

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Audit merupakan jasa profesi yang dilakukan oleh seorang auditor sebagai jasa pelayanan untuk memberikan Informasi yang akurat dan dapat diandalkan dapat digunakan untuk keputusan strategis terkait perusahaan untuk mengaudit laporan keuangan perusahaan (Arum, 2008) saat membuat keputusan, auditor dituntut keakuratannya dan validitas laporan keuangan yang telah diaudit yang dikeluarkan oleh auditor, menjadi keajaiban bagi akuntan publik untuk menjaga dan meningkatkan kualitas audit. Industri auditor telah menjadi fokus perhatian publik seiring terjadinya beberapa pelanggaran etika yang dilakukan oleh akuntan, baik akuntan independen, akuntan intern perusahaan maupun akuntan pemerintah (Dewi dan Agusti, 2013). Auditor dituntut untuk melakukan audit yang berkualitas tinggi sebagai hasil dari tugasnya, sehingga dapat memikul tanggung jawab besar kepada pihak-pihak yang terkait dengan laporan keuangan. Dalam pengambilan keputusan auditor, laporan keuangan yang telah diaudit harus akurat dan efektif. Tentunya akuntan publik wajib menjaga dan meningkatkan kualitas audit.

Badan Pengawas Keuangan dan Pembangunan merupakan salah satu lembaga pengawasan internal pemerintah (APIP) yang mempunyai misi melaksanakan urusan pemerintahan di bidang pengawasan keuangan. Pembangunan negara/wilayah dan nasional pasal 2 Perpres No.192 Tahun 2014.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 60 Tahun 2008 tentang SPIP pasal 49 ayat (2) BPKP melakukan pengawasan internal berupa audit atas akuntabilitas keuangan atas kegiatan tertentu antara lain kegiatan bersifat lintas sektoral, kegiatan kebendaharaan umum negara, kegiatan lain dari penugasan Presiden dan juga dapat melakukan pengawasan sesuai dengan permintaan *stakeholders*. Instruksi Presiden Republik Indonesia Nomor 9 Tahun 2014 tentang peningkatan kualitas intern dan keandalan penyelenggaraan fungsi pengawasan intern dalam rangka mewujudkan kesejahteraan rakyat semakin mempertegas peran BPKP selaku auditor internal pemerintah untuk melakukan pengawasan dalam rangka meningkatkan penerimaan negara/daerah serta efisiensi dan efektivitas anggaran pengeluaran negara/daerah. Berdasarkan Laporan Kinerja BPKP tahun 2015 diperoleh informasi bahwa dari delapan Indikator Kinerja Utama (IKU) sasaran strategis BPKP, terdapat tiga IKU yang belum tercapai yaitu maturitas SPIP Pemerintah Provinsi (Level 3), Kapabilitas APIP Pemerintah Provinsi (Level 3), dan Kapabilitas APIP Pemerintah Kabupaten/Kota (Level 3). Hal ini menunjukkan meskipun akuntabilitas kinerja BPKP tahun 2015 memperoleh predikat sangat baik (BB) dari Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi, masih banyak hal yang perlu ditingkatkan dalam rangka tercapainya sasaran strategis BPKP salah satunya yaitu dengan meningkatkan kualitas hasil pengawasan. Mabruki (2010) menyatakan bahwa kualitas hasil pemeriksaan merupakan salah satu indikator yang dapat menilai kinerja seorang auditor.

Sukriah et al. (2009) menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat tujuan auditor, semakin baik kualitas hasil pemeriksaan. Dengan kata lain, semakin tinggi tingkat objektivitas auditor, semakin baik kualitas hasil pemeriksaan atau kinerjanya. Kebalikannya jika objektivitasnya rendah, maka kinerja auditor juga akan rendah. Menurut Mils dalam (Hanjani, 2014), motivasi auditor dalam melaksanakan audit pada dasarnya adalah untuk melanjutkan dan keberlangsungan bisnis yang menguntungkannya. Arens *et al.* dalam (Sukriah et al., 2009). Pengalaman juga mempengaruhi setiap keputusan untuk melakukan audit, dengan harapan setiap keputusan adalah keputusan yang tepat. Hal ini menunjukkan bahwa semakin lama masa kerja auditor maka semakin baik kualitas audit yang diperoleh. Menurut Siagian dalam (Dewi dan Agusti, 2013) profesionalisme adalah kehandalan dalam melaksanakan tugas, sehingga prosedur dapat dilaksanakan dengan kualitas yang tinggi, pada waktu yang tepat, dan kehati-hatian, yang mudah dipahami dan diikuti oleh pelanggan dan masyarakat luas.

Audit internal memberikan peran penting dalam pengambilan keputusan manajemen perusahaan. Manajemen perusahaan menuntut auditor internal untuk menyediakan informasi strategis yang dapat diandalkan untuk merumuskan kebijakan, prosedur, proses pengambilan keputusan bisnis, dan keputusan operasional perusahaan. Auditor internal harus memberikan kualitas audit untuk kebutuhan manajemen dalam proses pengambilan keputusan. Oleh karena itu, audit internal memiliki pengaruh yang signifikan terhadap proses peningkatan kinerja perusahaan. Auditor internal adalah orang yang memainkan peran

penting dalam sistem kontrol perusahaan. Dengan kata lain, auditor internal merupakan kunci penting untuk meningkatkan kinerja perusahaan. Auditor internal tidak hanya melakukan penilaian yang berkaitan dengan keuangan perusahaan, tetapi juga melakukan penilaian non-keuangan yang berkaitan dengan operasi perusahaan. Rekomendasi auditor internal dari evaluasi akan membantu manajer meningkatkan kinerja perusahaan (Linting, 2013). Profesional membutuhkan auditor internal untuk menjalankan fungsi audit dengan benar. Pentingnya keberadaan auditor internal menuntut auditor internal memiliki objektivitas, motivasi, pengalaman kerja audit dan profesionalisme dalam menjalankan tugasnya.

Dalam beberapa penelitian yang dilakukan terdapat hasil penelitian yang berbeda seperti Penelitian terkait objektivitas hasil dari penelitian (Linting, 2013) menyatakan bahwa objektivitas auditor internal tidak berpengaruh positif terhadap kualitas audit kemudian pada penelitian yang dilakukan oleh (Yusuf, 2014) terdapat pengaruh signifikan antara objektivitas terhadap hasil kerja auditor. penelitian terkait motivasi yang dilakukan oleh (Hanjani, 2014) menunjukkan bahwa motivasi auditor berpengaruh signifikan dan positif terhadap kualitas audit. Sedangkan hasil penelitian (Nuraeni, 2014) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kualitas auditor. Penelitian terkait pengalaman kerja yang dilakukan oleh selamet (2012) menunjukkan bahwa pengalaman berpengaruh signifikan terhadap kualitas audit. Sedangkan hasil penelitian buwono (2010) menunjukkan bahwa pengalaman tidak pengaruh signifikan terhadap kualitas audit. Penelitian terkait profesionalisme yang

dilakukan oleh Rudi Lesmana dan Nera Marinda Machdar (2015) menyatakan bahwa profesionalisme berpengaruh signifikan terhadap kualitas audit.

Berdasarkan penjelasan diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Objektivitas, Motivasi, Pengalaman Kerja Audit dan Profesionalme Terhadap Kualitas Hasil Kerja Auditor Internal pada Inspektorat Kota Palopo”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah objektivitas mempunyai pengaruh terhadap hasil kerja auditor internal?
2. Apakah motivasi mempunyai pengaruh terhadap hasil kerja auditor internal?
3. Apakah pengalaman kerja audit mempunyai pengaruh terhadap hasil kerja auditor internal?
4. Apakah profesionalisme mempunyai pengaruh terhadap hasil kerja auditor internal?

1.3 Tujuan penelitian

Berdasarkan uraian rumusan masalah diatas, tujuan penelitian dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah objektivitas mempunyai pengaruh terhadap hasil kerja auditor internal
2. Untuk mengetahui apakah motivasi mempunyai pengaruh terhadap hasil kerja auditor internal

3. Untuk mengetahui apakah pengalaman kerja audit mempunyai pengaruh terhadap hasil kerja auditor internal
4. Untuk mengetahui apakah profesionalisme mempunyai pengaruh terhadap hasil kerja auditor internal

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini dilakukan untuk mengkaji pengaruh objektivitas, motivasi, pengalaman kerja audit dan profesionalisme terhadap kualitas hasil kerja auditor internal pada inspektorat kota palopo, kabupaten luwu dan kabupaten luwu utara hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi semua pihak yang berkepentingan. Adapun manfaat dilakukannya penelitian ini adalah sebagai berikut:

1.4.1 Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi ilmiah bagi pengembangan ilmu akuntansi dan menjadi bahan referensi bagi penelitian-penelitian selanjutnya yang tentu lebih mendalam, khususnya terkait objektivitas, motivasi, pengalaman kerja dan profesionalisme.

1.4.2 Manfaat Praktis

a. Bagi Penulis

Tentunya penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan wawasan mengenai seperti apa dan bagaimana itu objektivitas, motivasi, pengalaman kerja, profesionalisme dan hasil kerja auditor internal

b. Bagi pembaca

Dapat memberikan informasi bermanfaat dan juga sebagai referensi bagi pembaca menjadi motivasi dalam menelusuri fenomena-fenomena baru yang perlu diteliti.

1.4.3 Manfaat Kebijakan

Penelitian ini diharapkan menjadi bahan masukan, pertimbangan yang berguna bagi dan juga sebagai bahan evaluasi terhadap kualitas hasil kerja auditor internal.

1.5 Ruang Lingkup dan Batasan Penelitian

Dalam penelitian ini melakukan pembatasan masalah dan ruang lingkup:

1.5.1 Penelitian dilakukan pada Inspektorat Se-Luwu raya.

1.5.2 Data berasal dari responden yaitu auditor internal inspektorat kota palopo, kabupaten luwu dan kabupaten luwu utara melalui kuesioner.

1.5.3 Fokus penelitian dan alat analisis yang digunakan objektivitas, motivasi, pengalaman kerja, profesionalisme dan kualitas hasil kerja auditor internal inspektorat kota palopo, kabupaten luwu dan kabupaten luwu utara.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Teori *Stakeholders*

Teori *stakeholders* diperkenalkan oleh *Stanford Research Institute (SRI)*, yaitu “*Those groups without whose support the organization would cease to exist*” (Freeman and Reed, 1983). Inti pemikiran ini mengarah pada keberadaan organisasi (dalam hal ini perusahaan) sangat dipengaruhi oleh dukungan kelompok yang memiliki hubungan dengan organisasi. (Freeman dan Reid, 1983), mengembangkan *stakeholders theory* dan memperkenalkan konsep tersebut dalam dua model, yaitu: (1) model kebijakan dan perencanaan bisnis dan (2) model tanggung jawab sosial perusahaan dan manajemen *stakeholders*. Pada model pertama, fokus pada perumusan dan evaluasi kesepakatan pengambilan keputusan strategis perusahaan dengan tim yang dibutuhkan untuk mendukung kelangsungan bisnis perusahaan.

