

**PENGARUH KOMPETENSI AUDITOR, BEBAN KERJA,
PENGALAMAN KERJA DAN SISTEM PENGENDALIAN
INTERNAL TERHADAP KUALITAS AUDIT DI
INSPEKTORAT KABUPATEN SIMEULUE**

SKRIPSI

**Diajukan untuk Melengkapi Tugas-tugas dan
Memenuhi Syarat Guna Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi**

Oleh

ALRIZKA DELFIANA

1902110072



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
BANDA ACEH
2023**



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI

JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Akuntansi
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 22 Agustus 2023

TANDA PERSETUJUAN/PENGESAHAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

ALRIZKA DELFIANA
NPM : 1902110072

Dengan judul:

**PENGARUH KOMPETENSI AUDITOR, BEBAN KERJA, PENGALAMAN KERJA
DAN SISTEM PENGENDALIAN INTERNAL TERHADAP KUALITAS AUDIT DI
INSPEKTORAT KABUPATEN SIMEULUE**

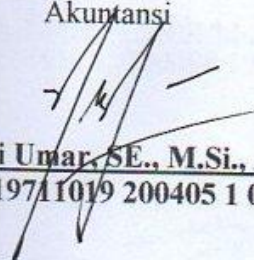
Yang diajukan untuk memenuhi sebagian dari syarat-syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

Menyetujui / Mengesahkan :

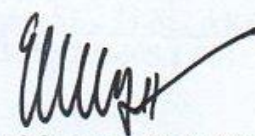
Ketua Program Studi
Akuntansi

Pembimbing I

Pembimbing II


Alkifli Umar, SE., M.Si., Ak.CA
NIK. 19711019 200405 1 001


Dr. Surna Lastri, SE., M.Si
NIK. 19740221 200801 2 001


Emmi Suryani Nst, SE., M.Si
NIK. 19800301 200610 2 001

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi


Drs. Tarmizi Gadeng, SE., M.Si., MM
NIK: 19700408 199401 1 001



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI

JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Akuntansi
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 22 Agustus 2023

TANDA PERSETUJUAN KOMISI UJIAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

ALRIZKA DELFIANA
NPM : 1902110072

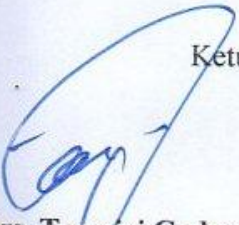
Dengan judul:

**PENGARUH KOMPETENSI AUDITOR, BEBAN KERJA, PENGALAMAN KERJA
DAN SISTEM PENGENDALIAN INTERNAL TERHADAP KUALITAS AUDIT DI
INSPEKTORAT KABUPATEN SIMEULUE**

Yang telah dipertahankan di depan Komisi Ujian, pada tanggal 11 Agustus 2023

Menyetujui / Mengesahkan :
Komisi Ujian

Ketua


Drs. Tarmizi Gadeng, SE., M.Si., MM
NIK. 19700408 199401 1 001

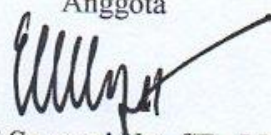
Sekretaris


H. Zulkifli Umar, SE., M.Si., Ak.CA
NIK. 19711019 200405 1 001

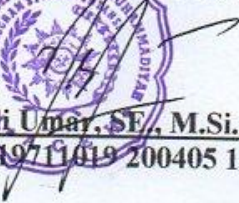
Anggota


Dr. Surna Lastri, SE., M.Si
NIK. 19740221 200801 2 001

Anggota


Emmi Suryani Nst, SE., M.Si
NIK. 19800301 200610 2 001

Mengetahui
Ketua Program Studi Akuntansi


H. Zulkifli Umar, SE., M.Si., Ak.CA
NIK. 19711019 200405 1 001

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

"SAYA YANG BERTANDA TANGAN DI BAWAH INI MENYATAKAN BAHWA SKRIPSI INI TELAH DITULIS DENGAN SESUNGGUH-SUNGGUHNYA DAN TIDAK ADA BAGIAN YANG MERUPAKAN PENJIPLAKAN KARYA ORANG LAIN DI PROGRAM STUDI AKUNTANSI FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH, APABILA DI KEMUDIAN HARI TERBUKTI BAHWA PERNYATAAN INI TIDAK BENAR MAKA SAYA SANGGUP MENERIMA HUKUMAN/SANKSI SESUAI PERATURAN YANG BERLAKU"

