.

Variabel pengalaman kerja memiliki nilai terkecil (minimum) sebesar 26.00, nilai terbesar (maximum) 40.00, Rata-rata sebesar 36.5636 dan Nilai

standar deviasi adalah sebesar 2.72005 (diatas rata-rata), artinya pengalaman kerja memiliki tingkat variasi data yang tinggi.

Variabel kualitas audit internal memiliki nilai terkecil (minimum) sebesar 33.00, nilai terbesar (maximum) 40.00, Rata-rata sebesar 36.7818 dan Nilai standar deviasi adalah sebesar 1.86280 (diatas rata-rata), artinya kualitas audit internal memiliki tingkat variasi data yang tinggi.

#### **4.1.5. Uji Validitas dan Realibilitas**

Penelitian ini menggunakan data primer dari Inspektorat Pemkab Langkat. Adapun data primer diperoleh dari penyebar kuesioner kepada responden yaitu karyawan yang bekerja di Inspektorat Pemkab Langkat. Beberapa tabel dibawah ini menunjukkan gambaran dari setiap variabel.

##### **a. Uji Validitas dan Realibilitas Indepedensi (X1)**

Data dalam tabel yang telah di rangkum dalam tabel frekuensi dibawah ini menunjukkan seberapa besar frekuensi yang menjawab pertanyaan tentang variabel indepedensi :

**Tabel 4.1.**  
**Uji Validitas Independensi**

|    | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|----|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| 1  | 16.1143                    | 3.751                          | .888                             | .711                             |
| 2  | 15.8571                    | 3.126                          | .710                             | .723                             |
| 3  | 15.8000                    | 2.812                          | .817                             | .679                             |
| 4  | 15.8286                    | 5.087                          | .829                             | .903                             |
| 5  | 15.9429                    | 3.350                          | .701                             | .727                             |
| 6  | 15.6000                    | 4.894                          | .900                             | .699                             |
| 7  | 15.3714                    | 3.946                          | .810                             | .676                             |
| 8  | 14.9429                    | 4.526                          | .496                             | .800                             |
| 9  | 15.3143                    | 6.339                          | .842                             | .879                             |
| 10 | 15.4571                    | 4.314                          | .789                             | .691                             |
| 11 | 15.2571                    | 4.903                          | .860                             | .659                             |
| 12 | 15.1143                    | 4.222                          | .812                             | .635                             |
| 13 | 14.6857                    | 4.634                          | .475                             | .772                             |

| No Butir | r hitung | r tabel | Keterangan       | Hasil |
|----------|----------|---------|------------------|-------|
| 1        | 0.888    | 0.260   | r hitung>r tabel | Valid |
| 2        | 0.710    | 0.260   | r hitung>r tabel | Valid |
| 3        | 0.817    | 0.260   | r hitung>r tabel | Valid |
| 4        | 0.829    | 0.260   | r hitung>r tabel | Valid |
| 5        | 0.701    | 0.260   | r hitung>r tabel | Valid |
| 6        | 0.900    | 0.260   | r hitung>r tabel | Valid |
| 7        | 0.810    | 0.260   | r hitung>r tabel | Valid |
| 8        | 0.496    | 0.260   | r hitung>r tabel | Valid |
| 9        | 0.842    | 0.260   | r hitung>r tabel | Valid |
| 10       | 0.789    | 0.260   | r hitung>r tabel | Valid |
| 11       | 0.860    | 0.260   | r hitung>r tabel | Valid |
| 12       | 0.812    | 0.260   | r hitung>r tabel | Valid |
| 13       | 0.475    | 0.260   | r hitung>r tabel | Valid |

Data dalam tabel yang telah di rangkum dalam tabel hasil uji realibilitas dengan menggunakan SPSS 16 tentang Indepedensi:

**Tabel 4.4.**  
**Uji Realibilitas Indepedensi**

|                  |            |
|------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .803             | 13         |

**b. Uji Validitas dan Realibilitas Etika Profesi (X2)**

Data dalam tabel yang telah di rangkum dalam tabel frekuensi dibawah ini menunjukkan seberapa besar frekuensi yang menjawab pertanyaan tentang variabel Etika Profesi :

**Tabel 4.5.**  
**Uji Validitas Etika Profesi**

|    | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|----|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| 1  | 14.8857                    | 6.751                          | .431                             | .883                             |
| 2  | 15.1429                    | 4.361                          | .806                             | .642                             |
| 3  | 14.8000                    | 3.224                          | .914                             | .702                             |
| 4  | 14.6571                    | 2.408                          | .945                             | .651                             |
| 5  | 14.0000                    | 5.882                          | .455                             | .971                             |
| 6  | 14.8000                    | 3.224                          | .914                             | .702                             |
| 7  | 14.6571                    | 2.408                          | .945                             | .651                             |
| 8  | 15.6000                    | 4.894                          | .900                             | .699                             |
| 9  | 15.3714                    | 3.946                          | .810                             | .676                             |
| 10 | 14.9429                    | 4.526                          | .496                             | .800                             |
| 11 | 15.3143                    | 6.339                          | .842                             | .879                             |
| 12 | 15.4571                    | 4.314                          | .789                             | .691                             |
| 13 | 15.6000                    | 4.894                          | .900                             | .699                             |

| No Butir | r hitung | r tabel | Keterangan      | Hasil |
|----------|----------|---------|-----------------|-------|
| 1        | 0.431    | 0.260   | r hitung>rtabel | Valid |
| 2        | 0.806    | 0.260   | r hitung>rtabel | Valid |
| 3        | 0.914    | 0.260   | r hitung>rtabel | Valid |
| 4        | 0.945    | 0.260   | r hitung>rtabel | Valid |
| 5        | 0.455    | 0.260   | r hitung>rtabel | Valid |
| 6        | 0.914    | 0.260   | r hitung>rtabel | Valid |
| 7        | 0.945    | 0.260   | r hitung>rtabel | Valid |
| 8        | 0.900    | 0.260   | r hitung>rtabel | Valid |
| 9        | 0.810    | 0.260   | r hitung>rtabel | Valid |
| 10       | 0.496    | 0.260   | r hitung>rtabel | Valid |
| 11       | 0.842    | 0.260   | r hitung>rtabel | Valid |
| 12       | 0.789    | 0.260   | r hitung>rtabel | Valid |
| 13       | 0.900    | 0.260   | r hitung>rtabel | Valid |