Dalam model kedua, perencanaan dan analisis perusahaan telah diperluas untuk memasukkan pengaruh eksternal Untuk perusahaan. Kelompok berlawanan ini termasuk badan regulator (*government*), lingkungan dan/atau kelompok (*communities*) dengan kepentingan khusus yang memiliki kepedulian terhadap permasalahan sosial. Teori *stakeholders* Ini pada dasarnya adalah teori yang menjelaskan kepada pihak mana saja kita harus bertanggung jawab. Ini adalah strategi untuk menjaga hubungan dengan para *stakeholder*.

2.2 Teori Atribusi

Fritz Heider, penggagas teori atribusi, meyakini bahwa teori atribusi adalah teori yang menjelaskan perilaku manusia. Teori atribusi menjelaskan proses yang digunakan untuk menentukan penyebab dan motif perilaku seseorang. Teori ini mengacu pada bagaimana seseorang menafsirkan penyebab orang lain atau perilakunya sendiri, yang ditentukan secara internal (seperti karakteristik, kepribadian, sikap, dll.) Atau secara eksternal (seperti situasi tertentu atau tekanan lingkungan yang mempengaruhi perilaku individu) Luthans dalam (Hanjani, 2014) Teori atribusi menjelaskan pemahaman tentang reaksi seseorang terhadap suatu peristiwa dengan memahami alasan pengalaman seseorang terhadap peristiwa tersebut. Teori atribusi menjelaskan bahwa perilaku berkaitan dengan sikap dan karakteristik individu, dapat dikatakan hanya dengan melihat perilakunya seseorang dapat mengetahui sikap atau karakteristik seseorang, dan juga dapat memprediksi perilaku seseorang dalam situasi tertentu. Dalam kehidupannya, seseorang akan membentuk ide-ide tentang orang lain dan lingkungan sekitarnya, dan ide-ide ini akan menyebabkan perilaku seseorang dalam konsep sosial disebut atribut karakter dan atribut situasional Luthnas dalam (Hanjani, 2014).

Dispositional attributions atau penyebab internal mengacu pada berbagai aspek perilaku individu pada orang, seperti kepribadian, persepsi diri, kemampuan dan motivasi. Atribusi kontekstual atau sebab eksternal mengacu pada lingkaran yang dapat memengaruhi perilaku, seperti kondisi sosial, nilai sosial, dan opini komunitas. Dengan kata lain, setiap tindakan atau gagasan yang

akan dilakukan seseorang akan dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal orang tersebut. Psikolog ternama Harth Kelley dalam (Luthans, 2005) menekankan bahwa teori atribusi melibatkan proses kognitif dimana individu menginterpretasikan perilaku yang berhubungan dengan bagian tertentu dari lingkungan yang relevan. Teori atribusi percaya bahwa manusia adalah rasional dan didorong untuk mengidentifikasi dan memahami struktur sebab akibat dari lingkungannya, yang merupakan ciri dari teori atribusi. Heider (1958) juga menunjukkan bahwa kekuatan internal (atribut pribadi, seperti kemampuan, usaha, dan kelelahan) dan kekuatan eksternal (atribut lingkungan) (seperti aturan dan cuaca) bersama-sama menentukan perilaku manusia dan menekankan bahwa merasakan tidak langsung adalah penentu perilaku yang paling penting. Atribusi internal dan eksternal dianggap mempengaruhi evaluasi kinerja individu, misalnya ketika menentukan bagaimana atasan memperlakukan bawahan akan mempengaruhi sikap individu dan kepuasan kerja. Jika orang lebih merasakan atribusi internal daripada atribut eksternal, maka perilakunya akan berbeda.

2.3 Objektivitas

Auditor internal dalam menjalankan tugasnya dituntut memiliki sikap objektif, Auditor internal tidak boleh mengungkapkan penilaian atau membuat penilaian berdasarkan penilaian orang lain. Objektivitas adalah sikap yang perlu dikembangkan oleh seorang auditor internal dalam melaksanakan tugasnya. Auditor harus selalu bertindak obyektif berdasarkan bukti otentik yang diperoleh selama pemeriksaan dan sebelum melaporkan hasil audit, perlu untuk melakukan tinjauan dan pemeriksaan ulang data/ fakta / informasi yang diperoleh menurut

(Linting, 2013). Objektivitas adalah sikap mental independen yang harus dijaga oleh auditor internal dalam menjalankan tugasnya. Objektivitas menuntut auditor internal untuk melaksanakan tugas sedemikian rupa sehingga auditor percaya pada hasil pekerjaannya tanpa mengorbankan kualitas pekerjaan yang penting (Kopai, 2004). Oleh karena itu, auditor internal harus dapat mengambil keputusan profesional secara bebas dan obyektif. Dengan sikap objektif, penilaian yang dihasilkan adil dan tidak memihak, bukan hasil kompromi (Yusnita, 2009).

2.4 Motivasi

Motivasi adalah proses menjelaskan intensitas, arah, dan kegigihan upaya untuk mencapai tujuan (Stephen and Judge, 2008). Motivasi merupakan hasil interaksi antara individu dengan situasi elemen utama motivasi adalah kekuatan, arah dan ketekunan. Menurut (Stephen dan Judge, 2008), kekuatan berhubungan dengan derajat usaha. Namun, kekuatan tinggi tidak akan menghasilkan kinerja yang memuaskan kecuali dikaitkan dengan arah yang menguntungkan. Motivasi memiliki dimensi yang berkesinambungan, yaitu ukuran dari seberapa lama seseorang dapat mempertahankan bisnisnya. Motivasi seseorang mendorong individu untuk melakukan kegiatan tertentu untuk mencapai tujuan mereka (Reksohadiprodjo dan Hani, 1990). Jika kebutuhan auditor dan motivasi kerjanya dapat terpenuhi maka kualitas audit akan tinggi. Organisasi membayar dalam bentuk remunerasi sesuai profesinya, yang akan meningkatkan kualitas audit karena mereka yakin bahwa organisasi telah memperhatikan kebutuhan dan harapan pekerjaannya.

2.5 Pengalaman Kerja

Dalam konteks kewajiban auditor untuk memenuhi tugas mereka untuk memenuhi standar audit umum, pengalaman kerja sangat penting. Pengetahuan auditor dimulai dengan pendidikan formal dan kemudian berkembang berdasarkan pengalaman melalui praktek.

Asih (2006) meneliti tentang pengalaman pada peningkatan kualitas auditor di bidang audit. Variabel yang digunakan meliputi: pengalaman auditor dari perspektif jam kerja, pengalaman auditor dari banyak pekerjaan audit, dan orang-orang dari yang diaudit jenis pengalaman auditor perusahaan menemukan bahwa bukti empiris menunjukkan bahwa ketiga variabel ini memiliki dampak signifikan terhadap keterampilan profesional auditor. Hasil penelitian berdasarkan perspektif perilaku menunjukkan bahwa perilaku auditor berpengalaman sebanding dengan perilaku akuntan yang kurang berpengalaman. tidak ada perbedaan. Kesimpulan seperti ini mungkin tidak diterima secara universal karena membutuhkan waktu lama bagi akuntan untuk menjadi akuntan yang berpengalaman.

Menurut Herliansyah dan Ilyas (2006), pengalaman dapat diukur secara spesifik berdasarkan kerangka waktu yang digunakan untuk bekerja atau mengerjakan tugas. Purnamasari dalam Asih (2006) menyimpulkan bahwa karyawan dengan pengalaman kerja yang tinggi akan memiliki kelebihan dalam berbagai cara, termasuk: menemukan kesalahan, memahami kesalahan, dan menemukan penyebab kesalahan. Pengetahuan auditor, terutama pengetahuan tentang kesalahan, terus berkembang dengan semakin banyaknya pengalaman

kerja. Namun hal tersebut tidak untuk semua aspek pengetahuan tentang kekeliruan dalam suatu lingkungan audit yang lazim.

Menurut beberapa penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Bonner (1990) dalam Asih, (2006), pengalaman di bidang audit memiliki pengaruh, dan beberapa penelitian menunjukkan hasil yang berbeda. Beberapa mungkin disebabkan oleh penelitian yang tidak mempertimbangkan faktor-faktor pengetahuan yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas. Standar umum yang terdapat dalam Standar Profesional Akuntan Publik (SPAP) menjelaskan bahwa auditor terbukti memiliki pengalaman kerja yang cukup di industri tempat mereka terlibat dan harus memenuhi persyaratan kualifikasi teknis industri tempat mereka terlibat Arens et al. Dalam (Sukriah et al., 2009). Hal ini menunjukkan bahwa semakin lama waktu dan pengalaman kerja auditor maka semakin baik kualitas audit akhir. Menurut Christiawan (2002), dengan meningkatnya pekerjaan audit dan kompleksitas transaksi keuangan, pengalaman akuntan publik akan terus meningkat sehingga dapat menambah dan memperluas pengetahuannya di bidang akuntansi dan auditing. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Hanjani (2014) dapat dijelaskan bahwa auditor yang berpengalaman lebih banyak menemukan item yang tidak umum dibandingkan dengan auditor yang kurang berpengalaman. Inilah salah satu nilai tambah yang diberikan oleh auditor dengan pengalaman kerja sebelumnya.

2.6 Profesionalisme

Meskipun konsep profesionalisme dan profesi dapat dipisahkan secara konseptual, penelitian tentang profesionalisme lebih erat kaitannya dengan

pandangan konvensional tentang profesi. Menurut pandangan fungsionalis, profesionalisme dikaitkan dengan pandangan berikut: Pekerjaan memiliki banyak karakteristik yang dibutuhkan oleh profesi (Greenwood, 1957; Goode, 1957; Kalbers dan Fogarty, 1995). Metode analisis tradisional ini sering dikritik oleh para sarjana saat ini yang menentang kepastian karakteristik tertentu, mempertanyakan keumuman model yang diturunkan dari satu atau dua kasus sejarah (seperti hukum dan kedokteran), dan secara sistematis meremehkan masyarakat. Peran kekuasaan dan konflik (Johnson, 1972, Kalbers dan Fogarty, 1995). Pandangan lain tentang kemunculan dan keberhasilan profesionalisme didasarkan pada teori sosiologis maks Weber dan Marx. tujuan profesionalisme bagi akuntan dapat dianggap sebagai alternatif kontrol pasar bermotivasi pribadi atau sebagai sarana untuk mempertahankan struktur sosialis kapitalis (Roslender, 1990) Pandangan alternatif tentang profesi gagal mengembangkan bukti empiris sistematis apapun. Selain itu, ketidakkonsistenan pengharapan bagi analisis tingkat individu telah dikembangkan (Roslender, 1990) yang mempelajari peran akuntan dalam perspektif ini menyimpulkan bahwa kebanyakan praktisi tidak memiliki kesadaran politik dan implikasi distribusional dari profesional akuntan. Karena profesionalisme sebagai atribut individu yang penting sulit untuk menerapkan diluar tradisi fungsionalis konvensional.