Banda Aceh, 22 Agustus 2023

Yang Menyatakan



Alrizka Delfiana

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai civitas akademik Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh, saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Alrizka Delfiana
NPM : 1902110072
Program Studi : Akuntansi
Fakultas : Ekonomi
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh **Hak Bebas Royalty Non Eksklusif (*Non-Exclusive Royalty Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul :

PENGARUH KOMPETENSI AUDITOR, BEBAN KERJA, PENGALAMAN KERJA DAN SISTEM PENGENDALIAN INTERNAL TERHADAP KUALITAS AUDIT DI INSPEKTORAT KABUPATEN SIMEULUE

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan) dengan Hak Royalty Non-Eksklusif ini Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Banda Aceh
Pada Tanggal : 22 Agustus 2023

Yang Menyatakan,



Alrizka Delfiana

KATA PENGANTAR



Ungkapan rasa syukurku padaMu Ya Allah, Tuhan semesta alam, atas segala limpahan kasih sayang, nikmat Islam dan Iman di jalanMu sehingga skripsi yang berjudul **“Pengaruh Kompetensi Auditor, Beban Kerja, Pengalaman Kerja dan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kualitas Audit di Inspektorat Kabupaten Simeulue”** dapat terselesaikan dengan banyak kemudahan dan pertolongan. Skripsi ini disusun sebagai salah satu persyaratan guna memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan dan penyelesaian skripsi ini tidak luput dari bantuan, bimbingan dan dorongan dari semua pihak. Untuk itu pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang tak terhingga kepada :

1. Bapak Dr. H. Aslam Nur, MA selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Aceh
2. Bapak Drs. Tarmizi Gadeng, SE, M.Si, MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
3. Bapak Zulkifli Umar, SE, M.Si, Ak, CA selaku Ketua Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh beserta Staf Pengajar.
4. Ibu Dr. Surna Lastri, SE.,M.Si selaku Dosen pembimbing I yang telah banyak memberikan arahan dan bimbingan untuk kesempurnaan skripsi ini.
5. Ibu Emmi Suryani Nst,SE., M.Si selaku Dosen pembimbing II yang telah banyak memberikan arahan dan bimbingan untuk kesempurnaan skripsi ini.
6. Kepada kantor Inspektorat Kabupaten Simeulue yang telah mengizinkan penulis melakukan penelitian pada skripsi ini.

7. Yang Mulia Ayahanda Alimin dan ibunda tercinta Anita Delifa atas segala doa, semangat, ridho, kasih sayang dan uang jajan yang selalu tercurah.
8. Spesial untuk adik tersayang Nisrina, Alzahra, Almira dan Alm nenek yang telah memberi semangat dan perhatian dalam penyusunan skripsi ini.
9. Kepada sahabat-sahabat angkatan 2019 terutama Thara, Thesya, Nadia, Sarah yang telah banyak menemani penulis dalam penyusunan skripsi ini.
10. Kepada diriku sendiri yang telah berjuang menyelesaikan skripsi ini. Terima kasih karena kuat bertahan melalui semua ini.

Demikianlah mudah-mudahan skripsi ini dapat memberikan manfaat kepada kita semua, terutama kepada penulis sendiri. Namun penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, baik dalam penyajian maupun dalam pembahasannya, oleh karena itu penulis sangat mengharapkan kritikan dan saran untuk kesempurnaan skripsi ini, semoga Allah SWT akan membalasNya dikemudian hari. *Amin ya Rabbal A'lam.*

Banda Aceh, 24 Juli 2023

Penulis

Alrizka Delfiana

DAFTAR ISI

	Halaman
KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	ii
DAFTAR TABEL	iii
DAFTAR GAMBAR.....	iv
DAFTAR LAMPIRAN	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACT.....	vii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2. Rumusan Masalah.....	6
1.3. Tujuan Penelitian	
1.4. Manfaat Penelitian	8
1.5. Ruang Lingkup Penelitian	8
BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN	9
2.1 Landasan Teoritis.....	9
2.1.1 Kualitas Audit	9
2.1.1.1 Pengertian Kualitas Audit.....	9
2.1.1.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kualitas Audit.....	10
2.1.1.3 Indikator Kualitas Audit	11
2.1.2 Kompetensi.....	12
2.1.2.1 Pengertian Kompetensi.....	12
2.1.2.2 Dimensi Kompetensi	12
2.1.2.3 Kategori Kompetensi.....	14
2.1.2.4 Indikator Kompetensi	15
2.1.3 Beban Kerja	16
2.3.1 Pengertian Beban Kerja	16
2.3.2 Manfaat Analisis Beban Kerja	18