Data dalam tabel yang telah di rangkum dalam tabel hasil uji realibilitas dengan menggunakan SPSS 16 tentang Etika Profesi :

**Tabel 4.6.**  
**Uji Realibilitas Etika Profesi**

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .798             | 13         |

**c. Uji Validitas dan Realibilitas Motivasi (X3)**

Data dalam tabel yang telah di rangkum dalam tabel frekuensi dibawah ini menunjukkan seberapa besar frekuensi yang menjawab pertanyaan tentang variabel motivasi :

**Tabel 4.7.**  
**Uji Validitas Motivasi**  
**Item-Total Statistics**

|   | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|---|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| 1 | 16.2667                    | 3.182                          | .808                             | .632                             |
| 2 | 16.1500                    | 3.519                          | .335                             | .594                             |
| 3 | 16.3333                    | 2.192                          | .621                             | .328                             |
| 4 | 16.4667                    | 3.914                          | .279                             | .579                             |
| 5 | 16.5833                    | 2.451                          | .530                             | .404                             |
| 6 | 14.7000                    | 6.620                          | .449                             | .389                             |
| 7 | 14.7167                    | 5.935                          | .298                             | .274                             |

| No Butir | r hitung | r tabel | Keterangan      | Hasil |
|----------|----------|---------|-----------------|-------|
| 1        | 0.808    | 0.260   | r hitung>rtabel | Valid |
| 2        | 0.335    | 0.260   | r hitung>rtabel | Valid |
| 3        | 0.621    | 0.260   | r hitung>rtabel | Valid |
| 4        | 0.279    | 0.260   | r hitung>rtabel | Valid |
| 5        | 0.530    | 0.260   | r hitung>rtabel | Valid |
| 6        | 0.449    | 0.260   | r hitung>rtabel | Valid |
| 7        | 0.298    | 0.260   | r hitung>rtabel | Valid |

Data dalam tabel yang telah di rangkum dalam tabel hasil uji realibilitas dengan menggunakan SPSS 16 tentang Motivasi :

**Tabel 4.8.**  
**Uji Realibilitas Motivasi**

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .745             | 7          |

**d. Uji Validitas dan Realibilitas Pengalaman Kerja (X4)**

Data dalam tabel yang telah di rangkum dalam tabel frekuensi dibawah ini menunjukkan seberapa besar frekuensi yang menjawab pertanyaan tentang variabel pengalaman kerja :

**Tabel 4.9.**  
**Uji Validitas Pengalaman Kerja**

|    | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|----|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| 1  | 17.5667                    | 3.538                          | .869                             | .663                             |
| 2  | 17.0833                    | 3.366                          | .319                             | .486                             |
| 3  | 17.0167                    | 3.034                          | .429                             | .394                             |
| 4  | 17.2500                    | 2.767                          | .619                             | .288                             |
| 5  | 17.3500                    | 2.875                          | .265                             | .494                             |
| 6  | 16.2667                    | 3.182                          | .808                             | .632                             |
| 7  | 16.1500                    | 3.519                          | .335                             | .594                             |
| 8  | 16.3333                    | 2.192                          | .621                             | .328                             |
| 9  | 16.4667                    | 3.914                          | .279                             | .579                             |
| 10 | 16.5833                    | 2.451                          | .530                             | .404                             |

| No Butir | r hitung | r tabel | Keterangan      | Hasil |
|----------|----------|---------|-----------------|-------|
| 1        | 0.869    | 0.260   | r hitung>rtabel | Valid |
| 2        | 0.319    | 0.260   | r hitung>rtabel | Valid |
| 3        | 0.429    | 0.260   | r hitung>rtabel | Valid |
| 4        | 0.619    | 0.260   | r hitung>rtabel | Valid |
| 5        | 0.265    | 0.260   | r hitung>rtabel | Valid |
| 6        | 0.808    | 0.260   | r hitung>rtabel | Valid |
| 7        | 0.335    | 0.260   | r hitung>rtabel | Valid |
| 8        | 0.621    | 0.260   | r hitung>rtabel | Valid |
| 9        | 0.279    | 0.260   | r hitung>rtabel | Valid |
| 10       | 0.530    | 0.260   | r hitung>rtabel | Valid |

Data dalam tabel yang telah di rangkum dalam tabel hasil uji realibilitas dengan menggunakan SPSS 16 tentang pengalaman kerja :

**Tabel 4.10.**  
**Uji Realibilitas Pengalaman Kerja**

|                     |            |
|---------------------|------------|
| Cronbach's<br>Alpha | N of Items |
| .845                | 10         |

**e. Uji Validitas dan Realibilitas Kualitas Audit Internal (Y)**

Data dalam tabel yang telah di rangkum dalam tabel frekuensi dibawah ini menunjukkan seberapa besar frekuensi yang menjawab pertanyaan tentang variabel Kualitas Audit Internal :

**Tabel 4.11.**  
**Uji Validitas Kualitas Audit Internal**

|    | Scale Mean if<br>Item Deleted | Scale<br>Variance if<br>Item Deleted | Corrected<br>Item-Total<br>Correlation | Cronbach's<br>Alpha if Item<br>Deleted |
|----|-------------------------------|--------------------------------------|--|--|
| 1  | 14.7000                       | 6.620                                | .449                                   | .389                                   |
| 2  | 14.7167                       | 5.935                                | .298                                   | .274                                   |
| 3  | 14.7667                       | 5.979                                | .324                                   | .258                                   |
| 4  | 15.0500                       | 5.303                                | .470                                   | .324                                   |
| 5  | 14.8333                       | 5.260                                | .480                                   | .222                                   |
| 6  | 17.5667                       | 3.538                                | .869                                   | .663                                   |
| 7  | 17.0833                       | 3.366                                | .319                                   | .460                                   |
| 8  | 17.0167                       | 3.034                                | .429                                   | .394                                   |
| 9  | 17.2500                       | 2.767                                | .619                                   | .288                                   |
| 10 | 17.3500                       | 2.875                                | .265                                   | .494                                   |

| No<br>Butir | r hitung | r tabel | Keterangan      | Hasil |
|-------------|----------|---------|-----------------|-------|
| 1           | 0.449    | 0.260   | r hitung>rtabel | Valid |
| 2           | 0.298    | 0.260   | r hitung>rtabel | Valid |

|    |       |       |                 |       |
|----|-------|-------|-----------------|-------|
| 3  | 0.324 | 0.260 | r hitung>rtabel | Valid |
| 4  | 0.470 | 0.260 | r hitung>rtabel | Valid |
| 5  | 0.480 | 0.260 | r hitung>rtabel | Valid |
| 6  | 0.869 | 0.260 | r hitung>rtabel | Valid |
| 7  | 0.319 | 0.260 | r hitung>rtabel | Valid |
| 8  | 0.429 | 0.260 | r hitung>rtabel | Valid |
| 9  | 0.619 | 0.260 | r hitung>rtabel | Valid |
| 10 | 0.265 | 0.260 | r hitung>rtabel | Valid |

