

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Akuntansi sektor publik di Indonesia mengalami perkembangan yang cukup pesat, perkembangan ini ditandai dengan adanya tuntutan dari masyarakat akan penyelenggaraan pemerintahan yang baik, namun pada kenyataannya tuntutan itu masih saja belum sepenuhnya terpenuhi, salah satunya yaitu tidak adanya keterbukaan terhadap hak masyarakat untuk memperoleh akses informasi yang benar, jujur dan tidak diskriminatif. Sejalan dengan hal itu akuntansi sektor publik di Indonesia mendapat pandangan buruk dan negatif dari beberapa pihak, bahkan sektor publik dianggap sebagai sala satu sumber bocornya dana, pemborosan serta institusi yang selalu merugi.

Salah satu contoh pandangan negatif itu sendiri yaitu ditemukannya kasus yang menyeret sekretaris jenderal Kementerian Desa Tertinggal dan Transmigrasi (Kemendes PDTT), Sugito dikenakan pasal berlapis, divonis 1,5 tahun penjara serta denda senilai Rp.100 juta terkait kasus suap senilai Rp.240 juta kepada auditor Badan Pemeriksaan Keuangan (BPK), agar kepala jenderal Kemendes PDTT mendapat Opini (WTP) Wajar Tanpa Pengecualian pada tahun 2017 (Gabrillian, 2017).

Kasus diatas termasuk salah satu bentuk dari pelanggaran etika yang dilakukan aparatur Pemda terkait dengan adanya kelemahan pengawasan

internal pemerintahan yang dilakukan oleh berbagai pihak yang berwenang. Sejalan dengan perihal tersebut, maka pemerintah pusat dan daerah sepakat untuk menciptakan dan meningkatkan kinerja pemerintahan, Salah satunya pada bidang pengawasan internal pemerintah yaitu Inspektorat. Seperti yang dikemukakan Segah (2020) bahwa sudah selayaknya fungsi pengawasan internal lebih diberdayakan, dilaksanakan secara sinergis demi tercapainya tujuan berbangsa dan bernegara atau *good governance* (pemerintahan yang baik).

Inspektorat sebagai pihak yang diharapkan untuk dapat meningkatkan akuntabilitas serta transparansi dalam suatu pengelolaan keuangan di daerah. Namun, sampai sekarang ini peran inspektorat belum terlihat jelas, inspektorat sangat berperan penting bagi pengawasan internal pemerintahan dikarenakan kebijakan otonomi daerah dan desentralisasi menempatkan kabupaten dan kota sebagai tempat pelaksanaan terdepan pembangunan (Handayani *et al*, 2018).

Peranan inspektorat sebagai pengawas internal pemerintahan saat ini belum terlihat jelas karena masih saja ditemukan kasus-kasus pada setiap pemerintahan salah satunya yaitu ditemukannya kasus pada pemerintahan Kota Palopo dimana pada tahun 2017 lalu, Kota Palopo mengalami krisis kepercayaan publik hal ini dikarenakan banyaknya isu dan pemberitaan di media massa seperti media cetak maupun media elektronik, terkait kasus penyelewengan anggaran daerah dan proyek sumur bor Kota Palopo.

Ditetapkannya kode etik APIP (Aparat Pengawas Intern Pemerintah) untuk membentuk jati diri guna memiliki etika moral yang tinggi dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Dimana APIP mempunyai tujuan yaitu mendorong suatu budaya etis dalam profesi pengawasan intern pemerintahan dan untuk mewujudkan audit intern yang terpercaya serta melaksanakan pengendalian pengawasan dengan kinerja yang optimal dalam pelaksanaan tugasnya. Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 16 tahun (2018) tentang Peraturan Pemerintah pasal 1 ayat 22 yang dimaksud dengan aparat pengawas intern pemerintah (APIP) adalah aparat yang melakukan pengawasan terhadap audit, review, pemantauan, evaluasi dalam kegiatan pengawasan lainnya yang terdapat penyelenggaraan tugas serta fungsi dari pengawasan internal pemerintahan.

Meningkatnya suatu pengawasan internal dalam organisasi instansi atau badan lainnya tentunya menuntut akan tersedianya auditor internal yang baik agar tercapainya pengawasan internal yang baik. Dalam melaksanakan pekerjaannya seorang auditor internal biasa mengalami permasalahan dalam budaya kerja, salah satu permasalahan tersebut adalah terabaikannya nilai-nilai etika dan nilai budaya kerja dalam suatu instansi sehingga melemahkan disiplin etos kerja dan produktivitas kerja. Maka penting bagi setiap aparatur inspektorat untuk peka terhadap permasalahan etika. Usaha yang dilakukan untuk menyelesaikan permasalahan dilema etika dengan cara setiap auditor

harus memahami bagaimana budaya etis organisasi itu sendiri serta perilaku yang beretika oleh seorang auditor.

Sebagai suatu profesi, ciri-ciri utama auditor internal yaitu menerima tanggung jawab terhadap kepentingan masyarakat pihak-pihak yang dilayani, Agar mampu mengemban tanggung jawab secara efektif dan efisien, auditor perlu menanamkan standar perilaku yang tinggi dan memiliki standar praktik pelaksanaan pekerjaan yang handal. agar auditor tersebut mampu melakukan pekerjaan sesuai dengan kode etik profesi yang telah di tentukan, seorang auditor internal pada (aparatur Inspektorat) perlu memiliki sensitivitas etika, hal ini diharapkan dapat mempermudah auditor dalam mengambil keputusan etika yang berada pada sensitivitasnya dalam pertimbangan etika, aparatur inspektorat harus dapat mengakui adanya masalah etika dalam pekerjaan dan sensitivitas tersebut merupakan tahapan awal proses pengambilan keputusan etika.

Pekerjaan seorang auditor internal pemerintahan kadang menghadapi permasalahan dalam budaya kerja, permasalahan tersebut salah satunya adalah terlupakannya nilai etika dan budaya kerja dalam suatu pekerjaan, sehingga melemahkan disiplin etos kerja dan produktivitas kerjanya. Maka dari itu pentingnya bagi aparatur inspektorat untuk peka terhadap masalah etika. Penelitian ini menguji budaya etis organisasi dan orientasi etika yang mempengaruhi sensitivitas etika auditor, yang dimaksud dengan budaya etis organisasi adalah faktor lingkungan yang berkaitan dengan persepsi terhadap

nilai-nilai moral. Budaya organisasi mempengaruhi orientasi etika aparatur inspektorat dalam melaksanakan tugasnya serta juga akan mempengaruhi sensitivitas etika (Amalia *et al*, 2018).

Budaya etis organisasi akan mempengaruhi orientasi etika aparatur inspektorat dalam melaksanakan tugasnya dan juga akan berpengaruh pada sensitivitas etika. Seperti yang dikemukakan Rezkyanti dan Fitriawan (2020) dimana jika seorang auditor mencintai pekerjaannya maka sudah pasti akan menjaga setiap sikap serta perbuatannya dalam hal yang merugikan profesi dan organisasinya. auditor dalam situasi ini tidak akan toleran terhadap kualitas hasil audit, dalam artian melaksanakan seluruh prosedur audit yang ditetapkan tanpa mengganti, mengurangi ataupun menghentikannya.

Orientasi etika yang dimiliki setiap individu menjadi suatu acuan serta dorongan bagi auditor untuk berperilaku etis dalam lingkungan mereka. Perilaku etis itu sendiri dikendalikan oleh dua karakteristik yaitu idealisme dan relativisme. dimana idealism itu sendiri mengacu pada hal yang diyakini dan oleh setiap individu dengan konsekuensi yang diinginkan dan dilakukan tanpa melanggar nilai moral. Sedangkan relativisme itu sendiri merupakan tindakan yang menolak akan nilai moral yang mutlak dalam mengendalikan perilaku individu. kedua konsep tersebut bukan hanya hal yang berlawanan namun penting digunakan dalam menentukan sensitivitas etika. Seorang auditor memiliki tingkat relativisme yang rendah dan memiliki idealisme yang tinggi cenderung taat kepada nilai moral dan akan menentukan tingkat

sensitivitas etika yang tinggi, relativisme yang rendah akan mendorong seorang auditor untuk menjadi lebih sensitif terhadap situasi yang melanggar peraturan.

Seorang auditor yang menerapkan suatu budaya etis organisasi dan orientasi etika ke dalam pekerjaannya maka seorang auditor tersebut akan lebih cenderung untuk melakukan tindakan-tindakan yang beretika dan jauh dari tindakan kecurangan, karena jika budaya etis dalam suatu organisasi diterapkan secara baik maka setiap individu akan memiliki perilaku yang etis, begitupun sebaliknya apabila suatu organisasi tidak menerapkan budaya etis dalam organisasinya maka setiap individu yang berada dalam organisasi tersebut akan melakukan perilaku yang menyimpang dari perilaku etis.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Wahyuni dan Dewi (2019) yang mengkaji dengan judul yang sama dimana hasil penelitian yang ditemukan, bahwa budaya etis organisasi berpengaruh terhadap sensitivitas etika auditor, budaya etis organisasi menjadi faktor yang mempengaruhi etika auditor dalam mengambil keputusan. Hasil yang sama juga ditemukan oleh Utami dan Sumadi (2020) bahwa budaya etis organisasi berpengaruh secara positif terhadap sensitivitas etika auditor, berarti dapat dikatakan kebiasaan auditor dalam suatu instansi akan mempengaruhi tindakan dan keputusan yang diambilnya.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Savira (2020) dengan membahas topik yang sama dimana hasil penelitian yang ditemukan yaitu, bahwa orientasi etika tidak berpengaruh terhadap sensitivitas etika

auditor, hasil yang sama juga ditemukan oleh Putri (2018) bahwa orientasi etika tidak berpengaruh terhadap sensitivitas etika auditor. Hal ini berarti ketidak konsistenan dikarenakan kurang memiliki tanggung jawab terhadap pelayanan auditor yang tidak memberikan pelayanan yang besar, namun terdapat perbedaan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Dewi *et al* (2017) dimana hasilnya yaitu mereka mengatakan bahwa orientasi etika berpengaruh secara positif terhadap sensitivitas etika auditor. Hasil yang sama juga ditemukan oleh Martina *et al* (2017) bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara orientasi etika terhadap sensitivitas etika auditor. Jika semakin tinggi orientasi etika maka semakin tinggi pula sensitivitas etika.

Masih terbatasnya hasil temuan yang telah dilakukan sebelumnya yang mengkaji topik yang sama dengan penelitian ini. Dari beberapa hasil temuan tersebut masih didapatkan keterbatasan yang menempatkan variabel sensitivitas etika auditor sebagai variabel dependen. Penelitian yang dilakukan Dewi dan Sumadi (2020) dalam penelitiannya mereka menempatkan variabel sensitivitas etika auditor sebagai variabel moderasi. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan Dewi *et al* (2017) dalam penelitiannya mengungkap model penelitian dengan menempatkan variabel sensitivitas etika auditor sebagai variabel dependen. Atas dasar tersebut peneliti mencoba mengungkap penelitian ini dengan menempatkan variabel

sensitivitas etika auditor sebagai variabel dependen dan variabel budaya etis organisasi dan orientasi etika sebagai variabel independen.

Hasrat manusia yang menumpuk kekayaan serta keuntungan material lainnya membuat manusia lupa kepada etika, moral, dan kepentingan umum. Manusia menilai bahwa meski banyaknya jumlah profesi termasuk profesi audit memiliki etika profesi namun etika dibangun atas dasar nasionalisme ekonomi belaka, sehingga wajar saja jika etika tersebut tidak akan mampu mencegah manusia dari pelanggaran-pelanggaran moral dan etika dalam mengejar keuntungan material. Auditor yang sensitif terhadap masalah etika akan lebih profesional. sensitivitas inilah yang akan melatih auditor dalam pertimbangan etika auditor. Setiap auditor harus mempunyai kesadaran terhadap masalah etika yang terdapat dalam pekerjaannya, dan sensitivitas tersebut merupakan tahap awal dalam pengambilan keputusan.

Bertitik tolak pada latar belakang yang ada diatas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Budaya Etis Organisasi Dan Orientasi Etika Terhadap Sensitivitas Etika Auditor (Studi Pada Inspektorat Se-Luwu Raya)”. Hasil penelitian ini nantinya diharapkan dapat bermanfaat bagi berbagai pihak, dan penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi pedoman dan tolak ukur dalam peneliti selanjutnya.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan judul uraian yang telah dikemukakan sebelumnya seperti uraian latar belakang yang ada di atas bahwa terdapat beberapa faktor-faktor yang

mempengaruhi sensitivitas etika auditor sehingga perlu dikaji lebih lanjut dan digunakan sebagai variabel dalam penelitian, maka dari itu dapat diangkat beberapa pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah budaya etis organisasi berpengaruh terhadap sensitivitas etika auditor ?
2. Apakah orientasi etika berpengaruh terhadap sensitivitas etika auditor ?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Setiap aktivitas yang dilakukan oleh setiap individu baik secara kelompok maupun tidak terlepas dari etika dan tujuan yang akan dicapai, begitu pula dalam penelitian ini, peneliti tentu saja tidak lepas dari adanya suatu tujuan yang akan dicapai untuk mewujudkan rasa keinginan dari peneliti adapun tujuan dari penelitian adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah budaya etis organisasi berpengaruh terhadap sensitivitas etika auditor pada Inspektorat Se-Luwu Raya.
2. Untuk mengetahui apakah orientasi etika auditor berpengaruh terhadap sensitivitas etika auditor di Inspektorat Se-Luwu Raya.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Dalam suatu penelitian pasti memiliki manfaat, baik itu untuk diri sendiri maupun untuk orang lain. Namun mengenai manfaat sesuai dengan judul proposal berdasarkan tujuan penelitian yang hendak dicapai, maka penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat langsung maupun tidak langsung bagi

Aparatur Inspektorat dan peneliti. Dengan di laksanakan nya penelitian ini maka manfaat dari penelitian ini adalah:

### **1. Manfaat Teoritis**

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai bukti empiris mengenai seberapa besar pengaruh budaya etis organisasi dan orientasi etika terhadap sensitivitas etika auditor.

### **2. Manfaat praktis**

Secara praktis penelitian ini dapat bermanfaat sebagai berikut:

- a. Bagi penulis, penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu serta pengetahuan, wawasan terkait pengaruh budaya etis organisasi dan orientasi etika terhadap sensitivitas etika.
- b. Bagi instansi, sebagai bahan masukan dalam meningkatkan nilai etika pada auditor.
- c. Bagi pembaca, sebagai referensi untuk meningkatkan kinerja dalam diri serta menambah nilai etika kerja dalam bekerja.

### **1.5 Ruang Lingkup dan Batasan Penelitian**

Pembatasan mengenai batasan permasalahan dalam penelitian ini adalah pada pokok permasalahan yang dibahas penelitian, oleh karena itu di harapkan penelitian ini tidak menyimpang dari tujuan penelitian yang ditetapkan.