Hall (1968) dalam (Kalbers & Fogarty, 1995) menteorikan lima elemen profesionalisme individual. Hall menyatakan bahwa profesional (1). Meyakini pekerjaan mereka mempunyai kepentingan, (2). Berkomitmen ke jasa barang publik, (3). Kebutuhan otonomi pada persyaratan pekerjaan, (4). Mendukung

regulasi mandiri untuk pekerjaan mereka, (5).Afiliasi dengan anggota profesinya.Konsep profesionalisme yang dikembangkan oleh (Hall, 1968) banyak digunakan oleh para peneliti untuk mengukur profesionalisme dari profesi auditor internal yang tercermin dari sikap dan perilaku. Hall (1968) menjelaskan bahwa ada hubungan timbal balik antara sikap dan perilaku, yaitu perilaku profesionalisme adalah refleksi dari sikap profesionalisme dan demikian sebaliknya. Konsep profesionalisme Hall banyak digunakan oleh para peneliti, diantaranya Morrow and Goetz (1988) menguji profesionalisme para akuntan publik untuk mengukur profesionalisme para akuntan publik yang ditambah dengan variabel yang dikembangkan, serta Kalbers and Fogarty (1995) yang menggunakan pandangan profesionalisme yang lebih kompleks daripada ketiga penelitian tersebut menunjukkan bukti empiris hubungan variabel anteseden (pengalaman) auditor internal dengan profesionalisme, juga dengan variabel konsekuensinya. Di Indonesia penelitian Kalbers dan Fogarty direplikasi oleh Wibowo (1996) dan Rahmawati (1997) serta Yohanis (2002) yang menggunakan sampel auditor internal dengan menggunakan instrumen profesionalisme di lingkungan perusahaan BPKP.

Adapun lima konsep profesionalisme dari Hall (1968) secara keseluruhan adalah sebagai berikut:

1. Pengabdian pada profesi, Pengabdian pada profesi dicerminkan dari dedikasi profesionalisme dengan menggunakan pengetahuan dan kecakapan yang dimiliki. Keteguhan untuk tetap melaksanakan pekerjaan walaupun imbalan ekstrinsik yang didapatkan kurang. Sikap ini ada ekspresi dari pencurahan diri

yang total terhadap pekerjaan. Pekerjaan didefinisikan sebagai tujuan, bukan hanya sebagai alat untuk mencapai tujuan. Totalitas ini merupakan komitmen pribadi sehingga kompensasi utama yang diharapkan dari pekerjaan adalah kepuasan rohani kemudian materi.

2. Kewajiban social, Kewajiban sosial merupakan suatu pandangan mengenai pentingnya peranan profesi dan manfaat yang diperoleh baik masyarakat maupun profesional karena adanya pekerjaan tersebut.
3. Kemandirian, Kemandirian merupakan suatu pandangan seseorang yang profesional yang harus mampu membuat keputusan sendiri tanpa adanya tekanan dari pihak lain yang bukan anggota dari profesi. Adanya campur tangan dari pihak luar dianggap sebagai hambatan kemandirian secara profesional.
4. Keyakinan terhadap profesi, Keyakinan terhadap profesi merupakan suatu keyakinan bahwa yang paling berwenang menilai pekerjaan profesional adalah rekan sesama profesi, bukan pihak luar yang tidak memiliki kompetensi dalam bidang ilmu dan pekerjaan mereka.
5. Hubungan dengan sesama profesi, Hubungan dengan sesama profesi adalah suatu pandangan yang menjadikan ikatan profesinya sebagai acuan sebagai ide utama dalam melaksanakan pekerjaan. Termasuk didalamnya organisasi formal dan kelompok kolega informal. Melalui ikatan profesi ini para profesional akan membangun kesadaran profesionalnya.

2.7 Kualitas Hasil Kerja

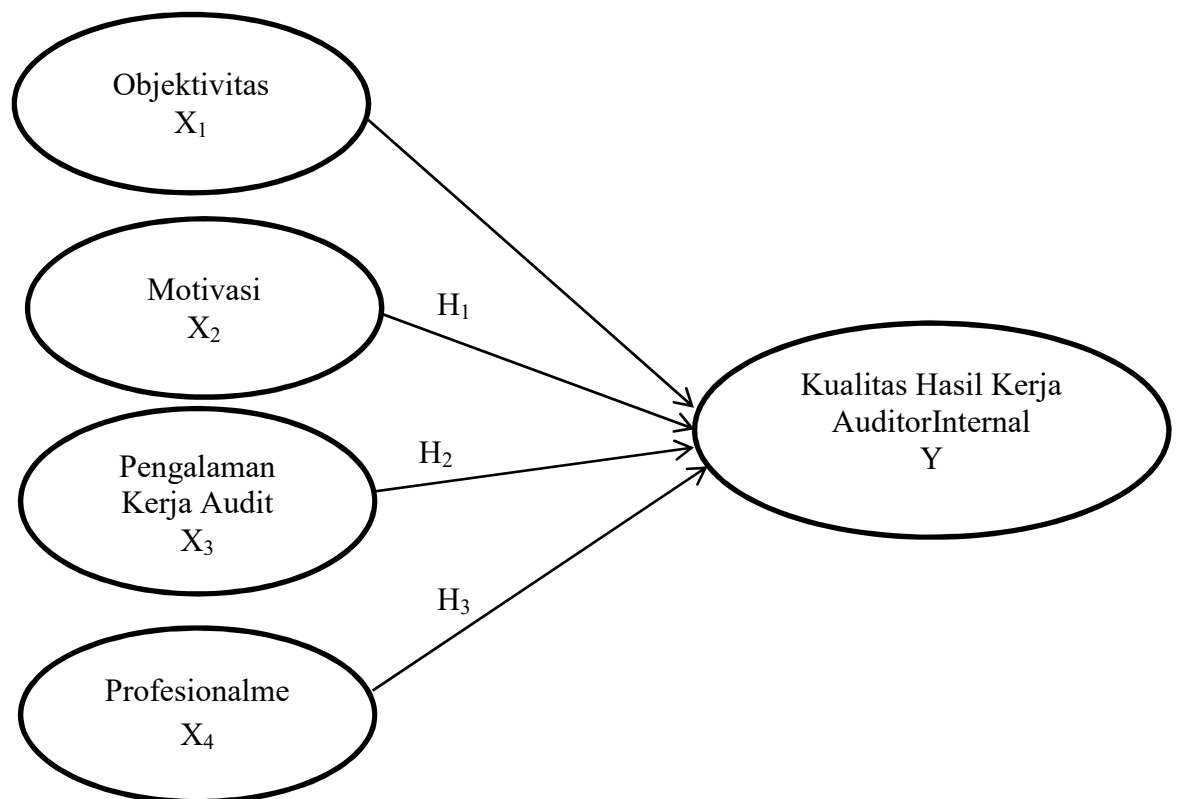
Kualitas Hasil Kerja (*quality of works*) dapat juga diartikan sebagai kinerja auditor/*auditor's performance* (Mardisar dan Sari, 2007). Menurut Wyckof dalam Tjiptono (2004), kualitas kerja adalah tingkat keunggulan yang diharapkan dan pengendalian atas tingkat keunggulan tersebut untuk memenuhi keinginan pelanggan. Dimana kualitas kerja auditor yang diharapkan dan pengendalian atas tingkat keunggulan tersebut untuk melaksanakan penugasan sesuai dengan standar yang berlaku. Kualitas hasil pekerjaan auditor bisa juga dilihat dari kualitas keputusan yang diambil.

Menurut Edwards dan Bedard dalam Mardisar dan Sari (2007), ada dua pendekatan yang digunakan untuk mengevaluasi sebuah keputusan yaitu *outcome oriented* dan *process oriented*. Pendekatan *outcome oriented* digunakan jika solusi dari sebuah permasalahan atau hasil dari sebuah pekerjaan sudah dapat dipastikan. Untuk menilai kualitas keputusan yang diambil dilakukan dengan cara membandingkan solusi atau hasil yang dicapai dengan standar hasil yang telah ditetapkan sebelumnya. Sedangkan pendekatan *process oriented* digunakan jika solusi sebuah permasalahan atau hasil dari sebuah pekerjaan sangat sulit dipastikan. Maka untuk menilai kualitas keputusan yang diambil auditor dilihat dari kualitas tahapan/proses yang telah ditempuh auditor selama menyelesaikan pekerjaan dari awal hingga menghasilkan sebuah keputusan. Oleh karena itu, pentingnya kinerja auditor atau kualitas kerja auditor adalah untuk memperjelas penerapan pengetahuan, kemampuan mental, dan konsep (konsep) dalam

organisasi yang dipimpinnya. Selain itu, dengan menunjukkan kinerja yang baik, auditor akan semakin dipercaya oleh pengguna jasa.

2.8 Kerangka Konseptual

Adapun kerangka konseptual dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.9 Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian (Sugiyono, 2012). Berdasarkan tinjauan diatas maka hipotesis yang akan diujidalam penelitian adalah sebagai berikut:

2.9.1 Pengaruh Objektivitas Terhadap Kualitas Hasil Kerja Auditor Internal Inspektorat

Dengan adanya sikap objektivitas Seorang auditor dalam melaksanakan tugasnya tidak ada kepentingan dan campur tangan dari pihak lain dalam hal ini berkompromi agar dalam hasil kinerja auditor internal berkualitas dan dapat dipercaya

Didasarkan pada pemikiran harus bebas dari masalah benturan kepentingan (*conflict of interest*) dan tidak boleh membiarkan faktor salah saji material (*material misstatement*) yang diketahuinya atau mengalihkan pertimbangannya kepada pihak lain (Rahayu dan Suhayati, 2009). Peneliti sebelumnya dilakukan oleh Yusuf (2014) pada objektivitas berpengaruh signifikan pada kualitas audit. Hal ini berbeda dengan hasil penelitian Linting (2013) yang menunjukkan tidak adanya pengaruh antara objektivitas terhadap kualitas audit, oleh karena itu penulis dalam penelitian ini merumuskan hipotesis:

H₁ : Diduga bahwa objektivitas berpengaruh signifikan terhadap kualitas hasil kerja auditor internal.

2.9.2 Pengaruh Motivasi Terhadap Kualitas Hasil Kerja Auditor Internal Pada Inspektorat

Seperti yang dikatakan oleh Goleman (2001) dalam Effendy (2010) hanya motivasi yang akan membuat seseorang memiliki semangat kerja yang tinggi untuk mencapai tujuan dan memenuhi standar yang ada. Dengan kata lain, motivasi akan mendorong seseorang, termasuk auditor, untuk unggul, berkomitmen pada kelompok dan memiliki inisiatif dan optimisme yang tinggi.

Respons atau tindak lanjut yang tidak benar terhadap laporan audit dan rekomendasi yang dihasilkan akan mengurangi motivasi aparatur untuk mempertahankan kualitas audit. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Effendy (2010) menyatakan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kualitas audit sehingga semakin baik tingkat motivasi kerja auditor, semakin baik kualitas auditor. Oleh karena itu penulis dalam penelitian ini merumuskan hipotesis:

H₂ : Diduga bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kualitas hasil kerja auditor internal.