Data dalam tabel yang telah di rangkum dalam tabel hasil uji realibilitas dengan menggunakan SPSS 16 tentang Kualitas Audit Internal

**Tabel 4.12.**  
**Uji Realibilitas Kualitas Audit Internal**

|                     |            |
|---------------------|------------|
| Cronbach's<br>Alpha | N of Items |
| .816                | 10         |

#### 4.1.6 Hasil Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik digunakan untuk mengetahui model regresi linear berganda dapat digunakan atau tidak. Uji asumsi klasik yang digunakan adalah uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heterokedastisitas. Ketiga uji ini harus dilakukan untuk memenuhi standar yang ada pada model regresi linier berganda. Apabila uji ini terpenuhi maka alat uji dimaksud dapat dipergunakan untuk menguji model yang terdiri dari :

##### a. Uji Normalitas

Pada penelitian di Studi Empiris Pada Inspektorat Pemkab Langkat, variabel bebas (*independent variable*) yang diamati adalah variabel  $X_1$  (Indepedensi), variabel  $X_2$  (Etika Profesi), variabel  $X_3$  (Motivasi Kerja) dan

variabel Y (Kualitas Audit Internal) Analisis deskriptif statistik dapat dilihat pada tabel berikut ini:

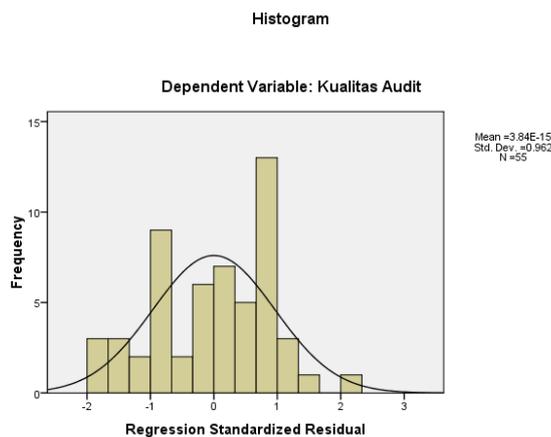
**Tabel 4.13**  
**Hasil Analisis Statistik Deskriptif**

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

|                                 |                | Independensi | Etika Profesi | Motivasi | Pengalaman kerja | Kualitas Audit Internal |
|---------------------------------|----------------|--------------|---------------|----------|------------------|-------------------------|
| N                               |                | 42           | 42            | 42       | 42               | 42                      |
| Normal Parameters <sup>a</sup>  | Mean           | 20.6860      | 18.3837       | 21.6512  | 21.5143          | 20.6857                 |
|                                 | Std. Deviation | 2.21896      | 2.78301       | 2.04518  | 1.17251          | .63113                  |
| Most Extreme Differences        | Absolute       | .121         | .131          | .137     | .241             | .291                    |
|                                 | Positive       | .121         | .097          | .104     | .241             | .261                    |
|                                 | Negative       | -.118        | -.131         | -.137    | -.130            | -.291                   |
| Kolmogorov-Smirnov Z            |                | .766         | 1.126         | 1.217    | 1.275            | 1.426                   |
| Asymp. Sig. (2-tailed)          |                | .601         | .158          | .103     | .077             | .117                    |
| a. Test distribution is Normal. |                |              |               |          |                  |                         |

Sumber : Hasil Penelitian, 2021 (data diolah)

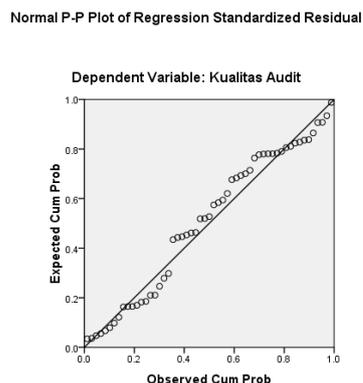
Untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal akan ditunjukkan dengan analisis grafik dan statistik. Analisis grafik yaitu grafik histogram dan grafik *Normal ProbabilityPlot*.



Sumber: Hasil Penelitian, 2021 (data diolah)

### Gambar 4.1 Hasil Pengujian Normalitas Grafik Histogram

Dari Gambar 4.1 memperlihatkan bahwa data menyebar dan membentuk lonceng. Hal ini menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi dianggap memenuhi asumsi normalitas.



Sumber: Hasil Penelitian, 2021 (data diolah)

### Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas dengan Metode *Probability Plot*

Pada Gambar 4.2 menunjukkan data menyebar disekitar garis diagonal. Hal ini menjelaskan bahwa data berdistribusi normal.

#### b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui korelasi antar variabel independent dan ini dapat dilihat dari Nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF) dengan catatan apabila  $VIF > 10$  maka diduga mempunyai persoalan multikolinearitas dan apabila  $VIF < 10$  maka tidak terjadi multikolinearitas, Sedangkan nilai *Tolerance* dikatakan lolos bila nilai *Tolerance*  $< 1$  Berdasarkan hasil pengolahan SPSS dilihat pada Tabel 4.14:

**Tabel 4.14**  
**Coefficients Uji Multikolinearitas**

| Model            | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. | Collinearity Statistics |       |
|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
|                  | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      | Tolerance               | VIF   |
| 1 (Constant)     | 16.878                      | 3.392      |                           | 4.976 | .000 |                         |       |
| Independensi     | .078                        | .092       | .085                      | 1.851 | .001 | .996                    | 1.004 |
| Etika Profesi    | .065                        | .112       | .058                      | 1.581 | .003 | .935                    | 1.002 |
| Motivasi         | .177                        | .077       | .229                      | 2.285 | .001 | .935                    | 1.002 |
| Pengalaman kerja | .160                        | .132       | .205                      | 2.210 | .003 | .975                    | 1.006 |