Peneliti membatasi penelitian ini pada:

1. Penelitian ini hanya dilakukan di kantor Inspektorat kota Se-Luwu  
Raya

2. Data pada penelitian ini berasal dari auditor pada inspektorat Se-Luwu Raya melalui Kuesioner.

### **1.6 Sistematika Penulisan**

- Bab I. Pendahuluan merupakan bagian yang menjelaskan latar belakang masalah, perumusan masalah yang diambil, tujuan dan kegunaan penelitian serta sistematika penulisan.
- Bab II. Tinjauan Pustaka merupakan bagian yang menjelaskan landasan teori yang berhubungan dengan penelitian serta hasil penelitian terdahulu tentang motivasi dan hal-hal yang mungkin menjadi faktor pendorong
- Bab III. Metode penelitian merupakan bagian yang menjelaskan bagaimana metode yang digunakan, sampel sumber data, Teknik pengumpulan data, dan Teknik analisis data.
- Bab IV. Hasil dan pembahasan merupakan bagian-bagian yang menjelaskan deskripsi obyek penelitian, analisis data, dan pembahasan.
- Bab V. Penutup merupakan bagian akhir dalam penulisan, bagian ini memuat kesimpulan dan saran.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Etika**

Etika pada dasarnya setara dengan filsafat moral, yaitu sebuah disiplin yang berkaitan dengan apa yang baik secara moral dan apa yang buruk, serta secara moral benar dan salah.

##### **2.1.1 Pengertian Etika**

Menurut Suryaningsih dan Wahyudin (2019) Secara *Etimologis*, etika berasal dari Bahasa Yunani yaitu *ethos* dan *ethikos*, yang berarti sifat, watak, adat, kebiasaan, tempat yang baik. *Ethikos* berarti Susila, keadaban, atau kelakuan dan perubahan yang baik. Kata ``etika'' dibedakan dengan kata "etik" dan "etiket". Kata etik berarti kumpulan asas atau nilai yang berkenaan dengan akhlak atau nilai mengenai benar salahnya yang di anut suatu golongan atau masyarakat. Adapun kata Etiket berarti tata cara atau adat, sopan santun dan sebagainya dalam masyarakat beradab dalam memelihara hubungan baik sesama manusia.

Menurut Hulu (2020) Secara etimologis etika mempunyai arti sebagai ilmu tentang apa yang bisa dilakukan oleh ilmu tentang adat kebiasaan bagaimana cara bertindak sesuai dengan adat kebiasaan. Etika merupakan ilmu kritis (berfikir secara rasional), *refleksi* (kesadaran), *metodis* (menurut metode), dan *sistematis* (teratur sesuai sistem) tentang tingkah laku manusia.

Etika bertanya tentang apa yang harus dan tidak boleh, apa yang baik dan yang buruk.

Prihatminingtyas (2015: 2) dalam bukunya mengatakan bahwa etika sering dikonotasikan dengan istilah tata krama, sopan-santun, serta pedoman moral serta norma-norma susila. Etika membahas nilai dan norma moral yang mengatur perilaku manusia baik sebagai individu atau kelompok dan institusi dalam masyarakat. sedangkan norma merupakan aturan atau konvensi yang diberlakukan di masyarakat baik secara tersurat atau tersirat (yang bersifat informal dan tradisional).

Berdasarkan pengertian diatas maka dapat disimpulkan bahwa etika atau moral merupakan norma atau aturan yang dimiliki setiap individu mengenai sikap perilaku serta tindakan manusia baik itu pada masyarakat, organisasi atau seseorang yang terkait dengan sifat baik atau buruknya seseorang dalam hidup bermasyarakat.

Dewantara (2017) mengatakan bahwa tingkah laku manusiawi bukan tingkah laku yang tidak ada artinya tetapi mengejar nilai-nilai kebaikan di antaranya yaitu:

- a. Ilmu tentang apa yang baik dan apa yang buruk, serta tentang hak dan kewajiban moral.
- b. Kumpulan asas atau nilai yang berkenaan dengan akhlak.
- c. Nilai mengenai benar dan salah yang dianut oleh suatu golongan atau masyarakat.

### **2.1.2 Tujuan Etika**

Menurut Prihatminingtyas (2015: 2) tujuan etika dapat tercipta karena adanya hubungan harmonis, serasi dan saling menguntungkan di antara kelompok manusia sebagai individu atau kelompok atau institusi. Karena acuan etika dalam kehidupan sendiri selalu mengacu pada norma-norma dan moralitas sosial, peraturan undang-undang atau hukum yang berlaku.

### **2.1.3 Klasifikasi Etika**

Menurut Prihatminingtyas (2019: 2-3) klasifikasi etika dikelompokkan menjadi 5 (lima) kelompok, yang terdiri dari:

- a. Etika Deskriptif, dimana objek yang dinilai adalah sikap dan perilaku yang sifatnya membudaya.
- b. Etika Normatif, di mana objek yang di nilai salah satunya ialah sikap dan perilaku harus sesuai dengan norma dan moralitas berdasarkan acuan umum.
- c. Etika Deontologi, etika yang didorong dengan suatu kewajiban untuk berbuat baik.
- d. Etika Teleologi, etika yang diukur dari tujuan yang akan dicapai oleh pelaku kegiatan. aktivitas akan dinilai baik jika bertujuan baik artinya sesuatu yang akan dicapai nantinya merupakan sesuatu yang baik dan memiliki akibat yang baik.

Etika serta profesionalisme memiliki peranan yang sama penting bagi reputasi akuntan publik, dimana kepercayaan diberikan oleh publik apabila

seorang auditor melaksanakan tugas pengauditan dengan baik dan benar serta mengandalkan seluruh kemampuan profesional serta berpegang teguh pada prinsip-prinsip etika profesi ( Dewi *et al*, 2017).

Etika dalam suatu organisasi menjadi perhatian sangat penting bagi masyarakat, organisasi dan individu, dampak potensi dari budaya organisasi dapat memiliki perilaku yang etis yang belum benar-benar di eksplorasi. Tantangan perilaku etis yang harus dipenuhi oleh tindakan yang positif diaman apa yang dibutuhkan pada waktu yang rumit agar lebih banyak organisasi yang melangkah maju dan beroperasi dengan budaya yang kuat dan mempunyai etika yang baik (Rosyida, 2017).

## **2.2 Budaya Etis Organisasi**

Budaya menunjukkan kepada berbagai aspek kehidupan yang meliputi cara berperilaku, kepercayaan-kepercayaan dan sikap-sikap, serta juga hasil dari kegiatan manusia dalam suatu masyarakat dan kelompok penduduk tertentu.

### **2.2.1 Pengertian Budaya Etis Organisasi**

Budaya etis organisasi dapat berkembang karena individu-individu yang bekerja di dalam suatu organisasi tersebut dapat menerima nilai-nilai yang diterapkan sebagai nilai yang harus dipertahankan dan merupakan pedoman bagi setiap anggota selama mereka berada dalam lingkungan organisasi dan dapat dianggap sebagai ciri khas yang membedakan sebuah organisasi satu dengan organisasi yang lain serta setiap nilai-nilai yang diterapkan mampu

diturunkan kepada setiap anggota-anggota baru agar organisasinya mampu berkembang lebih baik lagi.

Dikutip dari Sari (2018), Budaya etis organisasi merupakan sistem nilai, norma serta kepercayaan yang bersama-sama dimiliki masing-masing anggota organisasi mampu menciptakan perilaku yang baik dan beretika serta menghindari tindakan yang dapat merugikan organisasi.

Menurut Utami dan Sumadi (2020) budaya organisasi merupakan pola keyakinan nilai-nilai organisasi yang dijiwai oleh seluruh anggotanya dalam melakukan pekerjaan sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan, dan merasakan hal-hal yang terkait, sehingga akan menjadi sebuah nilai atau dalam organisasi tersebut.

Berdasarkan pengertian-pengertian di atas maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan suatu ketentuan dimana didalamnya terdapat nilai-nilai yang dianut oleh anggota organisasi sebagai cara yang tepat untuk memahami dan menyelesaikan masalah yang terkait dalam organisasinya.

### **2.2.2 Karakteristik Budaya Etis Organisasi**

Budaya etis organisasi mempunyai karakteristik yang dibagi menjadi 3 (tiga) yaitu:

- a. Budaya organisasi diberikan pada karyawan dengan proses sosialisasi.
- b. Budaya organisasi mempengaruhi seseorang di tempat ia bekerja.
- c. Budaya organisasi berlaku ada dua tingkat berbeda.

### **2.2.3 Manfaat budaya organisasi**

Adapun manfaat Budaya Organisasi diantaranya yaitu:

- a. Budaya memiliki peranan dalam menetapkan tapal batas yang artinya bahwa budaya organisasi menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dengan organisasi lainnya.
- b. Budaya membawa rasa identitas bagi anggota-anggota organisasi.
- c. Budaya mempermudah timbulnya komitmen pada sesuatu yang lebih luas daripada kepentingan individu seseorang.
- d. Budaya itu meningkatkan kemantapan sistem sosial
- e. Budaya berfungsi sebagai mekanisme pembuatan makna dan kendali yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku para anggota.

### **2.2.4 Indikator Budaya Etis Organisasi**

Adapun indikator dari budaya etis organisasi menurut Herdiana dan Yuniasih (2020) adalah sebagai berikut:

- a. Ketanggapan, diperlukan untuk tanggap dalam menjalankan perintah organisasi atau tanggap dalam menentukan sikap dan berfikir
- b. Dorongan, dalam organisasi perlu adanya dorongan atau dukungan dari pimpinan agar karyawan dapat menjalankan tugas dengan baik.
- c. Kepemimpinan, hal ini berlaku dalam menentukan nilai-nilai serta sikap yang diterapkan dalam organisasi oleh pimpinan.
- d. Keramahan, pemimpin perlu meningkatkan keramahan kepada setiap karyawan agar dapat menjadikan tauladan bagi karyawan.

## **2.3 Orientasi Etika**

Seseorang yang hidup di lingkungan baru membutuhkan orientasi agar lebih memahami situasi serta kondisi yang ada di dalamnya. Orientasi merupakan pengenalan untuk bisa menentukan sikap berupa arah dan pandangan pikiran seseorang.

### **2.3.1 Pengertian Orientasi Etika**

Seperti yang dikemukakan oleh Paramita dan Suryanawa (2020) menyatakan orientasi etika dapat diartikan sebagai dasar pemikiran untuk menentukan sikap, arahan dan tujuan secara tepat dan benar yang berkaitan dengan dilema etis orientasi etika.

Menurut Riska (2017) Orientasi Etika dapat diartikan sebagai dasar pemikiran dalam menentukan sikap secara tepat dan benar yang berhubungan dengan dilema etis sikap orientasi etika berhubungan dengan faktor eksternal seperti lingkungan budaya, lingkungan organisasi dan pengalaman pribadi yang merupakan faktor internal individu.

Janitra (2017) mengatakan orientasi etika adalah tujuan utama perilaku profesional yang berkaitan erat dengan moral dan nilai-nilai yang berlaku dan digerakkan oleh dua karakteristik yaitu idealisme dan relativisme.

Berdasarkan pengertian-pengertian di atas maka dapat disimpulkan bahwa orientasi etika diartikan sebagai persepsi diri perilaku individu yang berhubungan dengan diri pribadi seseorang. Orientasi etika berhubungan dengan konsep diri dan sikap pribadi dalam melihat dan melakukan pandangan moral.

### **2.3.2 Karakteristik Orientasi Etika**

Menurut Ratnadi (2017) tujuan utama perilaku profesional yang berkaitan erat dengan moral dan nilai-nilai etika yang berlaku dan di gerakkan oleh dua karakteristik sebagai berikut:

#### **1. Orientasi Etika Idealisme**

Idealisme mengacu pada suatu hal-hal yang dipercaya oleh individu dengan konsekuensi yang telah dimiliki dan diinginkan yang tidak melanggar nilai-nilai moral Atau dapat dikatakan bahwa setiap tindakan yang dilakukan harus berpijak pada nilai-nilai moral yang berlaku dan tidak sedikitpun keluar dari nilai-nilai tersebut (mutlak).

#### **2. Orientasi Etika Relativisme**

Relativisme adalah suatu sikap penolakan terhadap nilai-nilai moral yang absolut dalam mengarahkan perilaku. Dalam hal ini setiap individu masih mempertimbangkan beberapa nilai dari dalam dirinya maupun lingkungan sekitar. Relativisme etis merupakan teori yang menyatakan bahwa suatu tindakan dapat dikatakan etis atau tidak, benar atau salah, tergantung pada pandangan masyarakat.

### **2.3.3 Indikator Orientasi Etika**

Adapun indikator dari variabel ini menurut Harahap (2015) adalah sebagai berikut:

- a. Dapat diukur dengan indikator etika yang bervariasi dari satu situasi dan masyarakat lainnya.

- b. Moralitas berbeda tidak dapat dibandingkan dengan keadilan.
- c. Pertimbangan etika dalam hubungan antara individu begitu kompleks
- d. Kebohongan dinilai sebagai tindakan moral atau immoral tergantung situasi.
- e. Tindakan Moral, adalah tindakan yang hampir sempurna.

Orientasi etis mencerminkan bagaimana cara pandang seseorang dalam memberikan tanggapan atau suatu perilaku etis atau tidak etis. Orientasi etika atau nilai etika dikendalikan oleh dua karakteristik idealisme dan relativisme. Seorang individu yang idealis akan menghindari berbagai macam tindakan yang dapat menyakiti seseorang di sekitarnya. Seorang individu relativisme tidak akan mengindahkan prinsip-prinsip yang ada dan akan lebih melihat di sekitarnya sebelum akhirnya bertindak dan merespon suatu kejadian yang melanggar etika (Paramita dan Suryanawa, 2020).

Orientasi etika menunjukkan pandangan yang diadopsi oleh masing-masing individu ketika menghadapi suatu masalah yang membutuhkan penyelesaian dilema etika. Orientasi etika ditentukan sesuai dengan tingkat kebutuhannya. Kebutuhan tersebut berinteraksi dengan pengalaman pribadi dan sistem nilai individu yang menentukan harapan atau tujuan dalam setiap perlakuannya sehingga pada akhirnya individu tersebut menemukan tindakan apa yang akan diambilnya. dengan orientasi etika yang dimiliki oleh seorang auditor itu membuatnya memiliki sensitivitas etika yang diperlukan untuk menentukan harapan atau tujuan yang ingin dicapai ( Dewi *et al*, 2017).

## **2.4 Sensitivitas Etika**

Sensitivitas atau dapat juga disebut dengan kepekaan pada sesuatu hal yang terdapat dalam setiap diri individu.