2.9.3 Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kualitas Hasil Kerja Auditor Internal Pada Inspektorat

Standar umum yang tercantum dalam "Standar Profesional Akuntan Publik" (SPAP) menetapkan bahwa auditor harus memiliki pengalaman kerja profesional yang cukup dan memenuhi kualifikasi teknis dan pengalaman mereka di lapangan Christiawan (2002). Dalam industri auditor, pengalaman akan terus meningkat dengan meningkatnya jumlah audit dan transaksi keuangan perusahaan yang diaudit menjadi lebih rumit. Dapat dikatakan bahwa auditor yang memiliki pengalaman dan pengalaman kerja dalam jangka panjang akan menjadi lebih baik dan meningkatkan kualitas audit (Alim, 2007). Didasarkan pada penelitian Penelitian yang dilakukan oleh Sukriah et al. (2009) menyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh secara positif terhadap kualitas hasil pemeriksaan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Carolita (2012), Pengalaman kerja tidak akan memberikan pengaruh pada suatu komitmen

profesional ataupun pada pengambilan keputusan etis. Karena terdapat perbedaan pendapat, berdasarkan penjelasan diatas penulis dalam penelitian ini merumuskan hipotesis:

H₃ : Diduga bahwa pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kualitas hasil kerja auditor internal.

2.9.4 Pengaruh Profesionalisme Terhadap Kualitas Hasil Kinerja Auditor Internal Inspektorat

Wroom (1964) percaya bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh profesionalisme, yang merupakan kemauan individu untuk melakukan upaya besar untuk mencapai tujuan perusahaan dan memenuhi kebutuhan mereka. Jika persyaratan pekerjaan yang dibebankan pada individu tidak sesuai dengan kemampuannya, maka kinerja yang diharapkan akan sulit dicapai.berdasarkan penjelasan diatas penulis dalam penelitian ini merumuskan hipotesis:

H₄ : Diduga bahwa profesionalisme berpengaruh signifikan terhadap kualitas hasil kerja auditor internal.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian kausal yang bertujuan untuk dapat menyatakan bahwa variabel X menyebabkan variabel Y (Sugiyono, 2016). Pengaruh obyektivitas, motivasi, pengalaman kerja, dan profesionalisme pada kualitas pekerjaan Auditor Internal di kantor Inspektorat Kota Palopo, Kabupaten Luwu dan Kabupaten Luwu Utara. Peneliti menggunakan desain penelitian ini untuk memberikan bukti empiris dan menganalisis obyektivitas, motivasi, pengalaman kerja dan profesionalitas auditor internal sebagai variabel bebas dan kualitas hasil kerja auditor sebagai variabel terikat pada Inspektorat Kota Palopo, Kabupaten Luwu dan Kabupaten Luwu Utara.

3.2 Lokasi dan waktu penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang hendak dicapai, maka ditetapkan lokasi dalam penelitian ini adalah Inspektorat Kota Palopo, Kabupaten Luwu dan Kabupaten Luwu Utara dan waktu penelitian dimulai pada tahun 2020.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Sugiyono, (2016) menjelaskan bahwa populasi adalah bidang yang digeneralisasi yang terdiri dari objek atau subjek dengan sifat dan karakteristik tertentu. Karakteristik yang ditentukan oleh peneliti untuk di pelajarian

menyimpulkannya. Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh auditor internal Inspektorat Kota Palopo, Kabupaten Luwu dan Kabupaten Luwu Utara.

3.3.2 Sampel

Dari jumlah populasi, selanjutnya diambil beberapa sampel dengan menggunakan kriteria tertentu. Sampel menurut Sugiyono (2016) merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh suatu populasi. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah sampel yang memenuhi kriteria kelengkapan data. Metode pengumpulan sampel (sampling method) yang digunakan adalah purposive sampling. Metode purposive sampling yaitu, penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2016).

Adapun kriteria yang di gunakan dalam penelitian ini yaitu:

- Auditor yang bekerja di kantor inspektorat Kota Palopo, Kabupaten Luwu dan Kabupaten Luwu Utara

3.4 Jenis dan Sumber Data

3.4.1 Jenis Data

Jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif, yaitu, data yang diproses dari tanggapan kuesioner, yang didistribusikan langsung ke auditor yang bekerja di kantor Inspektorat Kota Palopo, Kabupaten Luwu dan Kabupaten Luwu Utara.

3.4.2 Sumber Data

Sumber data yang digunakan adalah data primer. Pada penelitian ini data primer tersebut berupa data yang diperoleh dengan menyebarkan kuisisioner kepada responden untuk pengambilan sampel.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian lapangan kuesioner, yaitu dengan membagikan kuesioner langsung ke Kantor Inspektorat Kota Palopo, Kabupaten Luwu dan Kabupaten Luwu Utara. Setiap kuesioner disertai dengan surat permintaan untuk mengisi kuesioner yang ditujukan kepada responden (auditor).

3.6 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional menjelaskan cara mencari dan mengukur variabel yang diteliti secara sederhana dan jelas, demikian definisi operasional variabel dalam penelitian ini.

Tabel 3.1 Definisi Operasional variabel

No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala Pengukuran
1	Objektivitas (X1)	Yaitu bebas dari pengaruh pandangan subyektif pihak-pihak lain yang berkepentingan, sehingga dapat mengemukakan pendapat menurut apa adanya.	-Dapat diandalkan dan dipercaya. -Mempertahankan sikap tidak memihak -Memiliki tanggung jawab -Mengambil keputusan berdasarkan keputusan logis	Diukur menggunakan angket (kuesioner) skala likert.
2	Motivasi (X2)	Motivasi adalah semangat juang tinggi yang mendorong	-Semangat -Dorongan untuk berprestasi -Agar dapat meraih	Diukur menggunakan angket (kuesioner)

		seorang auditor untuk berprestasi dan meraih tujuan yang ada.	tujuan	skala likert.
3	Pengalaman kerja(X3)	pengalaman merupakan suatu proses pembelajaran dan penambahan perkembangan potensi bertingkah laku baik dari pendidikan formal maupun non formal atau bisa juga diartikan sebagai suatu proses yang membawa seorang kepada suatu pola tingkah laku yang lebih tinggi	- Lamanya bekerja sebagai auditor - Banyaknya tugas pemeriksaan	Diukur menggunakan angket (kuesioner) skala likert.
4	Profesionalisme (X1)	Profesionalisme adalah sebuah konsep untuk mengukur bagaimana para profesional	-Menggunakan pengetahuan dalam proses pengauditan. -Tetap teguh pada profesi yang dikerjakan.	Diukur menggunakan angket (kuesioner) skala likert.

		memandang profesi mereka yang tercermin melalui sikap dan perilaku mereka sebagai seorang auditor.	<p>-Kepuasan batin dengan memiliki profesi sebagai seorang auditor.</p> <p>-Profesi auditor penting bagi masyarakat khususnya para pengguna laporan keuangan yang telah diaudit.</p> <p>- Kerja berdasarkan fakta yang objektif dan relevan untuk menghasilkan suatu laporan audit yang bisa dipertanggungjawabkan kebenarannya.</p>	
5	Kualitas audit (y)	Kualitas audit merupakan nama baik atau citra yang didapat atas kerja yang baik, kepercayaan dari para kliennya dalam tanggung jawabnya sebagai auditor.	<p>- Seberapa banyak auditor memberikan respon yang benar dari setiap pekerjaan audit.</p> <p>- Kualitas keputusan yang diambil.</p> <p>- Kompleksitas kerja atau tingkat kerumitan pekerjaan.</p> <p>- Kepatuhan auditor untuk melaksanakan standar yang telah ditetapkan.</p>	Diukur menggunakan angket (kuesioner) skala likert.

			-Kepatuhan auditor terhadap etika profesionalnya	
--	--	--	--	--

3.6.1 Variabel Independen

Definisi operasional menjelaskan cara mencari dan mengukur variabel yang diteliti secara sederhana dan jelas yaitu definisi operasional variabel dalam penelitian inivariabel independen (X) adalah objektivitas (X1), motivasi (X2), pengalaman kerja (X3), dan profesionalisme (X4).

1. Objektivitas

Objektivitas adalah suatu sikap mental yang harus dijaga oleh auditor internal dalam melaksanakan tugasnya.

2. Motivasi

Motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan usaha untuk mencapai suatu tujuan agar bagaimana seorang auditor internal termotivasi dalam bekerja.

3. Pengalaman kerja

Pengalaman kerja adalah lama waktu bekerja, tingkat pengetahuan, dan penguasaan pekerjaan seorang auditor internal.

4. Profesionalisme

Profesionalisme dikaitkan dengan pandangan bahwa pekerjaan yang menunjukkan sejumlah karakteristik yang diperlukan profesi auditor internal.

3.6.2 Variabel Dependen

Variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel independen. Dalam penelitian ini variabel dependen (Y) adalah kualitas kerja hasil auditor internal. Kualitas kerja hasil auditor internal adalah tingkat keunggulan seorang auditor yang diharapkan dan pengendalian atas tingkat keunggulan untuk memenuhi keinginan perusahaan.

3.7 Instrumen Penelitian

Penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai alat penelitian dan menggunakan skala likert untuk mengukur pernyataan masing-masing variabel dalam kuesioner. Skala ini bertujuan untuk memahami sejauh mana subyek setuju atau tidak setuju dengan pernyataan pada skala 5 poin (Sekaran, 2014) yaitu: nilai 1 = sangat tidak setuju (STS), 2 = tidak setuju (TS), 3 = netral (N), 4 = setuju (S), dan 5 = sangat setuju (SS).

Instrumen penelitian dalam penelitian ini berupa kuesioner yang berhubungan dengan indikator masing-masing variabel penelitian. Untuk menunjukkan kuesioner yang akan digunakan harus memiliki unsur valid dan reliabel maka dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas.

3.8 Analisis Data

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS (*Statistical Package for Social Sciences*). Penelitian ini diuji dengan menggunakan uji statistik yang meliputi statistik deskriptif, uji kualitas data, uji hipotesis dan analisis regresi berganda.

3.8.1 Uji Validitas

Instrumen yang efektif berarti alat ukur yang digunakan untuk memperoleh data (pengukuran) valid. Valid berarti bahwa instrumen dapat digunakan untuk mengukur jumlah yang harus diukur (Sugiyono, 2016). Dalam penelitian ini, uji validitas dilakukan dengan menghitung korelasi antara skor item setiap pertanyaan dan skor total pertanyaan. Perhitungan dilakukan dengan menggunakan program SPSS (*Statistical Package for Sosial Science*). Pengujian validitas memiliki kriteria jika nilai sig. (2-tailed) pada total skor konstruk $< 0,05$ atau jika nilai r hitung lebih besar dari r tabel (pada taraf signifikansi 0,05), maka butir pernyataan atau indikator tersebut dikatakan “valid”, dan sebaliknya.