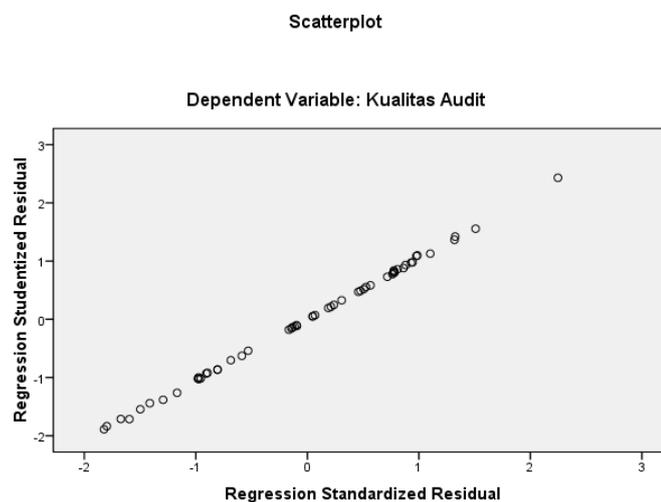
a. Dependent Variable: Kualitas Audit Internal

Cara menentukan adanya multikolinearitas dilakukan dengan menggunakan *Variance Inflation Factor* (VIF) atau *tolerance* ( $1/VIF$ ). Jika nilai VIF yang dihasilkan antara 1-10, maka terdapat gejala multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi. Berdasarkan tabel di atas, nilai VIF dari hasil uji asumsi klasik masih diantara 1-10, maka tidak terdapat gejala multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi.

### c. Uji Heteroskedastisitas

Adapun hasil pengujian heteroskedastisitas dengan grafik *Scatter Plot* dapat dilihat pada Gambar 4.3.

**Gambar 4.3 Uji Heteroskedastisitas**



Sumber: Hasil Penelitian, 2021 (data diolah)

Gambar 4.3 memperlihatkan titik - titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola yang jelas / teratur, serta tersebar baik diatas maupun dibawah maka dengan demikian "tidak terjadi adanya heterokedasitias" sehingga model regresi layak dipakai untuk prediksi pengaruh struktur model regresi yang baik.

Adapun uji dengan menggunakan statistik yaitu dengan metode *Glejser*

**Tabel 4.15**  
**Hasil Pengujian Heteroskedastisitas *Glejser***

| Model            | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|                  | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1 (Constant)     | 16.878                      | 3.392      |                           | 4.976 | .000 |
| Independensi     | .078                        | .092       | .085                      | 1.851 | .001 |
| Etika Profesi    | .065                        | .112       | .058                      | 1.581 | .003 |
| Motivasi         | .177                        | .077       | .229                      | 2.285 | .001 |
| Pengalaman kerja | .160                        | .132       | .205                      | 2.210 | .003 |

| Model            | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|                  | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1 (Constant)     | 16.878                      | 3.392      |                           | 4.976 | .000 |
| Independensi     | .078                        | .092       | .085                      | 1.851 | .001 |
| Etika Profesi    | .065                        | .112       | .058                      | 1.581 | .003 |
| Motivasi         | .177                        | .077       | .229                      | 2.285 | .001 |
| Pengalaman kerja | .160                        | .132       | .205                      | 2.210 | .003 |

a. Dependent Variable: Kualitas Audit Internal

Sumber: Hasil Penelitian, 2021 (data diolah)

#### 4.1.7 Persamaan Regresi Linear Berganda

Berdasarkan hasil persamaan regresi linear berganda diperoleh hasil seperti Tabel 4.16

**Tabel 4.16**  
**Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

| Model            | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|                  | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1 (Constant)     | 16.878                      | 3.392      |                           | 4.976 | .000 |
| Independensi     | .078                        | .092       | .085                      | 1.851 | .001 |
| Etika Profesi    | .065                        | .112       | .058                      | 1.581 | .003 |
| Motivasi         | .177                        | .077       | .229                      | 2.285 | .001 |
| Pengalaman kerja | .160                        | .132       | .205                      | 2.210 | .003 |

a. Dependent Variable: Kualitas Audit Internal

Sumber: Hasil Penelitian, 2021 (data diolah)

Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai Sig untuk Independensi adalah  $0,001 < 0,05$ , Sig untuk Etika Profesi adalah  $0,003 < 0,05$ , Sig untuk motivasi adalah  $0,001 < 0,05$  dan Sig untuk pengalaman kerja adalah  $0,003 < 0,05$ . Oleh karena

itu, hipotesis diterima, artinya variabel Independensi, Etika Profesi, motivasi dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap Kualitas Audit Internal.

Pada tabel coefficients, pada kolom B pada constant (a) adalah 16.878, sedang nilai X1 adalah 0.078, X2 adalah 0.065, X3 adalah 0.177 dan X4 adalah 0.096, sehingga persamaan regresinya dapat ditulis :

$$Y = 16.878 + 0.078 X1 + 0.065 X2 + 0.177 X3 + 0.096 X4$$

Koefisien-koefisien dalam persamaan regresi diatas memiliki arti sebagai berikut :

1. konstanta sebesar 16.878 mempunyai arti apabila nilai independensi, etika profesi, motivasi dan pengalaman kerja dengan nol maka kualitas audit internal bernilai positif sebesar 16.878.
2. koefisien regresi independensi sebesar 0.078 mempunyai arti setiap kenaikan independensi sebesar 1 satuan akan berpengaruh positif terhadap kualitas audit internal sebesar 0.078.
3. koefisien regresi etika profesi sebesar 0.065 mempunyai arti setiap kenaikan etika profesi sebesar 1 satuan akan berpengaruh positif terhadap kualitas audit internal sebesar 0.065.
4. koefisien regresi motivasi sebesar 0.177 mempunyai arti setiap kenaikan motivasi sebesar 1 satuan akan berpengaruh positif terhadap kualitas audit internal sebesar 0.177.
5. koefisien regresi pengalaman kerja sebesar 0.160 mempunyai arti setiap kenaikan pengalaman kerja sebesar 1 satuan akan berpengaruh positif terhadap kualitas audit internal sebesar 0.160

#### 4.1.8 Uji Hipotesis

##### 1. Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji-F)

Uji statistik F (simultan) dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas (independen) secara bersama - sama berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (dependen). Ketentuannya adalah jika nilai probabilitasnya  $\text{sig.} > 0.005$  maka  $H_a$  diterima.