### **2.4.1 Pengertian Sensitivitas Etika**

Menurut Istiariani (2018) sensitivitas etika merupakan kemampuan yang terdapat dalam diri individu untuk dapat peka terhadap nilai-nilai etika dalam pengambilan keputusan.

Dikutip dari Anjelina (2019) bahwa sensitivitas etika merupakan salah satu kemampuan untuk menyadari nilai-nilai etika atau moral dalam suatu keputusan etis yang diambil oleh seorang individu yang berkaitan dengan pekerjaannya dalam mengambil keputusan.

Anggriati dan Muslichah (2019) mengatakan bahwa sensitivitas etis merupakan kepekaan seseorang terhadap nilai-nilai etika dan moral dalam mengambil suatu keputusan yang berdampak pada perilaku etis.

Berdasarkan pengertian-pengertian di atas maka dapat disimpulkan bahwa sensitivitas etika merupakan kemampuan seseorang dalam mengerti akan nilai-nilai etika serta moral sebelum mengambil suatu keputusan.

Pengambilan keputusan audit meliputi pemberian opini audit untuk auditor eksternal, pendeteksian kecurangan, penyimpangan baik yang tidak disengaja (*misstatement*) maupun yang disengaja, penemuan atas lemahnya pengendalian internal suatu organisasi, serta kemampuan dan kemauan serta keberanian untuk melaporkan Tindakan kecurangan (*fraud*) suatu organisasi.

Sensitivitas etis auditor perlu peningkatan kesadaran profesional yang terdapat pada auditor. Hal ini dilakukan dengan meningkatkan kesadaran auditor akan profesionalitasnya. Dalam rangka meningkatkan sensitivitas auditor perlu adanya suatu peningkatan komitmen seorang auditor terhadap organisasinya, hal ini dapat dilakukan melalui kepatuhan auditor terhadap aturan yang ada dan berlaku pada perusahaan. Dalam rangka meningkatkan sensitivitas auditor maka diperlukan adanya peningkatan terhadap pandangan yang positif bagi auditor terhadap etika profesi auditor (Romandhon, 2017).

#### **2.4.2 Ciri-Ciri Perilaku Sensitivitas Etika**

Kemampuan seorang profesional untuk berperilaku etis sangat dipengaruhi oleh sensitivitas etika setiap individu. Faktor yang sangat penting dalam menilai perilaku etis adalah adanya kesadaran setiap individu bahwa mereka adalah agen moral. Kegagalan setiap individu dapat menyebabkan perilaku yang tidak etis. Ciri-ciri komponen tersebut adalah sebagai berikut:

- a. Pengenalan individu terkait adanya keberadaan masalah-masalah etis dan pengevaluasian serta pengaruh pilihan perilaku potensial pada kesejahteraan pihak yang terimbas.
- b. Penentuan perilaku moral yang secara ideal harus sesuai untuk sebuah situasi.
- c. Keputusan pada tindakan yang di maksud berkaitan dengan berbagai hasil yang dinilai dan diimplikasi moralnya.

Pemahaman etika setiap individu akan mengarahkan sikap, tingkah laku, dan perbuatan individu dalam mencapai suatu hasil yang lebih baik lagi. Kemampuan untuk dapat meyakini mana yang baik dan mana yang buruk, ia dapat mengambil keputusan yang dirasa baik untuk dirinya sehingga modal psikologi kreatif yang ada dalam individu tersebut meningkat (Falah, 2018).

### **3.4.3 Indikator Sensitivitas Etika**

Adapun indikator dari sensitivitas etika itu sendiri menurut Harahap (2015), dibagi menjadi tiga indikator yang digunakan dalam mengukur sensitivitas etika profesi auditor sebagai berikut:

- a. Organisasional, segala bentuk dan tata cara proses yang ada dalam organisasi serta tujuan yang akan dicapai dalam organisasi tersebut.
- b. Imbalan yang diterima, suatu intensive atau sejumlah uang yang diterima dari klien maupun institusi tempat auditor tersebut bekerja.
- c. Posisi dan Kedudukan, jabatan wewenang seorang auditor dalam organisasi, pada saat mebuat sebuah keputusan, auditor tidak akan memnyimpulkan sendiri melainkan mebuat keputusan secara bersama auditor lainnya.

## **1.5 Penelitian Terdahulu**

Banyak penelitian terdahulu menjadi referensi dari penelitian ini. Dibawah ini ada beberapa penelitian yang terkait dan sesuai dengan penelitian yang

diangkat oleh peneliti sekarang, di antaranya yang tercantum dalam tabel 2.1 adalah sebagai berikut:

**Tabel 2.1**  
Rekapitulasi Hasil-Hasil Penelitian Terdahulu

No	Nama dan Tahun Peneliti	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil penelitin	Variabel
1	Kadek Linda Restya Dewi, Edy Sujana, dan Gusti Ayu Purnawati (2017)	Pengaruh Budaya Etis Organisasi, dan Orientasi Etika, dan Gender Terhadap Sensitivitas Etika Auditor Pada Inspektorat Pemerintaha Kabupaten Bnagli,Giany ar dan Klungkung.	kuantitatif	(1) terdapat pengaruh positif dan signifikan antara budaya etis organisasi terhadap sensitivitas etika, (2) terdapat pengaruh positif dan signifikan antara orientasi etika terhadap sensitivitas etika, (3) terdapat pengaruh positif dan signifikan antara gender terhadap sensitivitas etika, (4) terdapat pengaruh secara simultan antara budaya etis organisasi, orientasi etika dan gender	Budaya Etis Organisasi ( $X_1$ ), Orientasi Etika ( $X_2$ ), dan Gender ( $X_3$ ), Terhadap Sensitivitas Etika Auditor ( $Y$ )

				terhadap sensitivitas etika.	
2	Romandhon (2017)	Analisis Pengaruh Persepsi Komitmen Profesional, Komitmen, Organisasi, dan Orientasi Etika Terhadap Sensitivitas Etika Auditor	kuantitatif	berdasarkan hasil analisis dan pembahasan dalam penelitian ini, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa persepsi komitmen profesional, komitmen Organisasi dan orientasi etika secara simultan berpengaruh signifikan terhadap sensitivitas etis auditor pada mahasiswa akuntansi di Universitas Sains Alqur'an Wonosobo baik secara parsial maupun secara simultan.	Analisis Pengaruh Persepsi Komitmen Profesional (X <sub>1</sub> ), Komitmen (X <sub>2</sub> ), Organisasi (X <sub>3</sub> ), dan Orientasi Etika (X <sub>2</sub> ) Terhadap Sensitivitas Etika Auditor (Y)
3	Wimpi Abhirama Janitra (2017)	Pengaruh Orientasi Etika, Komitmen Profesional,	kuantitatif	(1) Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa Orientasi Etika Idealisme	Pengaruh Orientasi Etika (X <sub>1</sub> ), Komitmen Profesional

		<p>Komitmen organisasi, dan Sensitivitas Etis Terhadap Internal <i>Whistleblowing</i></p>		<p>berpengaruh terhadap Internal Whistleblowing. (2) Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan Orientasi Etika Relativisme berpengaruh terhadap Internal Whistleblowing. (3) Hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa Komitmen Profesional berpengaruh terhadap Internal Whistleblowing. (4) Hasil pengujian hipotesis keempat menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Internal Whistleblowing. (5) Hasil pengujian hipotesis kelima menunjukkan bahwa Sensitivitas Etis</p>	<p>(X<sub>2</sub>), Komitmen organisasi (X<sub>3</sub>), dan Sensitivitas Etis (X<sub>4</sub>), Terhadap Internal <i>Whistleblowing</i> (Y)</p>
--	--	---	--	---	---

				berpengaruh terhadap Internal Whistleblowing.	
4	Nadila Della Syafira (2017)	Konstruksi pengalaman, komitmen, dan orientasi etika terhadap sensitivitas etika auditor dengan budaya etis auditor.	kuantitatif	Komitmen organisasi dan orientasi etika tidak berpengaruh terhadap sensitivitas etika auditor, sedangkan pengalaman, komitmen profesional, dan budaya etis organisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap sensitivitas etika auditor.	Pengaruh Konstruksi pengalaman ( $X_1$ ), komitmen, dan orientasi etika ( $X_2$ ), terhadap sensitivitas etika auditor dengan budaya etis auditor (Y).
5	Ayu Masdhiana Hasanah (2017)	Orientasi etika dan komitmen profesional terhadap <i>whistleblowing</i>	Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa idealism orientasi etika dan komitmen profesional berpengaruh positif signifikan terhadap tanpa. Di sisi lain relativisme orientasi etika tidak	Pengaruh Orientasi etika ( $X_1$ ) dan komitmen profesional ( $X_2$ ), terhadap <i>whistleblowing</i> (Y)

				berpengaruh negatif signifikan terhadap <i>whistleblowing</i>	
6	Riska (2017)	Professional auditor, orientasi etika idealism, relativisme, dan whistleblowing dengan sensitivitas etis	Kuantitatif	Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa profesional auditor berpengaruh positif terhadap <i>whistleblowing</i> , Hasil analisis regresi moderasi dengan pendekatan nilai selisih mutlak bahwa interaksi sensitivitas etis dan komitmen profesional berpengaruh terhadap <i>whistleblowing</i> ,	Pengaruh Profesional auditor ( $X_1$ ), orientasi etika idealisme, relativisme, ( $X_2$ ), dan whistleblowing ( $X_3$ ), Terhadap sensitivitas etis (Y)
7	Ni Nyoman Tri Wahyuni dan Ni Nyoman Sri Rahayu Trisna Dewi (2019)	Sensitivitas etika auditor ditinjau dari budaya etis organisasi, gender, komitmen orientasi etika	Kuantitatif	Berdasarkan hasil penelitian bahwa budaya etis organisasi, idealism pengaruh positif, dan signifikan terhadap sensitivitas etika auditor.	Pengaruh Sensitivitas etika auditor ( $X_1$ ) ditinjau dari budaya etis organisasi, gender ( $X_2$ ),

					Terhadap komitmen orientasi etika (Y)
8	Agung Wibowo (2019)	Kode etik akuntan, personal ethical philosophy, corporate ethical value.	Kuantitatif	Kode etik akuntan memiliki pengaruh besar terhadap persepsi etis dan pertimbangan etis, dan semakin besar persepsi terhadap nilai-nilai yang terdapat dalam kode etik akuntan dan semakin tinggi pula persepsi pertimbangan etis auditor.	Pengaruh Kode etik akuntan ( $X_1$ ), personal ethical philosophy ( $X_2$ ), Terhadap corporate ethical value (Y)
9	Ni Putu Sintya Utami Dewi dan Ni Komang Sumadi (2020)	Budaya etis organisasi dan integritas terhadap kualitas audit dengan sensitivitas etika auditor sebagai variabel moderasi	Kuantitatif	Budaya etis organisasi dan integritas berpengaruh positif, sensitivitas etika auditor mampu memoderasi hubungan antara budaya etis organisasi dan kualitas audit. Bahwa penerapan	Pengaruh Budaya etis organisasi ( $X_1$ ) dan integritas ( $X_2$ ), terhadap kualitas audit dengan sensitivitas etika

				<p>budaya etis dalam lingkungan organisasi akan menghasilkan audit yang berkualitas yang diperkuat oleh sensitivitas etika auditor dalam melaksanakan audit. Sensitivitas etika auditor mampu memoderasi hubungan antara integritas dengan kualitas audit. Hal ini berarti bahwa jika auditor mampu menerapkan sensitivitas etika dengan baik maka dihasilkan audit yang berkualitas.</p>	<p>auditor sebagai variabel moderasi (Y)</p>
10	St. Aisyah. M (2020)	Elevasi ethical sensitivity auditor dengan basis emotional question	Kuantitatif	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dalam pandangan auditor terkait sensitivitas etis, mereka mengungkapkan bahwa sensitivitas etis adalah sebuah kondisi dimana</p>	<p>Pengaruh Elevasi ethical (<math>X_1</math>), sensitivity auditor (<math>X_2</math>), dengan basis emotional</p>

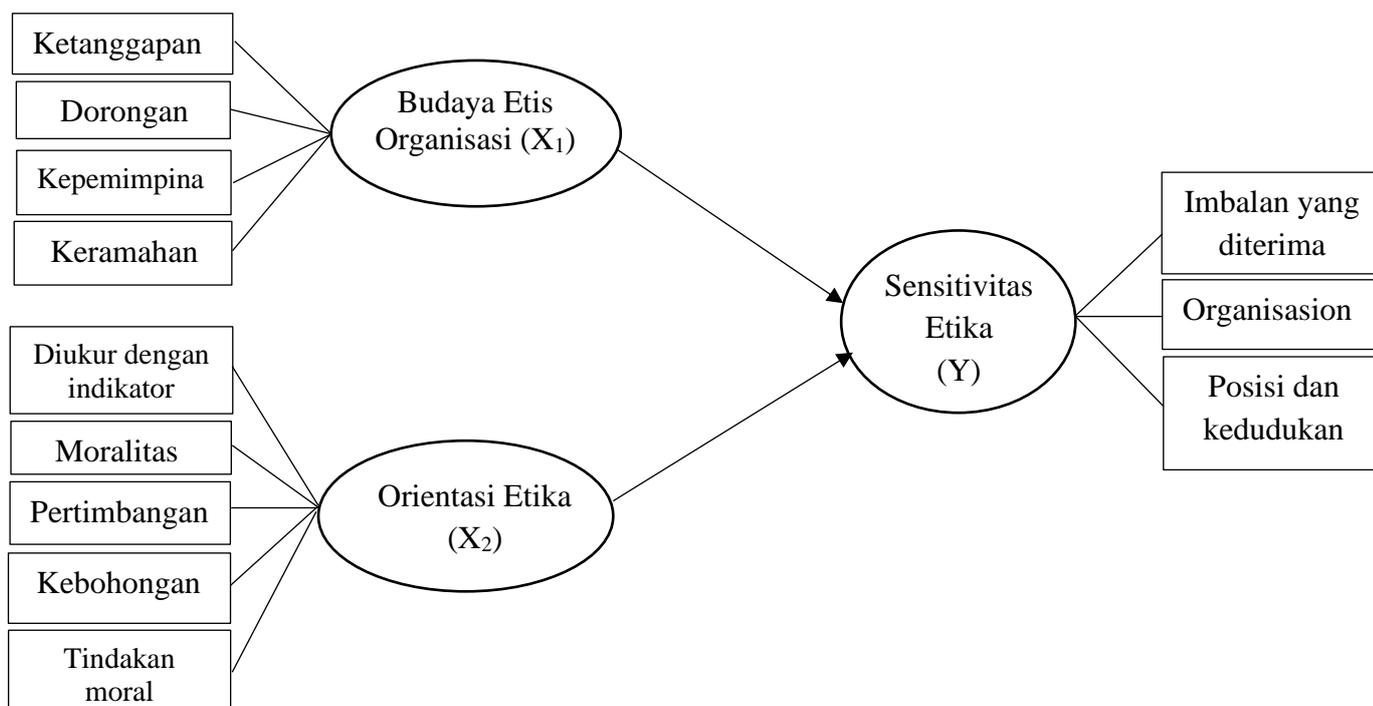
				auditor harus mampu bekerja sesuai dengan standar kode etik profesi tanpa mengesampingkan sisi manusiawi dalam pengambilan keputusan.	question (Y)
--	--	--	--	---	--------------

Sumber di kembangkan untuk proposal ini

## 2.6 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual menjelaskan tentang hubungan yang menunjukkan adanya keterkaitan antara variabel-variabel yang ada dalam penelitian. Model penelitian ini menunjukkan bahwa adanya hubungan antara kedua variabel independen yaitu budaya etis organisasi dan orientasi etika (X1) dan (X2) terhadap sensitivitas etika auditor (Y). Kerangka konseptual yang digunakan dalam penelitian ini, dapat digambarkan 2.1 sebagai berikut

**Gambar 2.1**  
Kerangka Konseptual



## 2.7 Pengembangan Hipotesis

Berdasarkan kerangka konseptual di atas, maka hipotesis penelitian ini yaitu sebagai berikut:

Hunt dan Vitell menyebutkan kemampuan seorang profesional untuk dapat mengerti dan sensitif akan adanya masalah-masalah etika dalam profesinya dipengaruhi oleh beberapa faktor salah satunya adalah faktor lingkungan budaya atau masyarakat di mana profesi itu berada. Sejalan dengan hal itu penelitian Wahyuni dan Dewi (2019) bahwa budaya etis organisasi berpengaruh terhadap sensitivitas etika auditor, budaya etis

organisasi menjadi faktor yang mempengaruhi etika auditor dalam mengambil keputusan. Utami dan Sumadi (2020) juga membuktikan bahwa budaya etis organisasi berpengaruh terhadap penilaian sensitivitas etika auditor. Berdasarkan teori tersebut peneliti membuat hipotesis yang pertama untuk melihat pengaruh secara parsial antara budaya etis organisasi terhadap tingkat sensitivitas etika auditor yaitu

$H_{a1}$  = Budaya etis organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap sensitivitas etika auditor.