3.8.2 Uji Reabilitas

Uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Kuesioner dikatakan reliabel jika kuesioner tersebut dilakukan pengukuran ulang, maka akan mendapatkan hasil yang sama (Sugiyono, 2016).

3.8.3 Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji t)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas (Variabel X) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat (Variabel Y). Signifikan berarti pengaruh yang terjadi dapat berlaku untuk populasi. Untuk memastikan apakah koefisien regresi tersebut signifikan atau tidak dapat dilakukan dengan cara membandingkan nilai signifikansi dengan probabilitas 0,05 atau dengan cara membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} . Adapun yang menjadi dasar

pengambilan keputusan dalam analisis regresi dengan melihat nilai signifikansi adalah (Ghozali, 2016) :

- a. Jika nilai signifikansi $<$ dari probabilitas 0,05 mengandung arti bahwa ada pengaruh variabel X terhadap Variabel Y dan sebaliknya;
- b. Jika nilai signifikansi $>$ dari probabilitas 0,05 mengandung arti bahwa tidak ada pengaruh variabel X terhadap variabel Y.

2. Uji F

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh secara simultan variabel bebas terhadap variabel terganggunya. Jika variabel bebas berpengaruh secara simultan terhadap variabel terganggunya maka model persamaan regresi masuk dalam kriteria cocok. Sebaliknya, jika tidak terdapat pengaruh secara simultan maka masuk dalam kategori tidak cocok (Suliyanto, 2011).

3. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2016).

3.8.4 Uji Regresi Linier Berganda

Sugiyono (2012) analisis regresi linier berganda bertujuan untuk mengungkapkan pengaruh antara beberapa variabel independen (bebas) dengan variabel dependen (terikat). Persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + \beta_4X_4 + e$$

Keterangan:

Y : Kualitas hasil kerja auditor internal

α : Konstanta

β : Koefisien Regresi

X1 : Objektivitas

X2 : Motivasi

X3 : Pengalaman kerja

X4 : Profesionalisme

e : *Standart error*

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil

4.1.1 Profil Inspektorat Kota Palopo, Kabupaten Luwu dan Luwu Utara

1. Inspektorat Kota Palopo

a. Sejarah Singkat Inspektorat Kota Palopo

Kota Palopo berdiri pada tahun 2002 berdasarkan Undang-undang No. 11 Tahun 2002 tentang Pembentukan Daerah Otonom Kota Palopo dan Kabupaten Mamasa Provinsi Sulawesi Selatan. Kota Palopo akhirnya dibentuk menjadi sebuah Daerah Otonom dengan bentuk dan model pemerintahan serta letak wilayah geografis tersendiri. Dengan dibentuknya Kota Palopo menjadi daerah otonom maka dibentuklah unit kerja sebagai pelaksana urusan pemerintah yang menjadi kewenangan daerah. Salah satu unit kerja yang dibentuk adalah unit kerja yang membantu walikota dalam melaksanakan pengawasan yaitu Inspektorat. Inspektorat Kota palopo awalnya diberi nama Badan Pengawas Daerah (BAWASDA), dalam perkembangannya terjadi perubahan peraturan pemerintah tentang nomenklatur atau penamaan unit kerja pengawasan yaitu Bawasda berubah menjadi Inspektorat Daerah yang dipimpin oleh seorang Inspektur. Dalam beberapa kurun waktu sejak dibentuknya Inspektur sebagai pimpinan Inspektorat telah beberapa kali diganti, yang pertama Drs. H. Hasyim Muhammad (Kepala Bawasda 2002-2003),

kedua Drs. H. Bachtiar Battori (Kepala Bawasda/Inspektur 2003-2011), ketiga Drs. H. Darmo Junaid (Inspektur 2011-2014), keempat H. Jamaluddin, SH., MH (Inspektur 2014-2016), kelima H. Muhammad Samil Ilyas, SE., MM. (Inspektur 2016-2019) dan Drs. Hasir, MM.(Inspektur 2019-Sekarang)

b. Visi dan Misi Inspektorat Kota Palopo

Visi dari inspektorat adalah pandangan jauh kedepan, kemana dan bagaimana Instansi Pemerintah harus dibawa dan bekerja agar tetap konsisten dan dapat eksis, antiisipatif, inovatif, serta produktif. Dengan demikian, Visi 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 kearah 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 penggerak ekonomi.

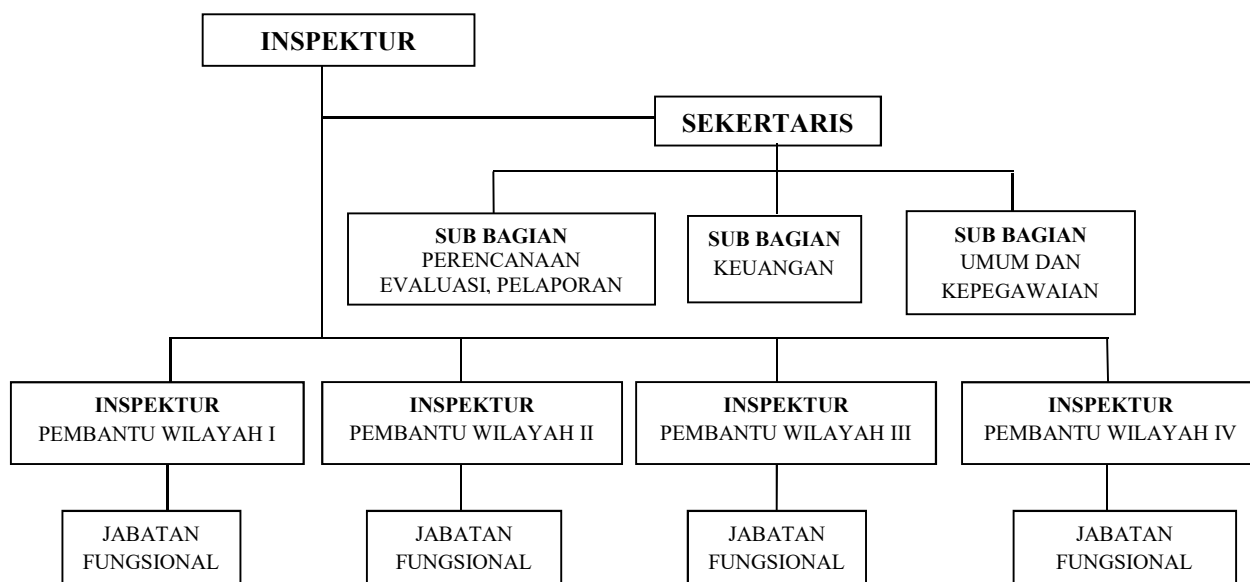
- 3) Berkelanjutan, perkembangan kota dilakukan secara harmoni, sesuai daya dukung dan daya tampung lingkungan hidup, bersifat inklusif secara sosial dan memerhatikan kelestarian budaya lokal.

Dari Visi di atas maka Misi kota palopo 2018-2023 yaitu:

- 1) Melaksanakan layanan pendidikan, kesehatan 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, meningkatkan layanan aparatur dan tata kelola pemerintah, serta mendorong partisipasi publik dalam pembangunan.
- 4) Mendorong kewirausahaan berbasis jasa dan niaga melalui peningkatan keterampilan hidup permodalan dan pendamping bisnis. Mewujudkan iklim yang toleran terhadap pengembangan pariwisata dan ekonomi kreatif dan bercirikan nilai budaya Luwu.

c. Struktur organisasi Inspektorat Kota Palopo

Adapun struktur organisasi Inspektorat Kota Palopo adalah sebagai berikut:



Gambar 4.1
Struktur Organisasi Inspektorat Kota Palopo

2. Inspektorat Luwu

a. Sejarah singkat Inspektorat Kabupaten Luwu

Inspektorat Kabupaten Luwu berdiri sejak tahun 2005 pada saat Kabupaten Luwu dengan Kota Palopo, kemudian Belopa menjadi ibu kota Kabupaten Luwu. Sebelum otonomi daerah, Inspektorat Kabupaten Luwu bernama Inspektorat Wilayah Kabupaten (ITWILKAB), kemudian setelah otonomi daerah tepatnya pada tahun 2005 berubah menjadi Badan Pengawas Daerah (BAWASDA) dan berdasarkan pemerintah tahun Nomor 41 Tahun 2007 tentang struktur organisasi pemerintah daerah dan ditetapkan menjadi Inspektorat. Sejak berdirinya Inspektorat, Inspektur sebagai pimpinan Inspektorat telah beberapa kali berganti dan Inspektur

Inspektorat Kabupaten Luwu periode saat ini yaitu Hj. Hasliana Nurdin, S.Pt, MM.

b. Visi dan Misi Inspektorat Kabupaten Luwu

Visi pemerintah Kabupaten Luwu sebagaimana dituangkan dalam Rencana Strategis 2014-2019 adalah “ Terwujudnya Kabupaten Luwu yang lebih maju, mandiri dan berdaya saing tinggi yang bernuansa religious”. Visi tersebut difokuskan pada bidang pengawasan penyelenggaraan pemerintah daerah menjadi visi Inspektorat Daerah Kabupaten Luwu, yaitu “Terwujudnya pengawasan internal yang profesional sebagai mitra kerja Organisasi Perangkat Daerah dalam rangka mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik dan bersih. Inspektorat daerah sebagai lembaga pengawasan intern pemerintah hendaknya mampu menjadi mitra yang independen dan akuntabel bagi Organisasi Perangkat Daerah dalam upaya mewujudkan Pemerintah Daerah yang bersih dan bebas dari Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme (KKN).

Inspektorat Daerah dalam melakukan tugas pokok dan fungsi pengawasan hendaknya didukung oleh sumber daya manusia yang profesional dan bermoral/beretika, sehingga mampu mendorong terwujudnya penyelenggaraan Pemerintah Daerah yang baik dan bersih serta bebas dari KKN. Untuk meningkatkan peran inspektorat dalam Penyelenggaraan Pemerintah Daerah hendaknya terus ditingkatkan

kualitas sumber daya manusia serta aktif menyempurnakan sistem dan prosedur pengawasan.