**Tabel 4.17. ANOVA<sup>b</sup> Uji F (Uji Simultan)**

| ANOVA <sup>b</sup> |            |                |     |             |        |                   |
|--------------------|------------|----------------|-----|-------------|--------|-------------------|
| Model              |            | Sum of Squares | df  | Mean Square | F      | Sig.              |
| 1                  | Regression | 50.467         | 3   | 16.822      | 11.655 | .000 <sup>a</sup> |
|                    | Residual   | 145.781        | 101 | 1.443       |        |                   |
|                    | Total      | 196.248        | 104 |             |        |                   |

a. Predictors: (Constant), Pengalaman kerja, Motivasi, Independensi, Etika Profesi

b. Dependent Variable: Kualitas Audit Internal

**f.tabel** =  $n-k-1 = 42 - 5 - 1 = 36$  adalah **2.40**  
**f.hitung** = **11.655**  
**f.tabel** = **2.40**

Untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara simultan atau seara bersama-sama terhadap variabel dependen. Pengambilan keputusan menggunakan dua cara, yaitu :

- 1) Jika  $\text{Sig} > 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan sebaliknya jika  $\text{Sig} < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak. Berdasarkan tabel di atas nilai Sig adalah  $0,003 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak atau dengan kata lain terdapat Motivasi Kerja, Etika Profesi, Independensi dengan Kualitas Audit Internal.
- 2)  $F \text{ hitung} < F \text{ tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan sebaliknya jika  $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$  maka  $H_0$  ditolak.  $F \text{ tabel}$  ( $df \text{ pembilang} = k$  dan  $df \text{ penyebut} = n-k-1$ ) maka

(df pembilang = 5 dan df penyebut =  $42-5-1 = 49$ ) sehingga F tabelnya adalah 2.40.  $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$  yaitu  $11.655 > 2.40$ , maka  $H_0$  ditolak sehingga terdapat pengaruh antara independensi, etika profesi, motivasi dan pengalaman kerja dengan Kualitas Audit Internal

## 2. Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Untuk menguji hipotesis pertama dan kedua di gunakan korelasi parsial bertujuan untuk mengetahui hubungan murni antara variabel yang lainnya. Untuk menguji keberartian kreasli persial digunakan rumus uji t yang dikemukakan oleh sudjana.

**Tabel 4.18 Tabel Uji t**

| Model            | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|                  | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1 (Constant)     | 16.878                      | 3.392      |                           | 4.976 | .000 |
| Independensi     | .078                        | .092       | .085                      | 1.851 | .001 |
| Etika Profesi    | .065                        | .112       | .058                      | 1.581 | .003 |
| Motivasi         | .177                        | .077       | .229                      | 2.285 | .001 |
| Pengalaman kerja | .160                        | .132       | .205                      | 2.210 | .003 |

a. Dependent Variable: Kualitas Audit Internal

**Nilai t untuk  $n = 42 - 5 = 37$  adalah 1.675**

Terlihat pada tabel uji t, bahwa nilai t hitung adalah sebesar 3.496 dimana nilai t tabel adalah 4.976, berdasarkan ketentuan bahwa nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel maka dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  diterima.

Pada tabel terlihat bahwa nilai pada uji t pada variabel Independensi adalah 1.851 dimana nilai tersebut lebih besar dari nilai t tabel yaitu 1.675 maka dapat

disimpulkan bahwa variabel Independensi memiliki pengaruh terhadap Kualitas Audit Internal.

Pada tabel terlihat bahwa nilai pada uji t pada variabel Etika Profesi adalah 1.581 dimana nilai tersebut lebih kecil dari nilai t tabel yaitu 1.675 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Etika Profesi memiliki pengaruh terhadap Kualitas Audit Internal.

Pada tabel terlihat bahwa nilai pada uji t pada variabel Motivasi Kerja adalah 2.285 dimana nilai tersebut lebih besar dari nilai t tabel yaitu 1.660 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kualitas Audit Internal.

Pada tabel terlihat bahwa nilai pada uji t pada variabel pengalaman kerja adalah 2.210 dimana nilai tersebut lebih kecil dari nilai t tabel yaitu 1.660 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Pengalaman Kerja tidak berpengaruh terhadap Kualitas Audit Internal.

### **3. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Uji koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa besar kemampuan pengaruh variabel independen (X) dapat menjelaskan variabel (Y). Semakin besar nilai koefisien determinasi, maka semakin baik kemampuan varian dan variabel independen menerangkan variabel dependen. Berikut ini nilai koefisien determinasi

**Tabel 4.19. Model Summary Koefisien Determinasi**

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | .843 <sup>a</sup> | .711     | .705              | 1.87242                    |

b. Dependent Variable: Kualitas Audit Internal

Terlihat nilai R square menunjukkan angka 0,711. Hal ini mengindikasikan bahwa kontribusi variabel Independensi, Etika Profesi, Motivasi dan Pengalaman Kerja terhadap Kualitas Audit Internal adalah sebesar 71.1%, sedangkan 28.9% ditentukan oleh faktor lain.

## **4.2. Pembahasan**

### **4.2.1. Pengaruh Independensi Terhadap Kualitas Audit**

Pada tabel terlihat bahwa nilai pada uji t pada variabel Independensi adalah 1.851 dimana nilai tersebut lebih besar dari nilai t tabel yaitu 1.675 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Independensi memiliki pengaruh terhadap Kualitas Audit Internal.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Galuh Tresna Murti (2017) dengan judul Pengaruh Independensi Terhadap Kualitas Audit. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh independensi auditor terhadap kualitas audit. Unit analisis yang akan diteliti adalah Kantor Akuntan Publik berdomisili di Kota Bandung, sedangkan unit observasi adalah para Auditor. Sampel dalam penelitian ini adalah Auditor sebanyak 42 orang pada Kantor Akuntan Publik yang berdomisili di Kota Bandung. Penarikan sampel dilakukan dengan teknik probability sampling. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data

primer dan data sekunder. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif (quantitative approach), metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode explanatory. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan atas independensi auditor terhadap kualitas audit.