2.3.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja.....	19
2.3.4 Indikator Beban Kerja	21
2.1.4 Pengalaman Kerja.....	22
2.1.4.1 Pengertian Pengalaman Kerja	22
2.1.4.2 Indikator Pengalaman Kerja	23
2.1.5 Sistem Pengendalian Intern Pemerintah	24
2.1.5.1 Pengertian Sistem Pengendalian Intern.....	24
2.1.5.2 Manfaat dan Tujuan Pengendalian Intern	25
2.1.5.3 Indikator Pengendalian Intern.....	27
2.2 Penelitian Sebelumnya	27
2.3 Kerangka Pemikiran.....	28
2.4 Hipotesis	28
BAB III METODE PENELITIAN	30
3.1 Desain Penelitian	30
3.1.1 Tujuan Penelitian	30
3.1.2 Jenis Penelitian.....	30
3.1.3 Horizon Waktu	30
3.1.4. Unit Analisis	31
3.2 Populasi dan Sampel	31
3.3 Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data	32
3.5 Definisi dan Operasional Variabel	33
3.4 Metode Analisis Data.....	34
3.6 Pengujian Data	35
3.6.1 Pengujian Validitas dan Reliabilitas	35
3.6.2 Pengujian Asumsi Klasik	36
3.7 Pengujian Hipotesis	38
3.7.1 Uji Parsial (Uji t).....	38
3.7.2 Uji F	39
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	36
4.1 Karakteristik Responden	36
4.2 Deskriptif Variabel Penelitian.....	38

4.2.1 Kualitas Hasil audit	38
4.2.2 Kompetensi Auditor	39
4.2.3 Beban Kerja	41
4.2.4 Pengalaman Kerja Auditor	42
4.2.5 Sistem Pengendalian Intern.....	44
4.3 Hasil Pengujian Instrumen	45
4.3.1 Hasil Pengujian Validitas dan Reliabilitas.....	45
4.3.2 Hasil Pengujian Asumsi Klasik	48
4.4 Pembahasan Hasil Penelitian	51
4.4.1 Koefisien Regresi Linier Berganda.....	51
4.4.2 Koefisien Korelasi dan Diterminasi	53
4.4.3 Hasil Pengujian Hipotesis	54
4.4.3.2 Pengujian Secara Parsial	54
4.4.3.1 Pengujian Secara Simultan	56
4.5 Implikasi Hasil Penelitian	57
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	58
5.1. Kesimpulan	58
5.2. Saran-saran.....	59
DAFTAR PUSTAKA.....	60

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya	28
Tabel 3.1 Horizon Waktu	31
Tabel 3.2 Populasi dan Sampel Penelitian	32
Tabel 3.3 Skala Pengukuran.....	32
Tabel 3.4 Operasionalisasi Variabel.....	33
Tabel 4.1. Karakteristik Responden/ Auditor Pemerintah pada Inspektorat Kabupaten Simeulu	37
Tabel 4.2 Gambaran Kualitas Hasil Audit Auditor Pemerintah pada Inspektorat Kabupaten Simeulu	38
Tabel 4.3 Gambaran Kompetensi Auditor Pemerintah pada Inspektorat Kabu- paten Simeulu.....	39
Tabel 4.4 Gambaran Beban Kerja Auditor Pemerintah pada Inspektorat Kabu- paten Simeulu.....	41
Tabel 4.5 Gambaran Pengalaman Kerja Auditor Pemerintah pada Inspektorat Kabupaten Simeulu	42
Tabel 4.6 Gambaran Sistem Pengendalian Intern Instansi/ Dinas Tempat Tempat Dilaksanakannya Audit oleh Auditor Inspektorat Kabupaten Simeulu	44
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas.....	46
Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas	47
Tabel 4.9 Hasil Analisis Model Regresi.....	51
Tabel 4.10 Hasil Analisis Korelasi dan Diterminasi	53

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	28

PENGARUH KOMPETENSI AUDITOR, BEBAN KERJA, PENGALAMAN KERJA, DAN PENGENDALIAN INTERNAL TERHADAP KUALITAS AUDIT DI INSPEKTORAT KABUPATEN SIMEULEU