Dalam upaya mewujudkan visi tersebut Inspektorat menjalankan misi sebagai berikut:

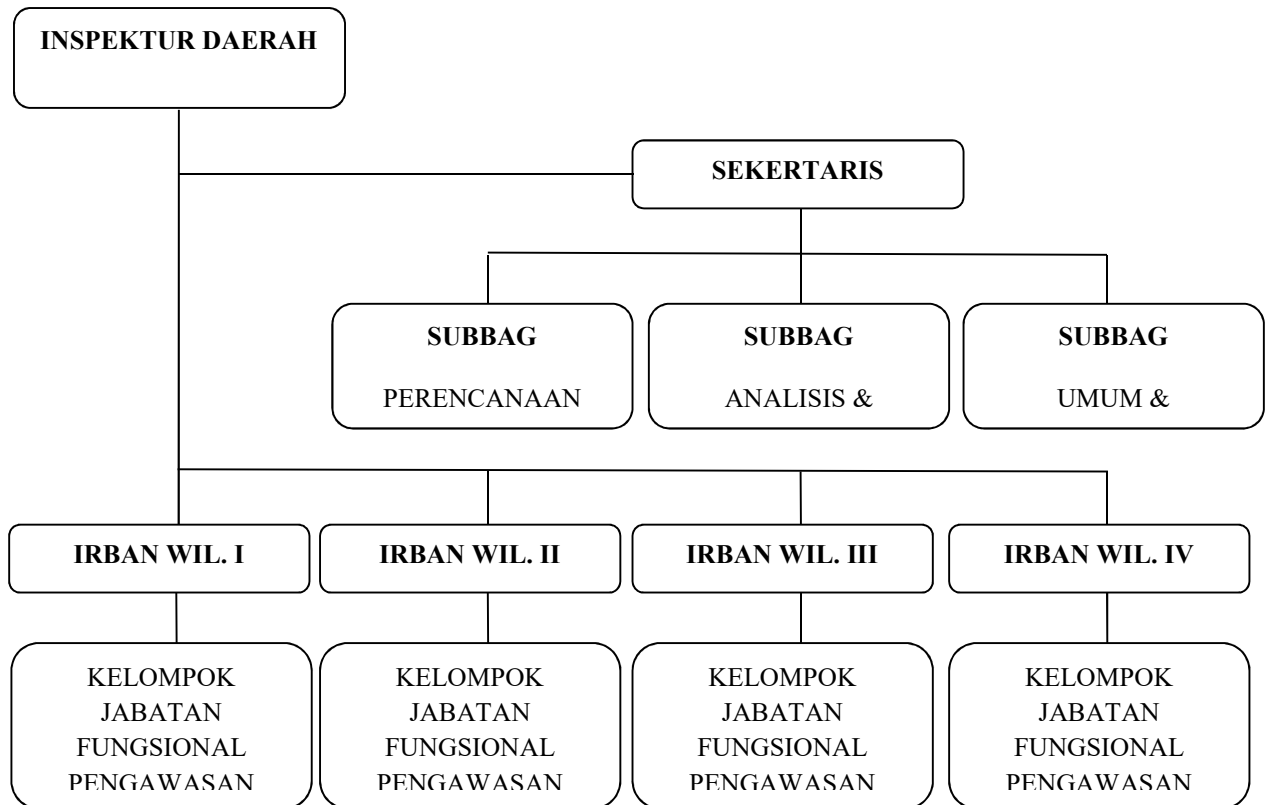
- 1) Melakukan pengawasan internal sebagai mitra kerja organisasi perangkat daerah atas pelaksanaan urusan penyelenggaraan pemerintah di daerah.
- 2) Mewujudkan aparat pengawas yang profesional dan akuntabel

Adapun penjelasan misi di atas sebagai berikut:

- a) Untuk terselenggaranya Pemerintahan Daerah yang baik dan bersih serta bebas dari KKN, pengawasan oleh Inspektorat hendaknya mampu mendorong pelaku penyelenggara Pemerintahan Daerah untuk meningkatkan kinerja serta mematuhi prosedur dan ketentuan berlaku.
- b) Untuk mendapatkan hasil pengawasan yang obyektif, transparan dan akuntabel perlu diterapkan sistem pengawasan yang mengutamakan prinsip independensi dan etika moral.
- c) Untuk meningkatkan produktivitas hasil pengawasan (Kinerja Pengawasan) perlu terus diupayakan pemberdayaan dan peningkatan kualitas sumber daya manusia apatur pengawasan.

c. Sturuktur Organisasi Kabupaten Luwu

Adapun struktur organisasi Inspektorat Kabupaten Luwu sebagai berikut:



Gambar 4.2
Struktur Organisasi Inspektorat Kabupaten Luwu

3. Inspektorat Kabupaten Luwu Utara

a. Sejarah Singkat Inspektorat kabupaten Luwu Utara

Inspektorat Kabupaten Luwu Utara berdiri sejak tahun 2000 pada saat Kabupaten Luwu Utara berpisah dengan Kabupaten Luwu Timur, kemudian masamba menjadi Ibu Kota Kabupaten Luwu Utara. Sebelum otonomi daerah, Insepektorat Kabupaten Luwu Utara bernama Badan Pengawas Daerah (BAWASDA) dan berdasarkan peraturan pemerintah Luwu Utara Nomor 5 Tahun 2012 Tentang perubahan atas peraturan Daerah Kabupaen Luwu Utara Nomor 11 Tahun 2008 tentang Organisasi dan tata kerja Inspektorat. sejak berdirinya Inspektorat Kabupaten Luwu Utara, Inspektur sebagai pimpinan Inspektorat telah beberapa kali berganti dan Inspektur inspektorat Kabupaten Luwu Utara untuk periode saat ini yaitu Drs. Muh Asyir Suhaeb, M.Si.

b. Visi dan Misi Kabupaten Luwu Utara

Visi Inspektorat Kabupaten Luwu Utara yaitu “ Mewujudkan Tata Kelola Pemerintahan yang Baik dengan Pengawasan yang Profesional dan Berkualitas”.

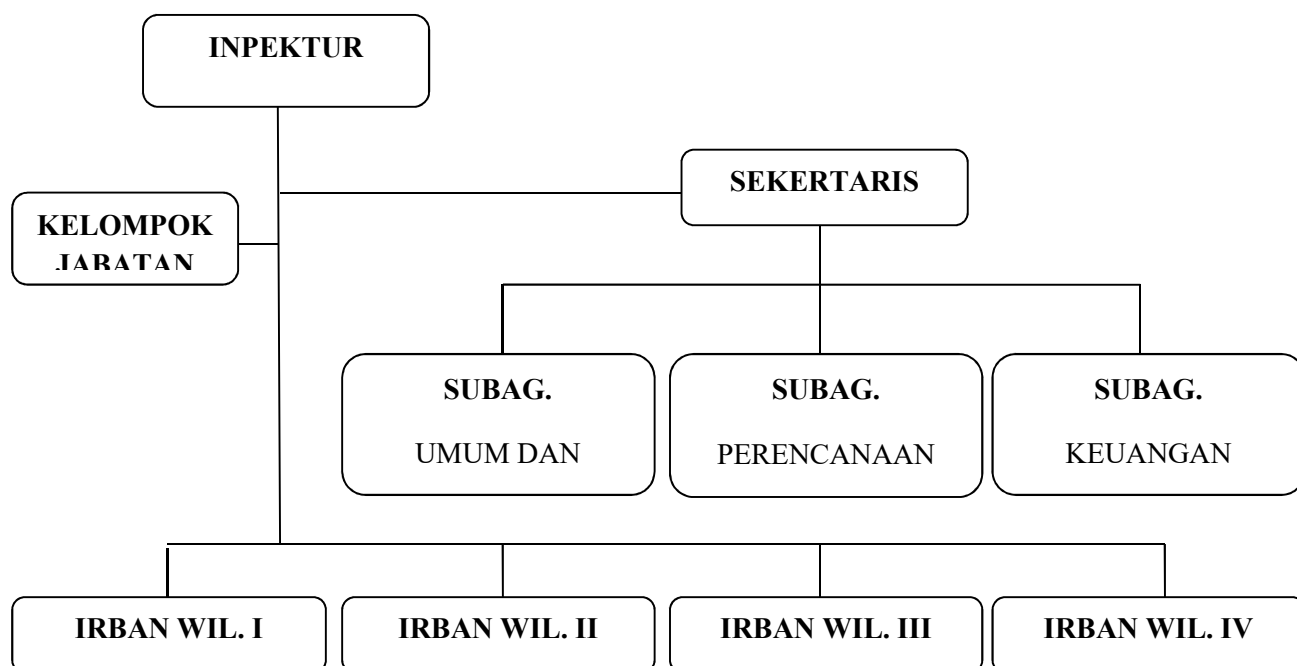
Untuk memenuhi visi tersebut,dicanangkan misi Inspektorat Kabupaten Luwu Utara yaitu:

- 1) Meningkatkan efektifitas Pengawasan Internal
- 2) Meningkatkan profesionalisme aparat pengawas internal Pemerintah.

- 3) Menetapkan Peran Inspektorat dalam rangka peningkatan kinerja SKPD/Unit Kerja Lingkup Kabupaten Luwu Utara.

c. Struktur Organisasi Inspektorat Kabupaten Luwu Utara

Adapun struktur organisasi Inspektorat Kabupaten Luwu Utara adalah sebagai berikut:



Gambar 4.3

Struktur Organisasi Inspektorat kabupaten Luwu Utara

4.1.2 Uji Validitas

Uji validitas merupakan pengujian untuk yang dilakukan untuk mengetahui sah atau valid tidaknya kuisisioner, hal tersebut dapat diketahui dengan membandingkan nilai r_{hitung} (tabel correlated item-total correlation) dengan r_{tabel} (tabel product moment dengan signifikansi 0,05), suatu penelitian dikatakan valid apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Hasil r_{hitung} dari 8 pertanyaan (X1), 8 pertanyaan (X2), 8 pertanyaan (X3), 8 pertanyaan (X4) dan 8 pertanyaan (Y) sehingga dalam kuisisioner penelitian pada variabel independen yaitu Objektivitas (X1), Motivasi (X2), Pengalaman Kerja (X3), Profesionalisme (X4) dan variabel dependen yaitu Kualitas Audit (Y) dinyatakan valid apabila memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Hal tersebut dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas atas Instrumen Variabel Independen
Uji Validitas X1,X2,X3 Dan X4

Variabel	Pertanyaan	Nilai R Hitung	Nilai R Tabel	Nilai Sig.	Keputusan
Objektivitas	X1.1	0,693	0,2181	0,000	Valid
	X1.2	0,405	0,2181	0.002	Valid
	X1.3	0,567	0,2181	0.000	Valid
	X1.4	0,641	0,2181	0.000	Valid
	X1.5	0,443	0,2181	0.000	Valid
	X1.6	0,419	0,2181	0.001	Valid
	X1.7	0,611	0,2181	0.000	Valid
	X1.8	0,549	0,2181	0.000	Valid

	X2.1	0,564	0,2181	0,000	Valid
	X2.2	0,549	0,2181	0.000	Valid
	X2.3	0,644	0,2181	0.000	Valid
Motivasi	X2.4	0,551	0,2181	0.000	Valid
	X2.5	0,511	0,2181	0.000	Valid
	X2.6	0,736	0,2181	0.000	Valid
	X2.7	0,623	0,2181	0.000	Valid
	X2.8	0,616	0,2181	0.000	Valid
	X3.1	0,597	0,2181	0,000	Valid
	X3.2	0,686	0,2181	0.000	Valid
	X3.3	0,664	0,2181	0.000	Valid
Pengalaman kerja	X3.4	0,631	0,2181	0.000	Valid
	X3.5	0,644	0,2181	0.000	Valid
	X3.6	0,668	0,2181	0.000	Valid
	X3.7	0,708	0,2181	0.000	Valid
	X3.8	0,726	0,2181	0.000	Valid
	X4.1	0,585	0,2181	0,000	Valid
	X4.2	0,673	0,2181	0.000	Valid
	X4.3	0,500	0,2181	0.000	Valid
Profesionalisme	X4.4	0,649	0,2181	0.000	Valid
	X4.5	0,718	0,2181	0.000	Valid
	X4.6	0,691	0,2181	0.000	Valid
	X4.7	0,710	0,2181	0.000	Valid
	X4.8	0,502	0,2181	0.000	Valid