#### **4.2.2. Pengaruh Etika Profesi Terhadap Kualitas Audit**

Pada tabel terlihat bahwa nilai pada uji t pada variabel Etika Profesi adalah 1.581 dimana nilai tersebut lebih kecil dari nilai t tabel yaitu 1.675 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Etika Profesi memiliki pengaruh terhadap Kualitas Audit Internal.

Dalam penelitian Septiani (2014) menunjukkan bahwa semakin tinggi etika profesi auditor maka semakin baik pula kualitas audit pada Kantor Akuntan Publik di Bali. Hasil penelitian ini mendukung penelitian oleh Rahma dan Wahyuni, yang menyatakan bahwa etika profesi berpengaruh pada kualitas audit. Dengan menjunjung tinggi etika profesi diharapkan tidak terjadi kecurangan diantara para auditor, sehingga dapat memberikan pendapat auditan yang benar benar sesuai dengan laporan keuangan yang disajikan oleh perusahaan. Jadi, dalam menjalankan pekerjaannya, seorang auditor dituntut untuk mematuhi etika profesi yang telah ditetapkan oleh Institut Akuntan Publik Indonesia. Hal ini dimaksudkan agar tidak terjadi persaingan diantara para akuntan yang menjurus pada sikap curang.

#### 4.2.3. Pengaruh Motivasi Terhadap Kualitas Audit

Pada tabel terlihat bahwa nilai pada uji t pada variabel Motivasi Kerja adalah 2.285 dimana nilai tersebut lebih besar dari nilai t tabel yaitu 1.660 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kualitas Audit Internal.

Penelitian serupa yang dilakukan oleh khairunita (2020) Berdasarkan hasil uji statistik pengaruh kompetensi terhadap kualitas audit menunjukkan nilai thitung variabel motivasi ( $X_2$ ) = 6,290 > ttabel = 2,001 yang artinya motivasi berpengaruh terhadap kualitas audit. Hasil penelitian ini ditinjau dari pendapat Dwi Ranti Cahayu (2013) yang menyatakan bahwa motivasi auditor internal dalam diri auditor internal merupakan keinginan yang muncul dari dalam pikiran, hati sanubari dan keinginan diri. 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 bekerja.

#### 4.2.4. Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kualitas Audit

Pada tabel terlihat bahwa nilai pada uji t pada variabel pengalaman kerja adalah 2.210 dimana nilai tersebut lebih kecil dari nilai t tabel yaitu 1.660 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Pengalaman Kerja tidak berpengaruh terhadap Kualitas Audit Internal

Dalam penelitian Irawati (2011) Pengalaman Kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kualitas audit. Sedangkan menurut penelitian Wirasuasti dkk (2014) menyatakan bahwa jika auditor memiliki pengetahuan dan pengalaman yang baik, maka kualitas audit dapat dicapai. Hasil penelitian

menemukan bahwa Pengalaman Kerja berpengaruh secara signifikan dengan kualitas audit. Berdasar penjelasan tersebut hipotesis yang dapat dibangun adalah :

#### **4.2.5. Pengaruh Independensi, Etika Profesi, Motivasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Kualitas Audit Internal.**

Pada variabel independensi, etika profesi, motivasi dan pengalaman kerja adalah 2.40.  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu  $11.655 > 2.40$ , maka  $H_0$  diterima sehingga terdapat pengaruh antara independensi, etika profesi, motivasi dan pengalaman kerja dengan Kualitas Audit Internal.

:Pada penelitian serupa yang dilakukan oleh Turyansyah Cahya (2018). Penelitian ini membahas tentang pengaruh independensi, etika profesi, pengalaman kerja dan integritas terhadap kualitas audit. Ruang lingkup yang digunakan adalah para akuntan publik yang berkerja Kantor Kantor Akuntan Publik Kota Surakarta dan Yogyakarta. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh independensi, etika profesi, pengalaman kerja dan integritas auditor terhadap kualitas audit. Penelitian ini termasuk penelitian kuantitatif. Metode pengumpulan sampel dengan menggunakan teknik convenience sampling. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 34 responden. Dalam penelitian ini untuk menganalisis data menggunakan analisis linear regresi berganda. Hasil penelitian analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa etika profesi dan integritas berpengaruh terhadap kualitas audit. Sedangkan independensi dan pengalaman kerja tidak berpengaruh terhadap kualitas audit.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1. Kesimpulan**

Kesimpulan yang dapat diambil berdasarkan pembahasan tentang Pengaruh Independensi, Etika Profesi, Motivasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Kualitas Audit Internal (Studi Empiris pada Inspektorat Pemkab Langkat) adalah :

1. Pada tabel uji t pada variabel Independensi adalah 1.851 dimana nilai tersebut lebih besar dari nilai t tabel yaitu 1.675 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Independensi memiliki pengaruh terhadap Kualitas Audit Internal.
2. Pada tabel uji t pada variabel Etika Profesi adalah 1.581 dimana nilai tersebut lebih kecil dari nilai t tabel yaitu 1.675 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Etika Profesi memiliki pengaruh terhadap Kualitas Audit Internal.
3. Pada tabel uji t pada variabel Motivasi Kerja adalah 2.285 dimana nilai tersebut lebih besar dari nilai t tabel yaitu 1.660 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kualitas Audit Internal.
4. Pada tabel uji t pada variabel pengalaman kerja adalah 2.210 dimana nilai tersebut lebih kecil dari nilai t tabel yaitu 1.660 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Pengalaman Kerja tidak berpengaruh terhadap Kualitas Audit Internal
5. Pada variabel independensi, etika profesi, motivasi dan pengalaman kerja adalah 2.40.  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu  $11.655 > 2.40$ , maka  $H_0$  diterima sehingga terdapat pengaruh antara independensi, etika profesi, motivasi dan pengalaman kerja dengan Kualitas Audit Internal.