Hipotesis selanjutnya desain untuk menguji pengaruh orientasi etika terhadap sensitivitas etika auditor. Beberapa penelitian sebelumnya juga menunjukkan bahwa orientasi etika berpengaruh terhadap sensitivitas etika, diantaranya adalah penelitian yang dilakukan oleh oleh Dewi *et al* (2017) dimana mereka mengatakan bahwa orientasi etika berpengaruh terhadap sensitivitas etika auditor. Hasil yang sama juga ditemukan oleh Martina *et al* (2017) yaitu Seorang auditor yang absolutis akan taat pada standar moral dan akan menunjukkan tingkat sensitivitas etika yang tinggi. Oleh karena itu, hipotesis kedua memprediksi pengaruh secara parsial antara variabel orientasi etika terhadap tingkat sensitivitas etika auditor.

$H_{a2}$  = orientasi etika berpengaruh signifikan terhadap sensitivitas etika Auditor

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Desain Penelitian**

Jenis pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu pendekatan kuantitatif. Dimana pendekatan kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian ilmiah yang sistematis terhadap bagian-bagian dan fenomena serta hubungan-hubungannya. Penelitian kuantitatif biasanya menitikberatkan pada masalah masalah disain, pengukuran serta perencanaan yang dirinci secara jelas sebelum pengumpulan sampel dan analisis data. Dimana Adapun tujuan dari penelitian kuantitatif ini sendiri yaitu mengembangkan dan menggunakan metode sistematis, teori atau hipotesis yang berkaitan dengan fenomena alam (Ahyar *et al.* 2020: 240).

#### **3.2 Lokasi dan Waktu**

Lokasi yang menjadi objek penelitian adalah Kantor Inspektorat Se-Luwu Raya. Penelitian ini dilakukan karena terdapat beberapa permasalahan yang dihadapi pemerintah salah satunya adalah kurangnya pemahaman terkait etika yang ada pada pemerintahan yang ditangani langsung oleh Inspektorat, dan banyaknya pemberitaan di media massa terkait kasus pelanggaran etika oleh oknum pejabat pemerintahan. Penelitian ini dilaksanakan kurang lebih 1 bulan lamanya, yaitu dari bulan juni sampai pada bulan Juli 2021.

### **3.3 Populasi dan Sampel**

Salah satu bagian dalam desain penelitian adalah menentukan populasi dan sampel penelitian. Penentuan populasi dan sampel penelitian menjadi sangat penting, karena hasil penelitian akan mengambil kesimpulan secara luas (generalisasi hasil penelitian). Ketepatan dan keakuratan dalam penentuan populasi dan sampel penelitian akan memberikan bobot dengan kualitas hasil penelitian.

#### **3.3.1 Populasi**

Populasi merupakan keseluruhan objek penelitian yang terdiri dari manusia, benda-benda, hewan, tumbuhan, gejala-gejala atau peristiwa-peristiwa sebagai sumber data yang memiliki karakteristik tertentu di dalam suatu penelitian (Ahyar *et al.* 2020: 361). Populasi pada penelitian ini adalah auditor inspektorat Se-Luwu Raya yang berjumlah 99 orang auditor, yang terdiri dari Kota Palopo sebanyak 18 orang Auditor, Kabupaten Luwu sebanyak 11 orang Auditor, Kabupaten Luwu Utara sebanyak 44 orang Auditor, dan Kabupaten Luwu timur sebanyak 26 orang Auditor.

#### **3.3.2 Sampel**

Menurut (Ahyar *et al.* 2020: 362) sampel merupakan Sebagian anggota populasi yang diambil dengan menggunakan teknik pengambilan sampling, dimana sampel harus benar-benar bisa mencerminkan keadaan populasi artinya kesimpulan hasil penelitian yang diangkat dari sampel harus merupakan atas populasi. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini

yaitu menggunakan metode non-probability sampling yaitu dengan cara sampling jenuh. Sampling jenuh merupakan Teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, karena pengambilan sampel relatif kecil, maka semua anggota populasi dijadikan sampel, pada penelitian ini yaitu auditor yang ditemui pada lokasi penelitian.

### **3.4 Jenis dan Sumber Data**

Penelitian ini menggunakan data kuantitatif karena dinyatakan oleh angka yang menunjukkan nilai terhadap besarnya variabel yang mewakili. Metode kuantitatif biasanya disebut metode ilmiah karena memenuhi kaidah ilmiah seperti empiris, terukur, objektif, sistematis dan rasional. Jadi data yang akan dikumpulkan menggunakan teknik statistic, dimana jawabannya memakai rentang skor atau pertanyaan yang berbobot. Data kuantitatif yang berbentuk angka menentukan relevansi penelitian yaitu seperti skor dari jawaban pada kuesioner.

#### **3.4.1 Jenis Data**

Jenis data yang digunakan yaitu data primer, data primer yang telah diolah dari jawaban kuesioner yang dibagikan secara langsung oleh peneliti kepada auditor yang bekerja di Kantor Inspektorat Se-Luwu Raya.

#### **3.4.2 Sumber Data**

Sumber data yang diperoleh melalui alat pengumpul data berupa kuesioner yang diedarkan secara langsung, sumbernya dengan menyebarkan kuesioner

kepada responden yang terkait dengan tujuan penelitian ini. Kuesioner menggunakan skala likert lima poin yaitu:

Sangat Setuju diberikan skor (SS) = 5

Setuju diberikan skor (S) = 4

Netral diberikan skor (N) = 3

Tidak Setuju diberikan skor (TS) = 2

Sangat Tidak Setuju diberikan skor (STS) = 1

Kemudian diaplikasikan pada penelitian dengan variabel penelitian yaitu:

X1 = Budaya Etis Organisasi

X2 = Orientasi Etika

Y = Sensitivitas Etika Auditor.

### **3.5 Teknik Analisis Data**

Teknik analisis data dilakukan untuk memperoleh informasi yang dibutuhkan dalam rangka mencapai tujuan penelitian. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu menggunakan kuesioner yang disebarakan kepada seluruh auditor yang berada pada Kantor Inspektorat Se-Luwu Raya yang terdiri dari ( Kabupaten Luwu, Kota Palopo, Kabupaten Luwu Timur, Kabupaten Luwu Utara). Metode ini digunakan karena wilayah penelitian masih berada dalam jangkauan peneliti.

### **3.6 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional**

Definisi operasional menjelaskan bagaimana menemukan dan mengukur variabel-variabel yang diteliti dengan menemukannya secara singkat dan jelas. Berikut adalah definisi operasional variabel-variabel dalam penelitian.

#### **3.6.1 Variabel Dependen**

Variabel dependen dapat diartikan sebagai variabel dimana keberadaannya dipengaruhi oleh keadaan-keadaan yang mempengaruhi. Variabel dependen dari variabel ini adalah sensitivitas etika auditor, Adapun indikator dari sensitivitas etika auditor menurut Harahap (2015) dibagi menjadi tiga indikator yang digunakan dalam mengukur sensitivitas etika profesi auditor sebagai berikut:

- a. Organisasional, segala bentuk dan tata cara proses yang ada dalam organisasi serta tujuan yang akan dicapai dalam organisasi tersebut.
- b. Imbalan yang diterima, suatu intensive atau sejumlah uang yang diterima dari klien maupun institusi tempat auditor tersebut bekerja.
- c. Posisi dan Kedudukan, jabatan wewenang seorang auditor dalam organisasi, pada saat membuat sebuah keputusan, auditor tidak akan memnyimpulkan sendiri melainkan membuat keputusan secara bersama

#### **3.6.2 Variabel Independen**

1. Variabel independent merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab akibat perubahan variabel dependen. Variabel independen pertama dari penelitian ini yaitu budaya etis organisasi. Adapun indikator

dari budaya etis organisasi menurut Herdiana dan Yuniasih (2020) adalah:

- a. Ketanggapan, diperlukan dalam menjalankan perintah organisasi atau tanggap dalam menentukan sikap dan berfikir
  - b. Dorongan, dalam organisasi perlu adanya karena dorongan atau dukungan dari pimpinan agar karyawan dapat menjalankan tugas dengan baik.
  - c. Kepemimpinan, ini berlaku dalam menentukan nilai-nilai serta sikap yang diterapkan dalam organisasi oleh pimpinan.
  - d. Keramahan, seorang pemimpin harus meningkatkan keramahan kepada karyawan agar dapat menjadikan tauladan bagi karyawan.
2. Variabel independen yang kedua dari penelitian ini yaitu orientasi etika (relativisme dan idealisme), Adapun indikator dari variabel ini menurut Harahap (2015) adalah:
- a. Dapat diukur dengan indikator etika yang bervariasi dari satu situasi dan masyarakat lainnya.
  - b. Moralitas berbeda tidak dapat dibandingkan dengan keadilan.
  - c. Pertimbangan etika dalam hubungan antara orang begitu kompleks
  - d. Kebohongan dapat dinilai sebagai tindakan moral atau immoral tergantung situasi.
  - e. Tindakan Moral, adalah tindakan yang hampir sempurna.

### **3.7 Instrumen Penelitian**

Instrumen penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah angket yang berisi beberapa pertanyaan tentang persepsi terhadap masalah penelitian. Selain angket terdapat juga pedoman wawancara sebagai tindak lanjut dari pemberian angket agar hasil penelitian lebih akurat. Seperti penelitian pada umumnya, teknik pengumpulan data pada penelitian ini ini dilakukan dengan pemberian angket dan data diolah sesuai dengan teknik analisis data yang sesuai (Ahyar *et al.* 2020: 348).

#### **3.7.1 Uji Validitas**

Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji Validitas menjamin keabsahan pengukuran dari skala yang ditentukan dari variabel-variabel yang digunakan dalam menentukan hubungan suatu kejadian atau fenomena (Ahyar *et al.* 2020: 393). Pada penelitian ini, uji validitas dilakukan dengan menghitung korelasi antara skor item yang dimiliki masing-masing pertanyaan dengan total skor pertanyaan. Perhitungan hasil penelitian dilakukan dengan menggunakan *eviews (econometric Views)*. Pengujian validitas memiliki kriteria jika nilai (*2-tailed*) pada total skor konstruk  $<0,05$  atau jika nilai  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel ( pada taraf signifikan 0.05). maka butiran pernyataan atau indikator tersebut dikatakan “valid” dan sebaliknya.

### 3.7.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan suatu skala diartikan sejauh mana suatu proses pengukuran bebas dari kesalahan (*error*). Keandalan (*reability*) sangat berkaitan dengan akurasi dan konstistensi. Suatu skala dapat dikatakan handal/rebiabel, jika menghasilkan hasil yang sama Ketika pengukuran dilakukan berulang serta dilakukan dalam kondisi konstan (sama) (Ahyar *et al.* 2020: 393). kuesioner penelitian yang digunakan untuk mengumpulkan data variabel penelitian reliabel atau tidak. Kuesioner dikatakan reliabel jika kuesioner tersebut dilakukan pengukuran ulang, maka akan mendapat hasil yang sama. uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang akan menghasilkan data yang sama. Uji Reliabilitas adalah angka indeks yang menunjukkan konsistensi suatu alat ukuran dalam pengukuran gejala yang sama. Untuk menghitung reliabilitas dilakukan dengan menggunakan koefisien *Cronbach Alpha* instrumen untuk mengukur setiap variabel, dikatakan reliabel jika memiliki *Cronbach Alpha*  $>0,60$ .

### 3.8 Analisis Data

Analisis data merupakan suatu kegiatan yang dilakukan untuk memproses serta menganalisis data yang sudah terkumpul. tujuan analisis data itu sendiri yaitu mendapatkan informasi relevan yang terkandung dalam data tersebut dan menggunakan hasilnya untuk memecahkan suatu masalah. Analisis data dilakukan dengan cara analisis kuantitatif. Analisis yang dilakukan terhadap

data antara lain Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik, dan Uji Analisis Regresi Linier Berganda.

### 3.8.1 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis linear berganda yaitu hubungan secara linear antara dua variabel atau lebih variabel independent yaitu ( $X_1, X_2, X_3, \dots, X_n$ ) dengan variabel dependen yaitu ( $Y$ ). analisis ini digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari setiap variabel dependen mengalami kenaikan atau penurunan. Persamaan regresi yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Dimana:

$y$  = sensitivitas etika auditor

$a$  = konstanta interception

$b_1-b_2$  = koefisien regresi

$X_1$  = budaya etis organisasi

$X_2$  = orientasi etika

$e$  = standart error

Untuk menguji apakah variabel independen mempunyai pengaruh yang signifikan atau tidak terhadap variabel dependen, maka dari itu diperlukan uji koefisien.