Sumber : Data primer yang diolah,2020

Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas atas Instrumen Variabel Dependen
Uji Validitas Y

Variabel	Pertanyaan	Nilai R Hitung	Nilai R Tabel	Nilai Sig.	Keputusan
Kualitas Audit	Y1	0,638	0,2181	0,000	Valid
	Y2	0,799	0,2181	0.000	Valid
	Y3	0,668	0,2181	0.000	Valid
	Y4	0,593	0,2181	0.000	Valid
	Y5	0,608	0,2181	0.000	Valid
	Y6	0,719	0,2181	0.000	Valid
	Y7	0,492	0,2181	0.000	Valid
	Y8	0,308	0,2181	0.000	Valid

Sumber : Data primer yang diolah,2020

4.1.3 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan menguji kuisioner penelitian yang memberikan data yang reliabel atau andal , data dikatakan reliable apabila mendapatkan hasil yang sama pada setiap pengujian. Penelitian ini dilakukan dengan melihat hasil statistic *cronbach's alpha* dengan signifikansi 0,6, apabila pengukuran instrument penelitian di atas 0,6 maka data dapat dikatakan reliable, tetapi jika dibawah dari nilai 0,6 maka pertanyaan tersebut dikatakan tidak reliable. Hal tersebut lihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.3 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Independen
Cronbach's alpha *N of items*

X1	.662	8
X2	.741	8

X3	.820	8
X4	.785	8

Sumber : Data primer yang diolah,2020

Tabel 4.3 menunjukkan hasil perhitungan *cronbach's alpha*, berdasarkan kriteria yang telah dijelaskan sebelumnya maka dapat dipastikan bahwa pertanyaan dalam kuisisioner penelitian untuk variabel independen yaitu Objektivitas (X1), Motivasi (X2), Pengalaman Kerja (X3) dan Profesionalisme (X4) dinyatakan reliabel.

Tabel 4.4 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Dependen

Reliability Statistics

<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
.757	8

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Tabel 4.4 menunjukkan hasil perhitungan *cronbach's alpha* 0,757, berdasarkan kriteria yang telah dijelaskan sebelumnya maka dapat dipastikan bahwa pertanyaan dalam kuisisioner penelitian untuk variabel dependen yaitu Kualitas Audit (Y) dinyatakan reliabel.

4.1.4 Uji Hipotesis

a. Uji T

Uji T untuk menguji secara parsial koefisien regresi signifikan atau tidak. Tingkat signifikansi menggunakan $\alpha = 0,05$ atau 5% dengan kriteria jika nilai t hitung $> t$ tabel maka variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen, jika sebaliknya maka variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

Tabel 4.5 Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.571	5.958		1.271	.209
	X1	.355	.161	.306	2.201	.032
	X2	-.077	.104	-.099	-.745	.460
	X3	.371	.135	.365	2.748	.008
	X4	.099	.152	.097	.649	.519

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Primer yang diolah, 2020

- Hipotesis yang pertama diketahui untuk variabel Objektivitas (X1) $t_{hitung} = 2.201 > t_{tabel} = 2.00172$ dengan signifikan $0,032 < 0,05$ artinya terdapat pengaruh dan signifikan terhadap kualitas audit.
- Hipotesis yang kedua untuk variabel Motivasi (X2) $t_{hitung} = -0.745 < t_{tabel} = 2.00172$ dan signifikan $0,460 > 0,05$ artinya terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kualitas audit.
- Hipotesis yang tiga untuk variabel Pengalaman kerja (X3) $t_{hitung} = 2.748 > t_{tabel} = 2.00172$ dan signifikan $0,008 < 0,05$ artinya terdapat pengaruh dan signifikan terhadap kualitas audit.
- Hipotesis yang keempat untuk variabel Profesionalisme (X4) $t_{hitung} = 0,649 < t_{tabel} = 2.00172$ dan signifikan $0,519 > 0,05$ artinya tidak terdapat pengaruh dan tidak signifikan terhadap kualitas audit.

b. Uji F

Uji F untuk menguji secara simultan variabel bebas terhadap variabel terikat dengan tingkat signifikan sebesar 0.05.

Tabel 4.6 Uji F

ANOVA^b

Model		<i>Sum of Squares</i>	<i>Df</i>	<i>Mean Square</i>	F	Sig.
1	Regression	160.803	4	40.201	5.349	.001 ^a
	Residual	398.318	53	7.515		
	Total	559.121	57			

a. *Predictors: (Constant), X4, X2, X3, X1*

b. *Dependent Variable: Y*

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Tabel 4.6 tersebut diketahui nilai signifikan $0,001 < 0,05$ dan nilai $F_{hitung} 5,349 > F_{tabel} 4.02$ menunjukkan bahwa terdapat pengaruh .

c. Uji koefisien determinasi (R^2)

Koefisien determinasi mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai Koefisien determinasi adalah nilai kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi antara 0 dan 1. Saat nilai koefisien mendekati satu, berarti kemampuan variabel-variabel independen menunjukkan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Tabel 4.7 Uji Koefisien determinasi (R^2)

Model Summary

Model	R	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	.536 ^a	.288	.234	2.741

a. *Predictors: (Constant), X4, X2, X3, X1*

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan output tabel 4.7 diketahui nilai R Square sebesar 0,288 yang artinya bahwa Objektivitas, Motivasi, Pengalaman Kerja dan Profesionalisme

memiliki pengaruh sebesar 28,8% terhadap Kualitas Audit sedangkan 71.2% di pengaruh oleh variabel lain yang tidak diteliti.

4.1.5 Analisis Regresi Linear Berganda

Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda, karena penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh Objektivitas (X1), Motivasi (X2), Pengalaman Kerja (X3) dan Profesionalisme (X4) terhadap Kualitas Audit (Y). Hal itu dapat dilihat pada persamaan regresi linier sebagai berikut:

Tabel 4.8 Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7.571	5.958		1.271	.209
X1	.355	.161	.306	2.201	.032
X2	-.077	.104	-.099	-.745	.460
X3	.371	.135	.365	2.748	.008
X4	.099	.152	.097	.649	.519

a. *Dependent Variable: Y*

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + e$$

$$Y = 1.271, \alpha + 2.201, X_1 - 0.745, X_2 + 2.748, X_3 + 0.649, X_4$$

Apabila variabel lain bernilai konstan maka nilai Y akan berubah dengan sendirinya sebesar nilai konstanta yaitu 7.571, apabila variabel lain bernilai konstan maka nilai Y akan berubah sebesar 2.201 setiap satu satuan X1, apabila variabel lain bernilai konstan maka nilai Y akan berubah sebesar -0.745 setiap satu satuan X2, apabila variabel lain bernilai konstan maka nilai Y akan berubah sebesar 2.748 setiap satu satuan X3 dan apabila variabel lain bernilai konstan maka nilai Y akan berubah sebesar 0.649 setiap satu satuan X4. Dengan

pengambilan keputusan dalam uji regresi linier berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai signifikan variabel Kualitas audit sebesar $0.01 < 0.05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Objektivitas, Motivasi, Pengalaman Kerja dan Profesionalisme berpengaruh terhadap Kualitas Audit.

4.2 Pembahasan

Adapun jumlah kuesioner yang disebarkan yaitu sebanyak 66 dan 58 responden yang mengembalikan kuesioner, untuk memberikan informasi terkait pengaruh Objektivitas, Motivasi, Pengalaman kerja Audit Terhadap kualitas hasil kerja auditor internal. Dari hasil uji validitas menunjukkan bahwa hasil pernyataan angket yaitu 58 responden dinyatakan valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ semua. Kemudian hasil reliabilitas pada penelitian ini pun reliable yaitu dibuktikan dengan semua koefisien lebih besar dari 0,06 maka semua pernyataan dinyatakan reliable. Diketahui nilai R Square sebesar 0,288 yang artinya bahwa Objektivitas, Motivasi, Pengalaman Kerja dan Profesionalisme memiliki pengaruh sebesar 28,8% terhadap Kualitas Audit sedangkan 71.2% di pengaruh oleh variabel lain yang tidak diteliti. Hasil analisis regresi linear berganda dengan persamaan $Y = 1.271, a + 2.201 - 0.745 + 2.748 + 0.649$. Diketahui nilai konstan 7.571, sedangkan hasil analisis uji F diketahui nilai signifikan $0,001 < 0,05$ dan nilai $F_{hitung} = 5,349 > F_{tabel} 4.02$ sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh. Hipotesis yang pertama diketahui untuk variabel Objektivitas (X1) $t_{hitung} = 2.201 > t_{tabel} = 2.00172$ dengan signifikan $0,032 < 0,05$ artinya terdapat pengaruh dan signifikan terhadap kualitas audit, Hipotesis yang kedua untuk variabel, Motivasi (X2) $t_{hitung} = -0.745 < t_{tabel} = 2.00172$ dan signifikan $0,460 > 0,05$ artinya terdapat

pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kualitas audit, Hipotesis yang ketiga untuk variabel Pengalaman kerja (X3) $t_{hitung} = 2.748 > t_{tabel} = 2.00172$ dan signifikan $0,008 < 0,05$ artinya terdapat pengaruh dan signifikan terhadap kualitas audit. Hipotesis yang keempat untuk variabel , Profesionalisme (X4) $t_{hitung} = > t_{tabel} = 0,649 < 2.00172$ dan signifikan $0,519 > 0,05$ artinya tidak terdapat pengaruh dan tidak signifikan terhadap kualitas audit.

4.2.1 Pengaruh Objektivitas Terhadap Kualitas Hasil Kerja Auditor Internal Inspektorat

Hipotesis pertama untuk variabel Objektivitas terdapat pengaruh signifikan terhadap kualitas hasil kerja auditor internal inspektorat hal ini sejalan dengan dengan penelitian (Yusuf, 2014) yang mengatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara objektivitas terhadap hasil kerja auditor.

Auditor internal dalam menjalankan tugasnya dituntut memiliki sikap objektif, Auditor internal tidak boleh mengungkapkan penilaian atau membuat penilaian berdasarkan penilaian orang lain. Objektivitas adalah sikap yang perlu dikembangkan oleh seorang auditor internal dalam melaksanakan tugasnya. Auditor harus selalu bertindak obyektif berdasarkan bukti otentik yang diperoleh selama pemeriksaan dan sebelum melaporkan hasil audit, perlu untuk melakukan tinjauan dan pemeriksaan ulang data/ fakta / informasi yang diperoleh menurut (Linting, 2013).