## 5.2. **Saran**

Saran yang dapat diberikan dari penelitian tentang pengaruh Pengaruh Independensi, Etika Profesi, Motivasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Kualitas Audit Internal (Studi Empiris pada Inspektorat Pemkab Langkat) adalah :

1. Bagi peneliti berikutnya di masa mendatang menambah variabel lain yang berkaitan erat secara teori terhadap variabel kualitas audit untuk membuktikan konsistensi hasil penelitian dan juga untuk dapat lebih menjelaskan kualitas audit.
2. Bagi auditor, perlu meningkatkan independensi agar pekerjaan audit yang dihasilkan bersifat independen dan tidak mendapat pengaruh dari pihak luar.
3. Dalam menjalankan tugas, seorang auditor harus bertindak sesuai dengan etika profesi yang telah ditetapkan oleh organisasi profesi, sehingga tidak bertindak sesuai keinginan pribadi

## DAFTAR PUSTAKA

- Agoes. (2012). *Auditing Petunjuk Praktis Pemeriksaan Akuntan Oleh Akuntan Publik*. Jakarta: Salemba Empat.
- Aji, P. S. (2019). "Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Kualitas Audit Ditinjau Dari Persepsi Auditor Atas Independensi, Pengalaman, Dan Akuntabilitas". *Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Jendral Soedirman*. Purwokerto.
- Anoraga. (2014). *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Anwar, A. (2014). Pengaruh Fee Audit Dan Tekanan Anggaran Waktu Audit Terhadap Kualitas Audit. . *Fakultas Ekonomi, Universitas Komputer Indonesia*.
- Arens. (2012). *Auditing Pelayanan Verifikasi*, Pendekatan Terpadu.
- Arens, A. A. (2014). *Auditing Dan Pelayanan Verifikasi*, Pendekatan Terpadu.
- Arif Yusuf Hamali, S. M. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya*. Diterbitkan Oleh Caps (Center For Academic Publishing Service).
- Asih, D. A. (2016). Jurnal Pengaruh Pengalaman Terhadap Peningkatan Keahlian Auditor Dalam Bidang Auditing. *Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia*. Yogyakarta.
- Atkinson, J. (T.Thn.). An Introduction To Motivation. *The University Series In Psychology*, D. Van Nustrand Company, Inc.
- Badan Pemeriksa Keuangan Ri. 2007. Peraturan Badan Pemeriksa Keuangan Ri No 1, Tahun 2007 Tentang Spkn. Jakarta: B
- Badjuri, A. (2011). "Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Kualitas Audit Auditor Independen Pada Kantor Akuntan Publik (Kap) Di Jawa Tengah". *Dinamika Keuangan Dan Perbankan* Vol. 3, No. 2, P.183-197.
- Barus, M. D. B., & Hakim, A. (2020). Analisis Kemampuan Pemecahan Masalah Matematika Melalui Metode Practice Rehearsal Pairs Pada Siswa Sma Al-Hidayah Medan. *Biormatika: Jurnal Ilmiah Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan*, 6(1), 74-78.
- Bb, A. P. (2017). Pengaruh Independence In Fact & Independence In Appearance Dalam Mempertahankan Sikap Independensi Pada Internal Auditor Badan Pengawas Keuangan Dan Pembangunan (Bpkp) Provinsi Sumatera Utara. *Universitas Pembangunan Panca Budi Medan* Vol. 8 No.1 Juli 2017 Issn: 2087 - 4669.
- Belle. (2013). Experimental Evidence On The Relationship Between Public Service Motivation And Job Performance. *Public Administration Review*, 73(1), 143-153.

- Bpkp. (2008). *Sipervisi Audit Kode Ma : 2.230. Bogor : Pusat Pendidikan Dan Pelatihan Pengawasan Bpkp Dalam Rangka Diklat Sertifikasi Fja Tingkat Penjeangan Auditor Pengendali Teknis.*
- Carolita, M. D. (2012). *Jurnal. Pengaruh Pengalaman Kerja, Independensi, Objektivitas, Integritas, Kompetensi Dan Komitmen organisasi Terhadap Kualitas Hasil Audit Di Kap Semarang. Diponegoro Journal Of Accounting Vol. 1 No. 2 (Hal 1-11). Undip. Semarang.*
- Cristiawan, Y. (2012). *Kompetensi Dan Independensi Akuntan Publik : Refleksi Hasil Penelitian Empiris. Journal Directory: Kumpulan Jurnal Akuntansi Dan Unika Petra Vol. 4 / No. 2.*
- Danim, S. (2014). *Motivasi Kepemimpinan Dan Efektivitas Kelompok.* Jakarta: Rineka Cipta.
- Darwati, Y. (2015). "Keterlambatan Mahasiswa Dalam Studi Ditinjau Dari Teori Atribusi Dari Weiner (Upaya Mencari Solusi Atas Keterlambatan Mahasiswa Dalam Studi Di Prodi Psikologi Islam Stain Kediri)". . *Universum.* Vol.9. No.1: 57-65.
- Doane, D. P. (2011). *Measuring Swekness: A Forgotten Statistic. Journal Of Statistic Education.* 19 (2).1-18.
- Fadillah, B. (2013). *Pengaruh Motivasi Dan Lingkungans Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Produksi Bagian Jamu Tradisional Unit Kaligawept. Njonja Meneer Semarang. . Diponegoro Journal Of Social And.*
- Febriyanti. (2014). *Pengaruh Independensi, Due Professional Care, Dan Akuntabilitas Terhadap Kualitas Audit (Studi Empiris Kantor Akuntan Publik Di Kota Padang Dan Pekanbaru). . Skripsi SI. Universitas Negeri Padang.*
- Fitrah, A. U., Nasution, N. A., Nugroho, A., Maulana, A., & Irwan, I. (2020). *Financial Risk Assesment Of Post Tsunami 2004 Shrimp Production In Aceh. Josea: Journal Of Socio-Economics On Tropical Agriculture,* 2(1).
- Friska. (2012). *Pengaruh Profesionalisme Auditor, Etika Profesi Dan Pengalaman Auditor Terhadap Pertimbangan Tingkat Materialitas. Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.*
- Futri. (2014). *Pengaruh Independensi, Profesionalisme, Tingkat Pendidikan, Etika Profesi, Pengalaman, Dan Kepuasan Kerja Auditor Terhadap Kualitas Audit Pada Kantor Akuntan Publik Di Bali. E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana* 8.1 2014.
- Ghozali. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Spss. Cetakan Iv. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. , Semarang.*