### 3.8.2 Uji statistik

Uji statistik digunakan untuk melihat ketepatan atau keakuratan dari suatu fungsi atau persamaan untuk menaksir dari data yang kita analisis. Nilai ketepatan ini dapat diukur dari *goodness of fit* nya. Dapat dilihat dari nilai  $t$  hitung,  $F$  hitung dan nilai determinasinya. melalui analisis regresi, kemudian diuji kebenaran hipotesis yang telah ditetapkan sebelumnya untuk kemudian diinterpretasikan hasilnya. kemudian pengambilan keputusan atas hipotesis dapat dilihat dari nilai profitabilitas signifikan dari masing-masing variabel yang terdapat pada output hasil analisis regresi menggunakan SPSS jika angka signifikan  $\alpha < (0,05)$  maka dikatakan bahwa ada pengaruh signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

#### 1. Koefisien determinan ( $R^2$ )

Koefisien determinan ( $R^2$ ) menunjukkan sejauh mana tingkat hubungan antara variabel dependen dengan variabel independent, atau sejauh mana kontribusi variabel mempengaruhi variabel dependen. adapun Ciri-ciri nilai  $R^2$  adalah:

- a. Besar nilai koefisien determinasi antara 0 (nol) dan 1 (satu)
- b.  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel-variabel dependen sangat terbatas
- c. Nilai 0 (nol) menunjukkan tidak adanya hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen.

- d. Nilai yang mendekati angka satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi-informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

## **2. Uji Signifikan Simultan (Uji Statistik F)**

Uji statistik F menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat. Hipotesis nol ( $H_0$ ) yang hendak diuji adalah apakah semua parameter dalam model sama dengan nol. Jika nilai dari probabilitas 0,05 lebih besar atau sama dengan nilai probabilitas Sig atau ( $0,05 \geq Sig$ ),  $H_a$  diterima, maka dapat diartikan yaitu Signifikan.

## **3. Uji Secara Individual (Uji t)**

Pengujian secara individual (Uji t) digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh masing-masing variabel independen secara individual terhadap variabel dependen yang diuji pada tingkat signifikansi 0,05 (Ghozali, 2015). Untuk mengetahui signifikansi analisis Sig dengan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut: Jika nilai probabilitas 0,05 lebih besar atau sama dengan nilai probabilitas Sig atau ( $0,05 \geq Sig$ ),  $H_a$  diterima, artinya signifikan.

### **3.9 Alat Analisis**

Penelitian ini menggunakan data kuantitatif berupa angka atau bilangan, dapat diukur dan nilainya jelas. Dimana data dapat dinyatakan dalam bentuk angka, maka akan mudah untuk diaplikasikan ke dalam *Statistical Product and Service Solution* (SPSS). SPSS itu sendiri merupakan program komputer

yang sudah banyak digunakan untuk mengolah data baik itu data statistik maupun data ekonometrika, alat ini dapat digunakan untuk menyelesaikan masalah-masalah yang berkaitan dengan *time series*, *cross section* maupun data panel.

## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Gambaran Umum Kantor Inspektorat se- Luwu Raya**

##### **4.1.1 Inspektorat Kota Palopo**

###### **1. Sejarah Singkat Kantor Inspektorat Kota Palopo.**

Kota Palopo berdiri pada tahun 2002 berdasarkan Undang Undang Nomor 11 tahun 2002 tentang pembentukan Kota Palopo dan Kabupaten Mamasa Provinsi Sulawesi Selatan. Dengan di bentuknya Kota Palopo menjadi daerah otonomi maka dibentuklah unit kerja sebagai pelaksana urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah. Salah satu unit kerja yang di bentuk adalah unit kerja yang bertugas membantu walikota dalam pengawasan yaitu Inspektorat. Saat itu diberi nama Badan Pengawasan Daerah (BAWASDA). Dalam perkembangannya, terjadi perubahan peraturan pemerintahan tentang nomenklatura tau penamaan unit kerja yang dibentuk dalam unit kerja pengawasan yaitu BAWASDA berubah menjadi Inspektorat Daerah. Terakhir, berdasarkan Undang-Undang RI Tahun 2014 termasuk perubahannya) tentang pemerintahan daerah dan Peraturan Pemerintahan Nomor 16 tentang Organisasi Perangkat Daerah , di tetapkan menjadi Inspektorat. Dalam beberapa kurun waktu sejak dibentuknya, Inspektur sebagai pimpinan Inspektorat telah Beberapa kali berganti yang pertama Drs. H. Hasyim Muhammad (Kepala Bawasda 2002-2003), kedua

Drs. H. Bachtiar (Kepala Bawasda/ Inspektur 2003-2011), ketiga Drs. H. Darmo Junaidi (Inspektur 2011-2014), keempat H. Jamaluddin, SH., MH (Inspektur 2014-2016), dan yang terakhir H. Muhammad Samil Ilyas, SE., MM (Inspektur 2016- sekarang).

## **2 Visi dan misi Inspektorat Kota Palopo**

### **a. Visi**

Visi adalah pandangan jauh ke depan, kemana dan bagaimana Instansi Pemerintahan Kota Palopo harus di bawah dan bekerja agar tetap konsisten dan dapat eksis, antisipatif, inovatif serta produktif. Dengan demikian, visi dari Inspektorat Kota Palopo yang harus bersinergi dengan visi Walikota yaitu: “Terwujudnya Palopo sebagai Kota Maju, Inovatif dan Berkelanjutan pada tahun 2023”.

Makna yang terkandung dalam visi tersebut adalah:

1. Maju, kota bergerak ke arah yang lebih positif, ditandai dengan ketersediaan sarana dan prasarana perkotaan yang lebih lengkap, lebih berkualitas, lebih berestetika dan bermanfaat perekonomian dan kesejahteraan.
2. Inovatif, kota palopo selalu memberi solusi terhadap persoalan warga melalui pengelolaan pemerintahan dan layanan publik yang efisien, efektif, modern dan mengarusutamakan riset, serta industri kreatif berkembang sebagai sektor utama pergerakan ekonomi.

3. Berkelanjutan, perkembangan kota dilakukan secara harmoni, sesuai daya dukung dan daya tampung lingkungan hidup, bersifat inklusif secara sosial dan memerhatikan kelestarian budaya lokal

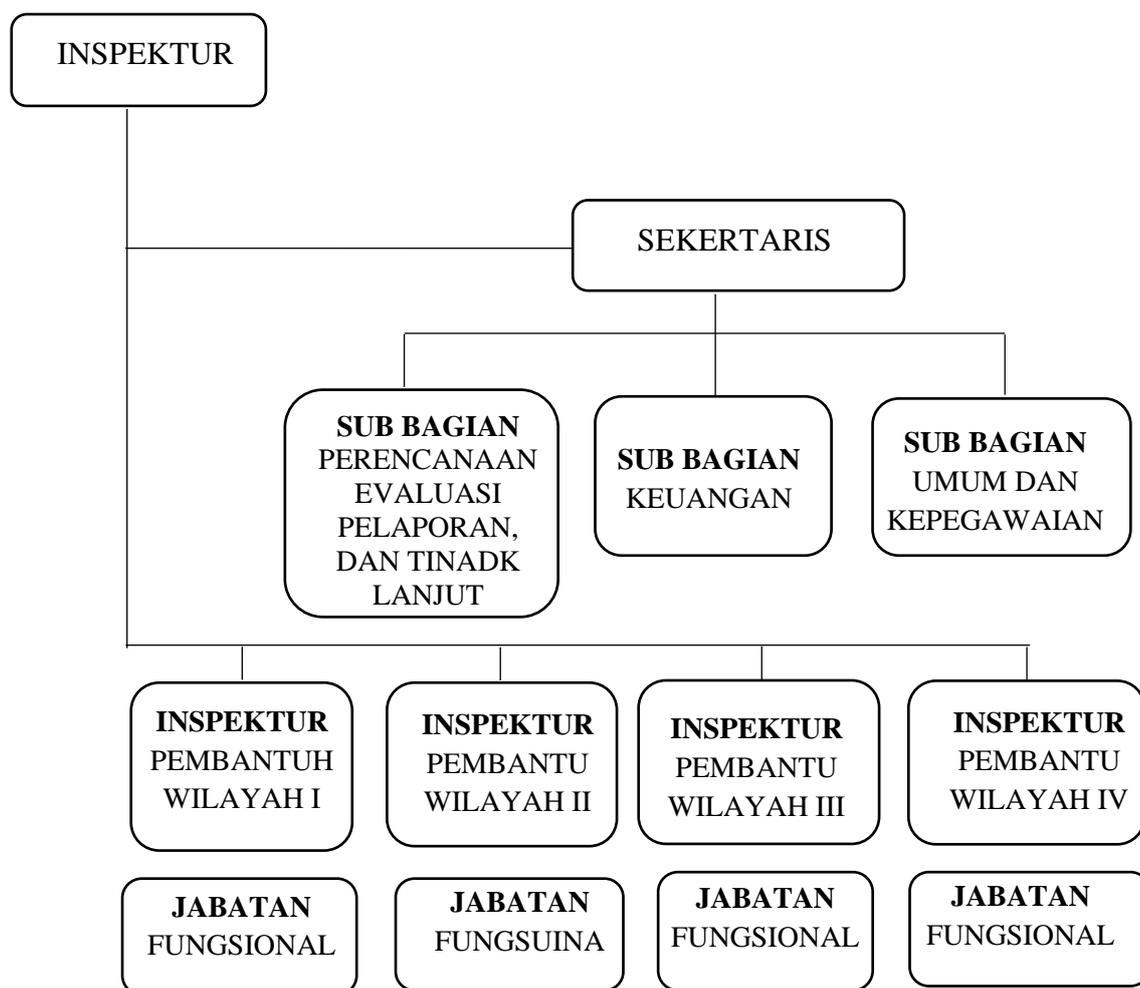
#### **b. Misi**

Dari visi di atas maka misi Kota Palopo 2018-2023 yaitu:

1. Melaksanakan layana Pendidikan, serta jaminan dan perlindungan sosial untuk kelompok rentan
2. Mewujudkan lingkungan yang layak huni melalui pengembangan infrastruktur perkotaan, penataan pemukiman, sanitasi dan ruang terbuka hijau.
3. Memodernisasi layanan publik dan meningkatkan kualitas aparatur serta tatakelola pemerintahan, serta mendorong partisipan publik dalam pembangunan.
4. Menodorong kewirausahaan berbasis jasa niaga melalui Peningkatan keterampilan hidup, permodalan usaha serta pendampingan bisnis. Mewujudkan iklim yang toleran terhadap pengembangan pariwisata dan ekonomi kreatif dan bercirikan nilai budaya luwu.

### **3. Struktur Organisasi Inspektorat Kota Palopo**

Adapun struktur organisasi inspektorat kota palopo adalah sebagai berikut:



**Gambar 4.1**

Struktur Organisasi Inspektorat Kota Palopo

#### 4.1.2. Inspektorat Kabupaten Luwu

#### 4. Sejarah Singkat Inspektorat Kabupaten Luwu

Inspektorat Kabupaten Luwu berdiri sejak tahun 2005 pada saat Kabupaten Luwu berpisah dengan Kota Palopo dan kemudian Belopa menjadi Ibu Kota Kabupaten Luwu. Sebelum otonomi daerah, inspektorat bernama Inspektorat Wilayah Kabupaten atau (ITWILKAB), kemudian setelah otonomi daerah tepatnya tahun 2005 berubah nama menjadi Badan Pengawas Daerah

(BAWASDAH) dan berdasarkan Peraturan Pemerintahan Nomor 41 Tahun 2007 tentang Struktur Organisasi Pemerintahan Daerah serta ditetapkan menjadi Inspektorat. Sejak berdirinya Inspektorat telah beberapa kali berganti dan Inspektur sebagai pimpinan Inspektorat Kabupaten Luwu untuk priode saat ini yaitu Hj. Haslina Nurdin, S.Pt, MM

## **5. Visi dan Misi Inspektorat Kabupaten Luwu**

### **a. Visi**

Visi Pemerintahan di Kabupaten Luwu sebagaimana dituangkan dalam Rencana Strategi 2014-2019 adalah “Terwujudnya Kabupaten Luwu yang lebih maju, mandiri dan berdaya saing berniansa religiius”. Visi tersebut divokuskan pada bidang pengawasan penyelenggaraan pemerintahan daerah menjadi visi Inspektorat Daerah Kabupaten Luwu, yaitu “Terwujudnya pengawasan internal professional sebagai mitra kerja Organisasi Perangkat Daerah dalam rangka mewujudkan tata Kelola pemerintahan yang baik dan bersih”.

Inspektorat Daerah sebagai salah satu Lembaga pengawasan interen pemerintahan hendaknya mampu menjadi mitra kerja yang independent dan akuntabel bagi Organisasi Perangkat Daerah serta Inspektorat Daerah dalam melaksanakan tugas pokok, fungsi pengawasan hendaknya didukung oleh sumberdaya manusia yang professional dan bermoral dan beretika, sehingga dapat mendorong terwujudnya suatu peyelenggaraan Pemerintahan Daerah yang baik dan bebas dari KKN.