4.2.2 Pengaruh Motivasi Terhadap Kualitas Hasil Kerja Auditor Internal Pada Inspektorat

Hipotesis kedua untuk variabel Motivasi terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap hasil kerja auditor hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh penelitian (Nuraeni, 2014) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kualitas auditor.

Menurut (Stephen *and* Judge, 2008), kekuatan berhubungan dengan derajat usaha. Namun, kekuatan tinggi tidak akan menghasilkan kinerja yang memuaskan kecuali dikaitkan dengan arah yang menguntungkan. Motivasi memiliki dimensi yang berkesinambungan, yaitu ukuran dari seberapa lama seseorang dapat mempertahankan bisnisnya.

4.2.3 Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kualitas Hasil Kerja Auditor Internal Pada Inspektorat

Hipotesis ketiga untuk variabel pengalaman kerja terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap hasil kerja auditor hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Carolita, 2012) menunjukkan bahwa Pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap Kualitas Hasil Audit.

Purnamasari dalam Asih (2006) menyimpulkan bahwa karyawan dengan pengalaman kerja yang tinggi akan memiliki kelebihan dalam berbagai cara, termasuk: menemukan kesalahan, memahami kesalahan, dan menemukan penyebab kesalahan. Pengetahuan auditor, terutama pengetahuan tentang kesalahan, terus berkembang dengan semakin banyaknya pengalaman kerja. Namun hal tersebut tidak untuk semua aspek pengetahuan tentang kekeliruan dalam suatu lingkungan audit yang lazim.

4.2.4 Pengaruh Profesionalisme Terhadap Kualitas Hasil Kinerja Auditor Internal Inspektorat

Hipotesis keempat untuk profesionalisme tidak terdapat pengaruh signifikan terhadap hasil kerja auditor hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Fietoria, 2016) menunjukkan bahwa profesionalisme secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kualitas audit. Profesionalisme adalah konsep yang digunakan untuk mengukur bagaimana profesional memandang profesinya sebagai auditor dan perilaku mereka sebagai auditor. Profesionalisme merupakan salah satu syarat yang harus dipenuhi dan dimiliki oleh seorang auditor yang nantinya akan mempengaruhi sikap dan tekad untuk menjalankan profesinya sebagai auditor independen (Lesmana dan Machdar, 2015). Meskipun konsep profesionalisme dan profesi dapat dipisahkan secara konseptual, penelitian tentang profesionalisme lebih erat kaitannya dengan pandangan konvensional tentang profesi.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis penelitian dan pembahasan pengaruh objektivitas, motivasi, pengalaman kerja audit dan profesionalisme terhadap kualitas hasil kerja auditor internal inspektorat kota palopo, kabupaten luwu utara dan kabupaten luwu. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel objektivitas, pengalaman kerja memiliki pengaruh baik secara parsial dan simultan terhadap terhadap kualitas hasil kerja auditor internal sedangkan motivasi dan profesionalisme tidak berpengaruh hal tersebut bisa dilihat dari uji T dan Uji F

Variabel objektivitas(X1), motivasi(X2), pengalaman kerja (X3) dan profesionalisme (X4) berpengaruh terhadap kualitas hasil kerja auditor internal inspektorat kota palopo, kabupaten luwu utara dan kabupaten luwu artinya bahwa H1, H3 memiliki pengaruh yang signifikan sedangkan H2 memiliki pengaruh yang negatif dan H4 tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kualitas kerja audit.

5.2 Saran

Berdasarkan penulisan penelitian ini, tentu peneliti menyadari bahwa masih terdapat kekurangan didalamnya. Bagi akademik penelitian ini dapat dijadikan bahan pertimbangan penelitian selanjutnya yang sesuai dengan penelitian ini. Maka peneliti menyarankan bagi auditor internal inspektorat kota palopo, kabupaten luwu utara dan kabupaten luwu. Untuk lebih meningkatkan

objektivitas, motivasi, pengalaman kerja audit dan profesionalisme terhadap tugas dan tanggung jawab yang di milikinya sehingga memberikan dampak yang semakin baik

DAFTAR RUJUKAN

- Alim. 2007. Pengaruh Kompetensi dan Independensi Terhadap Kualitas Audit Dengan Etika Auditor Sebagai Variabel Moderasi. *Simposium Nasional Akuntansi X Makassar*.
- Arum, E.D.P. 2008. Pengaruh Persuasi Atas Preferensi Klien dan Pengalaman Audit Terhadap Pertimbangan Auditor Dala Mengevaluasi Bukti Audit. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan Indonesia*, 5(2).
- Asih, R. D. 2006. Pengaruh Interaksi *Locus Of Control* Auditor dan Struktur Audit Terhadap Kinerja Auditor. *Jurnal Ilmiah Bidang Akuntansi Dan Manajemen*.
- Carolita, M.K. 2012. Pengaruh Pengalaman Kerja, Independensi, Objektivitas, Integritas, Kompetensi, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kualitas Hasil Audit. *Skripsi*. Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegro.
- Christiawan, Y. J. 2002. Kompetensi dan Independensi Akuntansi Publik Refleksi Hasil Penelitian Empiris. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan*, 4(2).
- Dewi, N.P., dan R. Agusti. 2013. Pengaruh Kompetensi, Independensi, dan Profesionalisme Terhadap Kualitas Audit. *Jurnal Ekonomi*, 21(3).
- Effendy, M. 2010. Pengaruh Kompetensi, Independensi, dan Motivasi Terhadap Kualitas Audit Aparat Inspektorat Dalam Pngawasan Keuangan Daerah (Studi Empiris Pada Pemerintahan Kota Gorontalo). *Doctoral Dissertation*. Universitas Diponegoro.
- Freeman, R. E., and D. L. Reed. 1983. Stockholder and Stakeholders: A New Perspective On Corporate Governane. *California Management Review*, 25(3).
- Ghozali. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Goode, W. J. 1957. Community Within A Community The Profession. *American Sociological Review*, 22(2).
- Greenwood, E. 1957. Atributes Of A Profession Social Work. *Journal of Accounting and Economics*, 2(3).
- Hall, R. H. 1968. Profesionalization And Bureaucratization. *American Sociological Review*, 2(3).

- Hanjani, A. 2014. Pengaruh Etika Auditor , Pengalaman Auditor , Fee Audit , Dan Motivasi Auditor Terhadap Kualitas Audit (Studi Pada Auditor KAP di Semarang). *Skripsi* . Program Studi Akuntansi: Universitas Diponegoro.
- Heider, F. 1958. *The Psychology Of International Relatios*. New York: Wiley.
- Herliansyah, Y., dan M. Ilyas. 2006. Pengaruh Pengalaman Auditor Terhadap Bukti Tidak Relevan Dalam Auditor Judgment. *Simposium Nasional Padang 9*.
- Instruksi Presiden Republik Indonesia. 2014. *Peningkatan Kualitas Sistem Pengendalian Intern Dan Keandalan Penyelenggaraan Fungsi Pengawasan Intern*.
- Johnson, T. 1972. *professions and power*. London: Macmillan.
- Kalbers, L. P., and T. J. Fogarty. 1995. Professionalism And Internal Auditor: A Profile. *American Journal of Bussines*, 2(22).
- Kopai, M. 2004. *Principles Of Agricultural Economics*. Tehran University.
- Lesmana, R., dan N. M. Machdar. 2015. Pengaruh Profesionalisme, Kompetensi, Dan Independensi Auditor Terhadap Kualitas Audit. *Jurnal Bisnis Dan Komunikasi*, 2(1).
- Linting, I. 2013. Pengaruh Kompetensi, Objektivitas, Independensi Dan Kinerja Auditorr Internal Terhadap Ualitas Audit. *Skripsi*. Makassar: Universitas Hasanuddin.
- Luthans, F. 2005. *Perilaku Organisasi* (10th ed.). Yogyakarta: Andi.
- Mabruri, H. 2010. analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kualitas Hasil Audit Di Lingkungan Pemerintah Daerah. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi Univeritas Sebelas Maret.
- Mardisar, D., dan R. N. Sari. 2007. Pengaruh Akuntabilitas Dan Pengetahuan Terhadap Kualitas Hasil Kerja Audit. *Simposium Nasional Akuntansi X Makassar*.
- Morrow, P. C., and J. F. Goetz. 1988. Professionalism As Form Of Work Commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 2(32).
- Nuraeni, A. 2014. Pengaruh Independensi, Kompetensi, Etika Dan Motivasi Terhadap Kualitas Auditor Internal Pada Bank Konvensional Di Kota Makassar. *Skripsi*. Universitas Hasanuddin Makassar.

- Peraturan Pemerintah. 2008. *tentang SPIP pasal 49 ayat 2*.
- Rahayu, S. K., dan E. Suhayati. 2009. *Konsep Dasar Auditing Dan Pedoman Pemeriksaan Akuntan Publik*. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Rahmawati. 1997. Hubungan Antara Profesionalisme Internal Auditor Dengan Kinerja Tugas, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Keinginan Untuk Pindah. *Tesis*. Universitas Gadjadara Yogyakarta.
- Reksohadiprodjo, S., & H. Hani. 1990. *Teori Perilaku Dan Organisasi Perusahaan* (2nd ed.). BPF. Yogyakarta.
- Roslender, R. 1990. Sociology And Management Accounting Research. *The British Accounting Review*, 22(4).
- Sekaran, U. 2014. *Metodologi Penelitian Untuk Bisnis (Research Methods For Business)* (4th ed.). Salemba Empat. Jakarta.
- Stephen, P. R., & T. Judge. 2008. *Perilaku organisasi* (12th ed.). Salemba Empat. Jakarta.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- Sukriah, I., Akram, dan B. A. Inapaty. 2009. Pengaruh Pengalaman Kerja, Independensi, Obyektifitas, Integritas dan Kompetensi Terhadap Kualitas Hasil Pemeriksaan. *Jurnal Bisnis Dan Komunikasi*.
- Tjiptono, F. 2004. *Manajemen Jasa*. Andi. Yogyakarta.
- Wibowo, W. 1996. Pengaruh Derajat Kompetitif Antara Kantor Akuntan Publik (KAP) Terhadap Independensi Penampilan Akuntan Publik Dalam Pelaksanaan Audit Pada KAP Surabaya. *Journal of Accounting and Economics*, 22(2).
- Wroom. 1964. Professionalism Influence On Performance: Archives Of Psychology. *New England University*, 4(3).
- Yohanis, S. G. 2002. Analisis Pengalaman Terhadap Profesionalisme Terhadap Hasil Kerja. *Jurnal Manajemen Dan Sistem Informasi*, 1(3).
- Yusnita, R. T. 2009. Pengaruh Kompetensi Dan Independensi Auditor Intern Terhadap Kualitas Hasil Pemeriksaannya. *Jurnal Akuntansi*, 5(2).

Yusuf, M. 2014. Pengaruh Kompetensi, Objektivitas Dan Integritas Auditor Terhadap Kualitas Hasil Kerja Auditor. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.