- Gitosudarmo, I. D. (2014). *Perilaku Keorganisasian*. Yogyakarta: Bpfe Yogyakarta.
- Halim. (2014). *Auditing (Dasar-Dasar Audit Laporan Keuangan). Jilid 1. Edisi Keempat*. Yogyakarta: Upp Stim Ykpn.
- Harahap, L. (2015). *Pengaruh Kompetensi, Independensi, Objektivitas, Dan Sensitivitas Etika Profesi Terhadap Kualitas Hasil Audit*. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.
- Harjanto, A. P. (2014). *Pengaruh Kompetensi, Independensi, Objektivitas, Akuntabilitas Dan Integritas Terhadap Kualitas Audit Dengan Etika Auditor Sebagai Variabel Moderasi*. Semarang. *Skripsi S1. Universitas Diponegoro*.
- Hasibuan. (Jakarta). *Organisasi Dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produktivitas*. 2014: Bumi Aksara.
- Herliansyah, Y. D. (T.Thn.). *Jurnal. Pengaruh Pengalaman Auditor Terhadap Penggunaan Bukti Tidak Relevan Dalam Auditor Judgment*. *Simposium Nasional Akuntansi IX*. Padang.
- Herry. (2017). *Auditing Dan Asurans*. Jakarta: Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Hussey, R. D. (2011). *An Examination Of Auditor Independence Issues From The Perspectives Of U.K. Finance Directors*. Vol.32. No.2. Springer. Pp. 169-178.
- Ilham Syarif. (2015). *Pengaruh Pengalaman Kerja, Independensi, Obyektifitas, Integritas Dan Kompetensi Terhadap Kualitas Hasil Audit*. *Skripsi. Universitas Muhammadiyah Surakarta*.
- Indonesia, I. A. (2009). *Standar Profesional Akuntan Publik*. Jakarta: Salemba Empat.
- Irawan, I., & Pramono, C. (2017). *Determinan Faktor-Faktor Harga Obligasi Perusahaan Keuangan Di Bursa Efek Indonesia*.
- Irawati. (2011). *Pengaruh Kompetensi Dan Independensi Auditor Terhadap Kualitas Audit*. *Penelitian*.
- Januarti, M. D. (2017). *Analisis Pengaruh Kualitas Audit, Debtdefault Dan Opinion Shopping Terhadap Penerimaan Opini Going Concern*. Sna X Makassar .
- Keputusan Presiden No.74 Tahun 2001 Tentang Tata Cara Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintah Daerah.
- M., A. &. (2011). *Teori Dan Pengukuran Pengetahuan, Sikap, Dan*. Yogyakarta: Nuha Medika

- Manulang. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Citapustaka Media Perintis.
- Muhammad, H. (2017). Pengaruh Pengalaman Kerja, Independensi, Kompetensi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kualitas Audit . *Padang*.
- Mulyadi. (2012). *Auditing*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mulyadi. (2013). *Auditing*. Jakarta: Salemba Empat.
- Ni Wayan Nistri Wirasuasti, N. L. (2014). Pengaruh Kompetensi, Independensi, Dan Motivasi Terhadap Kualitas Audit Aparat Inspektorat Dalam Pengawasan Keuangan Daerah (Studi Empiris Pada Pemerintah Kabupaten Bangli Dan Kabupaten Buleleng). *E-Jurnal.Bali: Universitas Pendidikan Ganesha*.
- Nisa, I. C. (2017). Pengaruh Sistem Pemungutan Pajak, Pelayanan Fiskus Dan Efektifitas Sistem Perpajakan Terhadap Kepatuhan Wajib Pajak Dengan Layanan Drive Thru Sebagai Variabel Moderating. *Aktiva. Jurnal Akuntansi Dan Investasi, 3(1), 1–12*. Diambil Dari [Http://Repositori.UinAlauddin.Ac.Id/7262/3/Indah%20chairun%20nisa\\_Opt.Pdf](http://Repositori.UinAlauddin.Ac.Id/7262/3/Indah%20chairun%20nisa_Opt.Pdf).
- Noviari, A. D. (2015). Pengaruh Likuiditas, Leverage, Intensitas Persediaan Dan Intensitas Aset Tetap Pada Tingkat Agresivitas Wajib Pajak Badan. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana, Vol. 13(3), 977-978, 980, 994-995*.
- Nugroho, U. (2014). Pengaruh Profesionalisme Auditor, Etika Profesi Dan Pengalaman Auditor Terhadap Pertimbangan Tingkat Materialitas Dengan Kredibilitas Klien Sebagai Pemoderasi. *Jurnal Nominal, Volume Iii Nomor 1*.
- Pemerintah Republik Indonesia, Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2007 Tentang Organisasi Perangkat Daerah. (T.Thn.).
- Peraturan Menteri Dalam Negeri No. 64 Tahun 2007 Tentang Pedoman Teknis Organisasi Dan Tata Kerja Inspektorat Provinsi. (T.Thn.).
- Prakoso, A. (2015). *Etika Profesi Hukum*. Surabaya: Laksbang Justitia.
- Rahardja, H. (2014). “Pengaruh Etika Auditor, Pengalaman Auditor, Fee Audit, Dan Motivasi Auditor Terhadap Kualitas Audit”. *Diponegoro Journal Of Accounting Vol. 3, No. 2, P.1-9*.
- S., N. (2011). . *Promosi Kesehatan Dan Ilmu Perilaku*. Jakarta: Pt Rineka Cipta.
- Sadarmayanti. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung:: Refika Aditama.

- Sari, P. B., & Dwilita, H. (2018). Prospek Financial Technology (Fintech) Di Sumatera Utara Dilihat Dari Sisi Literasi Keuangan, Inklusi Keuangan Dan Kemiskinan. *Kajian Akuntansi*, 19(1), 09-18.
- Sawyer, B. L. (2016). *Internal Auditing*. Jakarta: Salemba Empat.
- Standar Profesional Akuntan Publik 2011 No. 1 Tentang Standar Audit. . (T.Thn.).
- Standar Profesional Akuntan Publik 2011 No. 1 Tentang Standar Audit. . (T.Thn.).
- Sugiyono. (2007). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Susanti., T. D. (2013). “Pengaruh Kompetensi, Etika, Dan Fee Audit Terhadap Kualitas Audit”. *Jurnal Akuntansi Vol. 13, No. 1, P.803-832*.
- Susilawati, M. R. (2014). Pengaruh Profesionalisme Dan Independensi Auditor Internal Terhadap Kualitas Audit : Studi Pada Inspektorat Propinsi Jawa Barat . *Jurnal Etikonomi* Vol. 13 No. 2 Oktober 2014.
- Welschen, J. T. (2012). An Investigation Of The Impact Of Intrinsic Motivation On Organizational Knowledge Sharing. *International Journal Of Knowledge Management (Ijkm)*, 8(2), 23-42.