**b. Misi**

Dalam mewujudkan visi tersebut Inspektorat Daerah menjalankan misi:

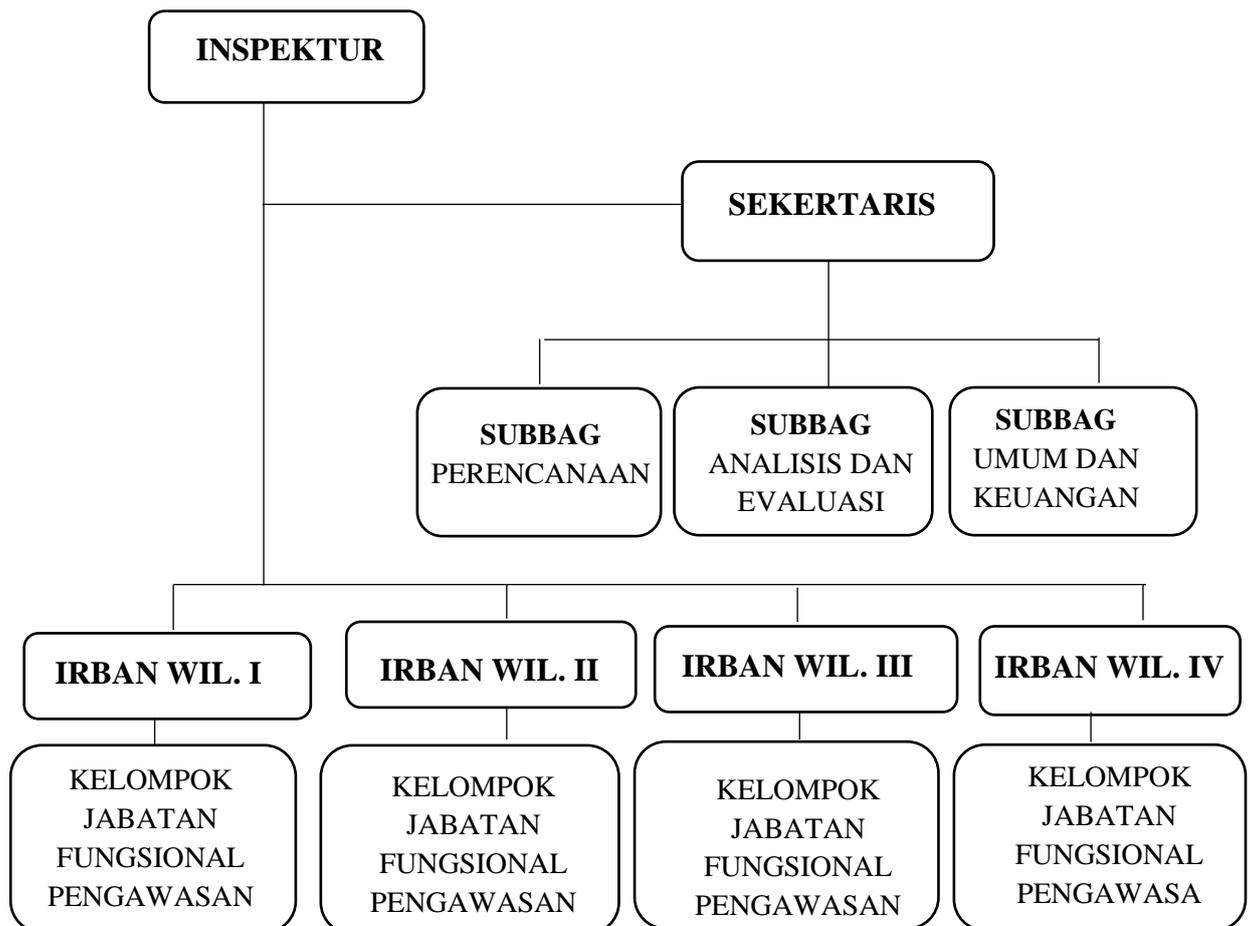
1. Melakukan pengawasan internal sebagai mitra kerja bagi organisasi pangkat daerah, pelaksanaan urusan penyelenggaraan pemerintahan di daerah.
2. Mewujudkan aparat pengawasan yang professional dan akuntabel.

Adapun penjelasan misi di atas adalah sebagai berikut:

- a) Untuk menyelenggarakan Pemerintahan Daerah yang baik dan bersih serta bebas dari KKN, pengawasan inspektorat hendaknya mampu mendorong para pelaku penyelenggaraan Pemerintahan Daerah untuk meningkatkan kerja serta memenuhi prosedur dan ketentuan yang berlaku.
- b) Untuk mendapatkan hasil pengawasan yang obyektif serta transparan dan akuntabel maka dari itu perlu diterapkan sistem pengawasan yang mengutamakan prinsip independent dan etika moral.
- c) Untuk meningkatkan produktivitas dan hasil pengawasannya (kinerja pengawasan) perlu diupayakan pemberdayaan serta peningkatan kualitas sumber daya manusia aparatur pengawas.

#### 4. Organisasi Inspektorat Kabupaten Luwu

Adapun struktu organisasi inspektorat kabupaten luwu adalah sebagai berikut:



**Gambar 4.2**  
Struktur Organisasi Inspektorat Kabupaten Luwu

##### 4.1.3. Inspektorat Kabupaten Luwu Utara

###### 1. Sejarah Singkat Inspektorat Kabupaten Luwu Utara

Inspektorat Kabupaten Luwu Utara berdiri sejak tahun 2000 pada saat Kabupaten Luwu Utara berpisah dengan Luwu Timur kemudian Masamba menjadi Ibukota Luwu Utara. Sebelum otonomi daerah, inspektorat dahulu

Bernama Badan Pengawas Daerah (BAWASDA) dan berdasarkan Peraturan Pemerintahan Luwu Utara Nomor 5 Tahun 2012 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Kabupaten Luwu Utara Nomor 11 tahun 2008 tentang Organisasi dan Tenaga Kerja Inspektorat, Badan Perencanaan Pembangunan Daerah dan Lembaga Teknis Daerah dan Lembaga Lain Kabupaten Luwu Utara ditetapkan menjadi Inspektorat dan Sejak berdirinya Inspektorat, Inspektur sebagai pimpinan Inspektorat telah berganti, Inspektur Inspektorat Kabupaten Luwu Utara Untuk Priode saat ini yaitu Drs. Muh. Asyir Suhaeb, M.Si.

## **2. Visi dan Misi Inspektorat Kabupaten Luwu Utara**

### **a. Visi**

Visi Inspektorat Kabupaten Luwu Utara Yaitu “Mewujudkan tata Kelola pemerintahan yang baik dengan pengawasan professional dan berkulaitas”.

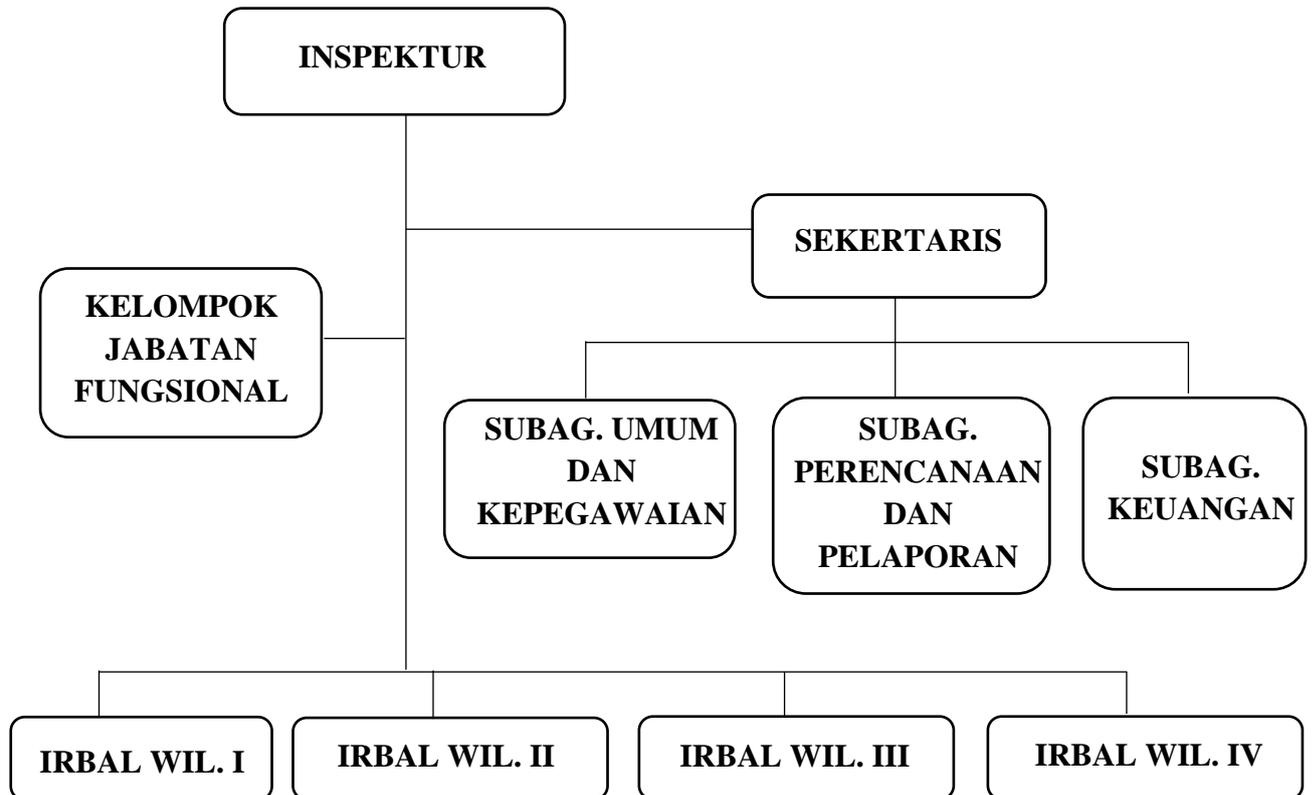
### **b. Misi**

Untuk memenuhi visis tersebut, dicanangkan misi Inspektorat Kabupaten Luwu utara yaitu:

1. Meningkatkan efektivitas Pengawasan Internal. Meningkatkan profesionalisme aparat pengawasan internal pemerintahan
2. Memantapkan peran inspektorat dalam rangka peningkatan kerja SKPD/Unit Lingkungan Kabupaten Luwu Utara.

### 3. Struktur Organisasi Inspektorat Kabupaten Luwu Utara

Adapun struktur organisasi kabupaten luwu utara adalah sebagai berikut:



**Gambar 4.3**

Struktur Organisasi Inspektorat Kabupaten Luwu Utara

#### 4.1.4 Inspektorat Kabupaten Luwu Timur

##### 1. Sejarah Singkat Inspektorat Luwu Timur

Inspektorat Kabupaten Luwu Timur dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 4 Tahun 2008 tentang pembentukan Organisasi dan Tata kerja Inspektorat Badan Perencanaan Pembangunan Daerah dan Lembaga Teknis Daerah Kabupaten Luwu Timur. Inspektorat daerah Kabupaten Luwu Timur

sebagai Pengawas Internal Pemerintahan perlu melakukan Pengawasan dan Penyelenggaraan Pemerintahan yang bersih dan akuntabel di lingkungan pemerintahan daerah. Untuk melihat kondisi semua aspek yang terkait dengan eksistensi Inspektorat Kabupaten Luwu Timur beserta perkembangannya beberapa tahun terakhir ini, terutama menyangkut pelayanan publik (*public service*) dan tanggung jawab dan akuntabilitas dalam upaya mewujudkan pengelolaan penyelenggaraan pemerintahan yang baik (*good governance*).

## **2. Visi dan Misi Inspektorat Luwu Timur**

### **a. Visi**

Visi Inspektorat Kabupaten Luwu Timur adalah terwujudnya Luwu Timur Yang Terkemuka 2021.

### **b. Misi**

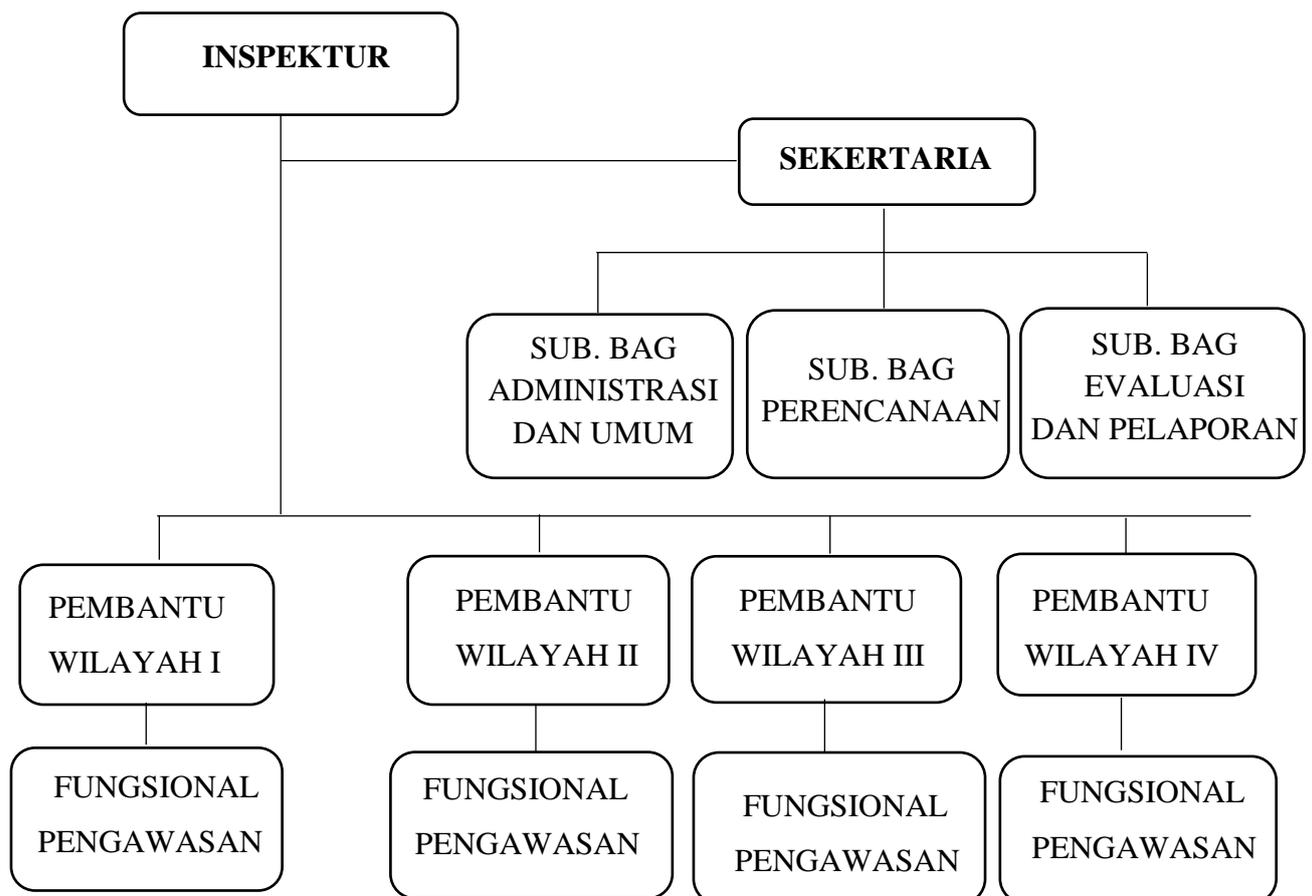
Misi Inspektorat Kabupaten Luwu Timur adalah sebagai berikut:

1. Maju, adalah kondisi dimana kabupaten luwu timur kualitas manusia yang tinggi. Indikatornya adalah indeks Pendidikan dan indeks Kesehatan yang tinggi.
2. Sejahtera, dimana kondisi Kabupaten Luwu Timur memiliki masyarakat yang makmur serta memiliki ekonomi yang tinggi, kesejahteraan sosialnya tinggi, kemiskinan rendah serta ditopang oleh perikehidupan yang religius. Indikatornya adalah PDRB/ perkapita dan Angka kemiskinan daya beli masyarakat.

3. Mandiri, adalah dimana kondisi kabupaten luwu timur memiliki daya saing yang tinggi. Daya saing tinggi ditandai dengan berfungsinya sejumlah infrastruktur salah satunya mendorong berkembangnya iklim investasi yang aktif, terpenuhi vasilitas ekonomi yang memadai..

### 3. Struktur Organisasi Inspektorat Kabupaten Luwu Timur

Adapun struktur organisasi isnpektorat kabupaten luwu timur adalah sebagai berikut:



**Gambar 4.4**

Struktur Organisasi Inspektorat Kabupaten Luwu timur

## 4.2. Deskripsi Data Responden

### 4.2.1 Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah seluruh auditor yang bekerja di inspektorat se-Luwu Raya, yang meliputi Palopo, Luwu, Luwu Utara, Luwu Timur. Pada penelitian ini, peneliti mendapatkan data melalui penyebaran kuesioner kepada auditor sebanyak 99 kuesioner, dan jumlah yang diisi dan di kembalikan sebanyak 93 atau tingkat pengembalian data sebanyak 93,9%.

Adapun rincian dapat dilihat pada table berikut ini:

**Tabel 4.1**  
Pengumpulan Data Primer Penelitian

No	Keterangan	Jumlah Kuesioner	Persentase(%)
1	Distribusi Kuesioner	99	100%
2	Kuesioner Kembali	93	93,9%
3	Kuesioner Cacat/ tidak Kembali	6	6%
4	Kesioner yang dapat diolah	93	93%
n = Sampel Yang Kembali			
Responden Rate = $\frac{93 \times 100\%}{99}$			
= 93			

### 4.2.2 Data Responden

Adapun data responden berdasarkan jenis kelamin dapat dipilih pada tabel berikut:

**Tabel 4.2**  
Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Keterangan Responden	Frekuensi	Presentase
Jenis Kelamin		
Laki-laki	36	36%
perempuan	61	61%

Usia		
< 26	13	13%
26-40	57	57%
41-55	29	29%
>55	-	-
Masa kerja		
< 5 th	7	7%
<5-10 th	42	42%
>10 th	50	50%
Pendidikan		
SLTA	-	-
D3-S1	87	87%
S2-S3	12	12%

Sumber : Data di olah 2021

Berdasarkan hasil olah data primer mengenai karakteristik responden, maka dapat ditentukan jenis kelamin dari setiap auditor dimana jumlah responden terbesar adalah yang berjenis kelamin perempuan yakni 61 orang atau sebesar 61% dan responden laki-laki berjumlah 36 orang atau sebesar 36%, sehingga dapat dikatakan bahwa rata-rata auditor yang ada di Inspektorat Se-Luwu Raya didominasi responden yang berjenis kelamin perempuan.

Adapun karakteristik responden berdasarkan umur atau usia dapat dilihat pada tabel di atas hasil olahan data primer mengenai karakteristik responden berdasarkan umur/usia, maka jumlah responden terbesar adalah responden yang berumur 26-40 yakni 57 orang atau sebesar 57%, responden yang berumur 41-55 yakni 29 orang atau sebesar 29% sedangkan responden yang berumur < 26 yakni sebesar 13 orang atau sebesar 13%. Maka dapat

disimpulkan bahwa rata-rata auditor di Inspektorat Se-Luwu Raya di dominasi umur 26-40.

Berdasarkan pendidikan dapat dilihat pada tabel di atas hasil olahan data primer maka jumlah responden terbesar adalah D3-S1 yakni 87 orang atau sebesar 87%, responden yang berpendidikan S2-S3 sebanyak 12 orang atau sebesar 12% dan untuk tingkat pendidikan SLTA itu sendiri, responden tidak memilih karena rata-rata tingkat pendidikan mereka adalah D3-S1 dan S2-S3.

Berikut ini adalah hasil analisis statistik deskriptif berdasarkan lampiran 3 tabel deskriptif data yang diolah menggunakan aplikasi SPSS:

### **1. Budaya Etis Organisasi.**

Berdasarkan lampiran 3 deskripsi data diperoleh variabel budaya etis organisasi dari pertanyaan pertama yang memilih sangat tidak setuju 3 orang atau 3,2%, yang memilih tidak setuju 16 orang atau 17,2%, yang memilih netral 22 orang atau 23,7%, yang memilih setuju 41 orang atau 44,1%, dan yang memilih sangat setuju 10 orang atau 10,8%. Dengan demikian bahwa rata-rata responden memilih setuju untuk budaya etis organisasi.

Pertanyaan kedua pertama yang memilih sangat tidak setuju 3 orang atau 3,2%, yang memilih tidak setuju 21 orang atau 22,6%, yang memilih netral 26 orang atau 28,0%, yang memilih setuju 31 orang atau 33,3%, dan yang memilih sangat setuju 12 orang atau 12,9%. Dengan demikian bahwa rata-rata responden memilih setuju untuk budaya etis organisasi.

Pertanyaan ketiga yang memilih sangat tidak setuju 6 atau 6,5% yang memilih tidak setuju 21 orang atau 22,6%, yang memilih netral 21 orang atau 22,6%, yang memilih setuju 26 orang atau 28,0% dan yang memilih sangat setuju 19 orang atau 20,4%. Dengan demikian bahwa rata-rata responden memilih setuju untuk budaya etis organisasi.

Pertanyaan keempat yang memilih sangat tidak setuju 3 orang atau 3,2%, yang memilih tidak setuju 13 orang atau 14,0%, yang memilih netral 35 orang atau 37,6%, yang memilih setuju 13 orang atau 14,0%, yang memilih sangat setuju 3 orang atau 3,2%. Dengan demikian bahwa rata-rata responden memilih netral untuk budaya etis organisasi.

Pertanyaan kelima yang memilih sangat tidak setuju 1 orang atau 1,1%, yang memilih tidak setuju 17 orang atau 18,3%, yang memilih netral 28 orang atau 30,1%, yang memilih setuju 30 orang atau 32,3% dan yang memilih sangat setuju 17 orang atau 18,3%. Dengan demikian bahwa rata-rata responden memilih setuju untuk budaya etis organisasi.

Pertanyaan keenam yang memilih sangat tidak setuju 6 orang atau 6,5%, yang memilih tidak setuju 17 orang atau 18,3%, yang memilih netral 28 orang atau 30,1%, yang memilih setuju 30 orang atau 30,2%, yang memilih sangat setuju 12 orang atau 12,9%. Dengan demikian bahwa rata-rata responden memilih setuju untuk budaya etis organisasi.

Pertanyaan ketujuh yang memilih sangat tidak setuju 3 orang atau 3,2%, yang memilih tidak setuju 19 orang atau 20,4%, yang memilih netral 18

orang atau 19,4%, yang memilih setuju 41 orang atau 44,1 %, dan yang memilih sangat setuju 12 orang atau 12,9%. Dengan demikian bahwa rata-rata responden memilih setuju untuk budaya etis organisasi.

Pertanyaan kedelapan yang memilih sangat tidak setuju 3 orang atau 3,2%, yang memilih tidak setuju 19 orang atau 20,4%, yang memilih netral 19,4 orang atau 18%, yang memilih setuju 44 orang atau 44,1%, dan yang memilih sangat tidak setuju 12 orang atau 12,9%. Dengan demikian bahwa rata-rata responden memilih setuju untuk budaya etis organisasi.

## **2. Orientasi Etika**

Berdasarkan lampiran 3 deskripsi data diperoleh variabel orientasi etika dari pertanyaan pertama yang memilih sangat tidak setuju 2 orang atau 2,2%, yang memilih tidak setuju 17 orang atau 18,3%, yang memilih netral 28 orang atau 30,1%, yang memilih setuju 30 orang atau 32,3%, dan yang memilih sangat setuju 16 orang atau 17,2%. Dengan demikian bahwa rata-rata responden memilih setuju untuk orientasi etika.

Pertanyaan kedua yang memilih sangat tidak setuju 3 orang atau 3,2%, yang memilih tidak setuju 20 orang atau 21,5%, yang memilih netral 24 orang atau 25,8%, yang memilih setuju 34 orang 36,6%, dan yang memilih sangat setuju 12 rang atau 12,9%. Dengan demikian bahwa rata-rata responden memilih tidak setuju untuk orientasi etika.

Pertanyaan ketiga yang memilih sangat tidak setu 4 atau 4,3%, yang memilih tidak setuju 23 orang atau 24,7%, yang memilih netral 10 orang atau

10,8%, yang memilih setuju 45 orang 48,4%, dan yang memilih sangat setuju 11 orang atau 11,8%. Dengan demikian bahwa rata-rata responden memilih setuju untuk orientasi etika.

Pertanyaan keempat yang memilih sangat tidak setuju 3 orang atau 3,2%, yang memilih tidak setuju 18 orang atau 19,4%, yang memilih netral 17 orang atau 18,3%, yang memilih setuju 37 atau 39,8% dan yang memilih sangat setuju 18 orang 19,4%. Dengan demikian bahwa rata-rata responden memilih setuju untuk orientasi etika.

Pertanyaan kelima yang memilih sangat tidak setuju yaitu 2 orang atau 2,2%, yang memilih tidak setuju 16 orang atau 17,2%, yang memilih netral 28 orang atau 30,1%, yang memilih setuju 30 orang atau 32,3%, dan yang memilih sangat setuju 17 orang atau 18,3%. Dengan demikian bahwa rata-rata responden memilih setuju untuk orientasi etika.

Pertanyaan keenam yang memilih sangat tidak setuju 2 orang atau 2,2%, yang memilih tidak setuju 17 orang atau 18,3%, yang memilih netral 17 orang atau 18,3%, yang memilih setuju sebanyak 44 orang atau 47,4%, dan yang memilih sangat setuju sebanyak 13 orang atau 14,0%. Dengan demikian bahwa rata-rata responden memilih setuju untuk orientasi etika.

Pertanyaan ketujuh yang memilih sangat tidak setuju 2 orang atau 2,2%, yang memilih tidak setuju sebanyak 16 orang atau 17,2%, yang memilih netral sebanyak 28 orang atau 30,1%, yang memilih setuju sebanyak 30 orang atau 32,3%, yang memilih sangat setuju sebanyak 16

orang atau 17,2%. Dengan demikian rata-rata responden memilih setuju untuk orientasi etika.

Pernyataan kedelapan yang memilih sangat tidak setuju 3 orang atau 3,2%, yang memilih tidak setuju sebanyak 20 orang atau 21,5%, yang memilih netral 24 orang atau 25,8%, yang memilih setuju 45 orang atau 48,4%, dan yang memilih sangat setuju 12 orang atau 12,9%. Dengan demikian bahwa rata-rata responden memilih setuju untuk orientasi etika.

Pernyataan kesembilan yang memilih sangat tidak setuju 4 orang atau 4,3%, yang memilih tidak setuju sebanyak 23 orang atau 24,7%, yang memilih netral 10 orang atau 10,8%, yang memilih setuju sebanyak 45 orang atau sebanyak 48,4%, dan yang memilih sangat setuju sebanyak 11 orang atau 11,8%. Dengan demikian bahwa rata-rata responden memilih setuju untuk orientasi etika.

Pernyataan kesepuluh yang memilih sangat tidak setuju 3 orang atau 3,2%, yang memilih tidak setuju 18 orang atau 19,4%, yang memilih netral 17 orang atau 18,3%, yang memilih setuju sebanyak 37 orang atau 39,8%, dan yang memilih sangat setuju sebanyak 18 orang atau 19,4%. Dengan demikian bahwa rata-rata responden memilih setuju untuk orientasi etika.

### **3. Sensitivitas Etika Auditor**

Berdasarkan lampiran 3 deskripsi data yang diperoleh variabel sensitivitas etika auditor dari pertanyaan pertama yang memilih sangat tidak setuju sebanyak 2 orang atau 2,2%, yang memilih tidak setuju 16 orang atau

16,1%, yang memilih netral 19 orang atau 20,4%, yang memilih setuju sebanyak 43 orang atau 46,2% dan yang memilih sangat setuju sebanyak 14 orang atau 15,1%. Dengan demikian bahwa rata-rata responden memilih setuju untuk sensitivitas etika uditor.

Pertanyaan kedua yang memilih sangat tidak setuju sebanyak 3 orang atau 3,2%, yang memilih tidak setuju sebanyak 17 orang atau 18,3%, yang memilih netral sebanyak 29 orang atau 31,2%, yang memilih setuju sebanyak 17 orang atau 18,3%, dan yang memilih sangat setuju sebanyak 3 orang atau 3,2%. Dengan demikian bahwa rata-rata responden memilih setuju untuk sensitivitas etika auditor.

Pertanyaan ketiga yang memilih sangat tidak setuju sebanyak 4 orang atau 4,3%, yang memilih tidak setuju sebanyak 20 orang atau 21,5%, yang memilih netral sebanyak 20 orang atau 21,5%, yang memilih setuju sebanyak 40 orang atau 41,0%, dan yang memilih sangat setuju sebanyak 10 orang atau 10,1%. Dengan demikian bahwa rata-rata responden memilih setuju untuk sensitivitas etika auditor.

Pertanyaan keempat yang memilih sangat tidak setuju sebanyak 6 orang atau 6,5%, yang memilih tidak setuju sebanyak 17 orang atau 18,3%, yang memilih netral sebanyak 28 orang atau 30,1%, yang memilih setuju sebanyak 36 orang 38,7% dan yang memilih sangat setuju sebanyak 12 orang atau 12,9%. Dengan demikian bahwa rata-rata responden memilih setuju untuk sensitivitas etika auditor.

Pertanyaan kelima yang memilih sangat tidak setuju sebanyak 4 orang atau 4,3%, yang memilih tidak setuju sebanyak 20 orang atau 21,5%, yang memilih netral sebanyak 28 orang atau 30,1%, yang memilih setuju sebanyak 36 orang atau 38,7% dan yang memilih sangat setuju sebanyak 5 orang atau 5,4%. Dengan demikian bahwa rata-rata responden memilih setuju untuk orientasi etika.

Pertanyaan keenam yang memilih sangat tidak setuju sebanyak 1 orang atau 1,1%, yang memilih tidak setuju sebanyak 23 orang atau 24,7%, yang memilih netral sebanyak 15 orang atau 16,1%, yang memilih setuju 40 orang atau 43,0% dan yang memilih sangat setuju sebanyak 15 orang atau 15,5%. Dengan demikian bahwa rata-rata responden memilih setuju untuk orientasi etika.

### **4.3 Hasil Penelitian**

#### **4.3.1 Uji Validitas**

Uji validitas digunakan untuk mengetahui tingkat valid atau sahnya suatu kuesioner. Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka pertanyaannya dikatakan valid. Apabila alat ukur yang dipakai dalam mengukur data sah, maka instrumen yang dihasilkan juga sah. Standar validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah memerlukan standar validitas  $> 0,172$  sehingga jika pertanyaan memiliki nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka butir pertanyaan dianggap sah. Berikut ini hasil uji data validitas menggunakan SPSS versi 22.

**Tabel 4.3**  
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	$R_{hitung}$	$R_{tabel}$	Keterangan
Budaya Etis Organisasi (X1)	X1.1	0,647	0,172	Valid
	X1.2	0,736	0,172	Valid
	X1.3	0,695	0,172	Valid
	X1.4	0,690	0,172	Valid
	X1.5	0,637	0,172	Valid
	X1.6	0,553	0,172	Valid
	X1.7	0,346	0,172	Valid
	X1.8	0,724	0,172	Valid
Orientasi Etika (X2)	X2.1	0,772	0,172	Valid
	X2.2	0,729	0,172	Valid
	X2.3	0,745	0,172	Valid
	X2.4	0,657	0,172	Valid
	X2.5	0,685	0,172	Valid
	X2.6	0,595	0,172	Valid
	X2.7	0,772	0,172	Valid
	X2.8	0,729	0,172	Valid
	X2.9	0,746	0,172	Valid
	X2.10	0,657	0,172	Valid
Sensitivitas Etika Auditor (Y)	Y1	0,662	0,172	Valid
	Y2	0,700	0,172	Valid
	Y3	0,588	0,172	Valid
	Y4	0,708	0,172	Valid
	Y5	0,635	0,172	Valid
	Y6	0,661	0,172	Valid

Sumber : lampiran 4, data diolah 2021

Hasil uji validitas untuk variabel budaya etis organisasi, orientasi etika dan sensitivitas etika auditor terdapat 8 item pertanyaan untuk budaya etis organisasi, 10 item untuk orientasi etika dan 6 item untuk sensitivitas etika auditor, maka dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan dinyatakan

valid karena *person correlation*  $r_{hitung} > r_{tabel}$  atau dengan kata lain *pearson correlation*nya adalah di atas 0,172.

#### 4.3.2 Uji Reliabilitas

Dalam penelitian ini, penulis memakai kuesioner sebagai alat pengukur budaya etis organisasi dan orientasi etika terhadap sensitivitas etika auditor. Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap pertanyaan yang sama menggunakan alat ukur yang sama pula. Besarnya nilai reliabilitas ditunjukkan dengan nilai koefisiennya, yaitu koefisien reliabilitas. Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan *croanbach's alpha* ( $\alpha$ ), dimana suatu instrumen dapat dinyatakan handal (*reliable*) bila  $\alpha > 0,60$ . Hasil pengujian reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Table 4.4**  
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel penelitian	Croanbach's Alpha	r standar	Keterangan
Budaya etis organisasi	0,788	0,60	Reliabel
Orientasi etika	0,890	0,60	Reliabel
Sensitivitas etika	0,738	0,60	Reliabel

Sumber : lampiran 4, data diolah 2021

Berdasarkan hasil SPSS 22, hasil pengujian reliabilitas variabel budaya etis organisasi, orientasi etika dan sensitivitas etika auditor menyatakan bahwa 8 pertanyaan pada budaya etis organisasi dalam penelitian ini menunjukkan nilai *croanbach's alpha* sebesar 0,788 yang lebih besar dari 0,60, 10 item

pertanyaan pada orientasi etika dalam penelitian ini menunjukkan bahwa *croanbach's alpha* sebesar 0,890 yang dimana lebih besar dari 0,60, dan 6 item pertanyaan untuk sensitivitas etika auditor dalam penelitian ini yang menunjukkan bahwa *croanbach's alpha* sebesar 0,738 dimana lebih besar dari 0,60. Berdasarkan ketentuan di atas maka dalam penelitian ini variabel budaya etis organisasi, orientasi etikan dan sensitivitas etika auditor dinyatakan reliabel.

#### 4.3.4 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui apakah budaya etis organisasi dan orientasi etika berhubungan positif atau negative terhadap sensitivitas etika auditor pada seluh karyawan auditor yang bekerja di inspektorat se-luwu raya. Adapun hasil regresi linear berganda dengan menggunakan program SPSS 22 dapat dilihat pada table berikut ini

**Table 4.5**  
Hasil uji analisis linear berganda  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1.	(Constant)	8,350	1,837		4,456	0,000
	Budaya Etis Organisasi	0,449	0,111	591	4,038	0,000
2.	Orientasi Etika	-0,013	0,78	-0,25	-0,171	0,864

a. Dependent Variabel : sensitivitas etika auditor

Sumber : Lampiran 5, data diolah 2021

Berdasarkan hasil tabel di atas diperoleh nilai konstanta sebesar 8,350 dan nilai koefisien untuk variabel budaya etis organisasi 0,449 dan orientasi etika sebesar -0,013 persamaan regresi diperoleh sebagai berikut:

Dimana :  $Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$

$$Y = 8,350 + 0,449X_1 + 0,013X_2 + e$$

Dari persamaan regresi yang diperoleh, mempunyai arti sebagai berikut:

1. Dari model regresi tersebut dapat diperoleh kesimpulan pada tabel angka konstan di atas menunjukkan angka 8,350 ini berarti jika variabel budaya etis organisasi dan orientasi etika bernilai 0 maka nilai variabel sensitivitas etika bernilai 8,350.
2. Koefisien regresi dari budaya etis organisasi adalah 0,449 yang menyatakan ada pengaruh positif terhadap sensitivitas etika auditor. hal ini berarti setiap variabel budaya etis organisasi mengalami kenaikan sebesar satu satuan maka akan menambah variabel sensitivitas etika auditor sebesar 0,449 atau 44,9 persen
3. Koefisien regresi dari orientasi etika adalah -0,013 yang menyatakan adanya pengaruh negative terhadap sensitivitas etika auditor. hal ini berarti jika setiap variabel orientasi etika mengalami penurunan sebesar satu satuan maka akan menurunkan variabel sensitivitas etika auditor sebesar 0,013 atau persen.

#### 4.3.4 Uji Statistik

##### 4.3.4.1 Uji Koefisien Determinan ( $R^2$ )

Uji koefisien determinasi merupakan besaran yang menunjukkan proporsi variasi variabel independen yang mampu menjelaskan variasi variabel dependen. Hasil uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.6**  
Uji koefisien determinan ( $R^2$ )

Model Summary <sup>h</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,571	0,326	0,311	3,6347
a. Predictors (Constant), Budaya Etis Organisasi, Orientasi Etika				
b. Dependent Variabel: Sensitivitas Etika Auditor				

Sumber data Lampiran 5 diolah (2021)

Berdasarkan tabel di atas, diketahui nilai R Square sebesar 0,326 artinya budaya etis organisasi dan orientasi etika memiliki pengaruh sebesar 32,6% dalam mendeteksi sensitivitas etika auditor sedangkan 60,4% dipengaruhi oleh variabel lain.

##### 4.3.4.2 Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)

Uji F bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dengan nilai signifikan 0,05.

**Tabel 4.7**  
Uji statistik F  
ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	493,422	2	246,711	21,796	000 <sup>b</sup>
	Residual	1018,707	90	11,139		
	total	1512,129	90			
a. Dependen variabel: sensitivitas etika auditor						
b. Predictors : (constant), budaya etis organisasi, orientasi etika						

Sumber data: Lampiran 5, diolah (2021)

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa nilai signifikan  $0,000 < 0,005$  dan nilai  $F_{hitung} 21,796 > F_{tabel} 3,10$ . Dengan demikian bahwa semua variabel independen dalam penelitian ini secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen.

#### 4.3.4.3 Uji Signifikan Variabel (Uji Statistik t)

Uji t bertujuan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen yang dipormulasikan dalam model. Hasil uji statistik dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel 4.8**  
Uji Statistik t

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,350	1,837		4,546	0,000
	Budaya Etis Organisasi	0,449	0,111	0,591	4,038	0,000
	Orientasi Etika	-0,13	0,078	-0,025	-0,171	0,864
a. Dependent Variable: sensitivitas etika auditor						

Sumber data: Lampiran 5, diolah (2021)

1. Hipotesis pertama diketahui untuk budaya etis organisasi (X1)  $t_{hitung} = 4,038 > t_{tabel} = 1,661$  dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$  artinya terdapat pengaruh yang signifikan terhadap sensitivitas etika auditor.
2. Hipotesis kedua yaitu diketahui orientasi etika (X2)  $t_{hitung} = -0,171 < t_{tabel} = 1,661$  dengan signifikansi  $0,864 > 0,05$  artinya variabel orientasi etika tidak berpengaruh secara signifikan terhadap sensitivitas etika auditor.

#### 4.4 Pembahasan

**Tabel 4.9**  
Akumulasi Hasil Pengujian Hipotesis

Hipotesis	Signifikan	Hipotesis
H1	0,000	Diterima
H2	0,864	Tidak Diterima

Sumber data: Lampiran 5, diolah (2021)

##### 4.4.1 Budaya Etis Organisasi (X1) Berpengaruh Terhadap Sensitivitas

##### **Etika Auditor (Y).**

Hipotesis pertama (H1) diajukan dalam penelitian ini adalah pengaruh budaya etis organisasi terhadap sensitivitas etika auditor. Berdasarkan hasil yang didapat regresi linear berganda menunjukkan bahwa budaya etis organisasi berpengaruh positif terhadap sensitivitas etika auditor, sehingga hipotesis pertama diterima. Secara statistik hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan tingkat signifikannya yaitu 0,000 sedangkan batas tingkat signifikannya harus lebih kecil dari 0,005 koefisien bernilai positif yang menunjukkan bahwa budaya etis organisasi berpengaruh positif

terhadap sensitivitas etika auditor. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dalam konsistensi perilaku pada standar nilai akan meningkat dengan semakin seringnya auditor inspektorat se-luwu raya melakukan aktivitas etis.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wahyuni dan Dewi (2019) yang mengkaji dengan judul yang sama dimana hasil penelitian yang ditemukan, bahwa budaya etis organisasi berpengaruh terhadap sensitivitas etika auditor, budaya etis organisasi menjadi faktor yang dapat mempengaruhi etika auditor dalam mengambil keputusan. Hasil yang sama juga ditemukan oleh Utami dan Sumadi (2020) dimana mereka mengatakan budaya etis organisasi berpengaruh secara positif terhadap sensitivitas etika auditor, berarti dapat dikatakan kebiasaan auditor dalam instansi akan mempengaruhi tindakan dan keputusan yang diambilnya.

#### **4.4.2 Orientasi Etika (X2) Tidak Berpengaruh Terhadap Sensitivitas Etika Auditor (Y).**

Hipotesis kedua (H2) diajukan dalam penelitian ini adalah pengaruh orientasi etika terhadap sensitivitas etika auditor. Berdasarkan hasil regresi linear berganda menunjukkan bahwa orientasi etika tidak berpengaruh terhadap sensitivitas etika auditor. Dengan demikian hipotesis kedua dinyatakan tidak diterima. Secara statistic hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan tingkat signifikannya yaitu 0,864 sedangkan tingkat signifikannya harus lebih kecil dari 0,005 koefisien bernilai positif yang menunjukkan bahwa orientasi etika berpengaruh positif terhadap sensitivitas etika auditor. Hasil

pengujian ini menunjukkan bahwa orientasi etika harus lebih ditingkatkan oleh auditor, serta masih diperlukannya aturan-aturan etika oleh auditor inspektorat se-luwu raya dalam mengambil keputusan untuk menghadapi dilema etika.

Justifikasi yang mungkin dapat menjelaskan tidak adanya interaksi atau moderasi antara orientasi etika terhadap sensitivitas etika auditor. hal ini menunjukkan auditor akan cenderung lebih kurang peka terhadap situasi yang melanggar norma atau aturan. Karena di dalam orientasi etika itu sendiri terdapat sifat relativisme, dimana relativisme itu sendiri dapat diartikan sebagai sikap penolakan terhadap nilai-nilai moral yang bersifat absolut (falsh, 2011) dalam (putri, 2018). Kesimpulan yang dapat di ambil yaitu sikap relativisme pada orientasi etika harus di hilangkan oleh auditor dimana ketika menghadapi dilema atika, seorang auditor dengan orientasi etika rendah mempunyai tingkat sensitivitas tinggi terhadap situasi etika. Auditor yang menggunakan moral secara mutlak sebagai pedoman pengambilan keputusan, namun terbuka untuk melakukan penyimpangan terhadap standar yang berlaku jika hal tersebut berguna utuk dirinya sendiri.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Savira (2020) dengan membahas topik yang sama dimana hasil penelitian yang ditemukan yaitu, bahwa orientasi etika tidak berpengaruh terhadap sensitivitas etika auditor, dimana kurang peka terhadap situasi yang melanggar norma atau aturan serta menolak terhadap nilai-nilai etika dalam

mengarahkan perilaku etis, hasil yang sama juga ditemukan oleh Putri (2018) bahwa orientasi etika tidak berpengaruh terhadap sensitivitas etika auditor. Hal ini dikarenakan kurang konsistennya auditor dan kurangnya tanggung jawab terhadap pelayanan yang diberikan.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Penelitian ini menyatakan budaya etis organisasi dan orientasi etika sangat penting untuk meningkatkan konsistensi perilaku dan norma-norma dan sensitivitas etika selain berpengaruh secara langsung terhadap budaya etis organisasi dan orientasi etika juga berpengaruh secara tidak langsung terhadap sensitivitas etika auditor.

Hasil penelitian ini dianalisis dengan SPSS. Berdasarkan data yang dikumpulkan, maka dapat ditarik kesimpulan mengenai pengaruh budaya etis organisasi, orientasi etika terhadap sensitivitas etika auditor sebagai berikut:

1. Hasil dari penelitian ini menyimpulkan bahwa secara parsial budaya etis organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap sensitivitas etika auditor. dengan demikian penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh wahyuni dan dewi (2019), utami dan sumadi (2020), dan dewi *et al* (2017).
2. Hasil dari penelitian ini menyimpulkan bahwa secara parsial orientasi etika tidak berpengaruh secara signifikan terhadap sensitivitas etika auditor. dengan demikian penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh savira (2020) dan putri (2018).
3. Hasil dari penelitian ini menyimpulkan bahwa budaya etis organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap sensitivitas etika auditor dimana semakin baik budaya etis organisasinya maka semakin baik pula sensitivitas etika auditor

dan untuk orientasi etika itu sendiri tidak berpengaruh secara signifikan terhadap sensitivitas etika auditor, artinya semakin tinggi orientasi etika (menolak nilai-nilai moral) maka semakin rendah tingkat sensitivitas etika auditor itu sendiri.

## **5.2 Saran**

Berdasarkan kesimpulan penelitian di atas maka penulis memberikan saran antara lain:

1. Diharapkan penelitian ini dapat digunakan sebagai sumber referensi untuk penelitian selanjutnya yang memiliki topik serta tema yang sama.
2. Selain menggunakan kuesioner secara tertulis bisa ditambahkan juga dengan menggunakan wawancara atau interview, selain dari itu, untuk peneliti-peneliti selanjutnya diharapkan meleaksanakan penelitian dengan responden yang lebih luas agar penelitian dapat digunakan secara universal. Serta penelitian selanjutnya diharapkan menambah variabel, agar dapat diketahui adanya variabel lain dalam mendeteksi sensitivitas etika auditor