ALRIZKA DELFIANA

_NPM: 1902110072

Pembimbing :

1. Dr. Surna Lastri, SE., M.Si
2. Emmi Suryani Nst, SE., M.Si

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi, beban kerja, pengalaman kerja, dan sistem pengendalian intern terhadap kualitas hasil audit auditor pemerintah pada Inspektorat Kabupaten Simeulu. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Auditor Pemerintah yang bekerja pada Inspektorat Kabupaten Simeulu yang berjumlah sebanyak 35 auditor. Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan sampel jenuh atau disebut juga dengan sampel sensus yaitu dengan mengambil seluruh populasi. Pengumpulan data dilakukan dengan pembagian kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi, beban kerja, pengalaman kerja dan sistem pengendalian internal berpengaruh positif terhadap kualitas hasil audit. Penelitian ini hanya terbatas ruang lingkupnya, terutama keterbatasan dalam pengambilan sampel dan objek penelitian di pertimbangkan dalam penelitian selanjutnya. Disamping itu, juga memperluas diskusi dibidang audit, terutama tentang strategi untuk mendapatkan laporan hasil audit yang berkualitas khususnya pada inspektorat simeulue.

Kata kunci : Kompetensi, beban kerja, pengalaman kerja, sistem pengendalian internal dan hasil audit

**THE INFLUENCE OF AUDITOR COMPETENCE, WORKLOAD, WORK
EXPERIENCE AND INTERNAL CONTROL ON AUDIT QUALITY IN THE
INSPECTORATE OF SIMEULUE DISTRICT**

ALRIZKA DELFIANA

_NPM: 1902110072

Mentor :

- 1. Dr. Surna Lastri,SE., M.Si**
- 2. Emmi Suryani Nst, SE., M.Si**

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of needs, workload, work experience, and internal control systems on the quality of government auditors' audit results at the Simeulu District Inspectorate. The population in this study were all Government Auditors who worked at the Simeulu District Inspectorate, totaling 35 auditors. The sampling technique uses a saturated sample or also called a census sample, namely by taking the entire population. Data collection was carried out by distributing questionnaires. The results of the study show that competency, workload, work experience and internal control systems have a positive effect on the quality of audit results. This research is only limited in scope, especially the limitations in sampling and research objects are considered in further research. In addition, it also broadens the discussion on auditing, especially on strategies to obtain quality audit reports, especially for the Simeulue inspectorate.

Keywords: Competency, workload, work experience, internal control system and audit results.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Kegiatan Audit yang berkualitas saat ini sangat dibutuhkan pada berbagai aspek yang berkaitan dengan pemeriksaan, baik pemeriksaan keuangan maupun pemeriksaan kinerja dan kepatuhan. Audit yang berkualitas yaitu pada saat melakukan audit sesuai dengan standar yang telah ditetapkan apalagi dengan diberlakukannya *good governance* saat ini membuat pengawasan dan pemeriksaan dapat mempersempit ruang gerak dan kesempatan untuk melakukan korupsi dan praktik melanggar hukum lainnya (Nasution, *et al*, 2019). Kualitas Audit juga merupakan peluang bagi seorang auditor untuk kemungkinan menemukan dan melaporkan apabila adanya pelanggaran suatu sistem akuntansi kliennya.

Sementara isu audit yang berkualitas di organisasi sektor publik baru terasa 10 tahun setelah diterapkan era reformasi. Audit yang berkualitas pada institusi pemerintah menjadi terasa penting saat ini yang bertujuan untuk mengingat dan memberikan landasan atas pertanggung jawaban atas apa yang telah dilakukan oleh pemerintahan. Sebagian uang yang digunakan oleh Lembaga Eksekutif adalah uang rakyat, uang banyak orang yang perlu dipertanggung jawabkan penggunaannya serta perlu di diperiksa kewajarannya. Audit yang independent dan berkualitas pada sektor publik menjadi fokus perhatian karena instansi pemerintah tidak terbuka terhadap masyarakat mengenai kondisi keuangan sebenarnya dan instansi pemerintah rawan terhadap penyalahgunaan anggaran (Nasution *et al*, 2019).

Audit sektor publik di Indonesia melibatkan Badan Pemeriksaan Keuangan selaku auditor eksternal dan Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) termasuk salah satu didalamnya adalah Inspektorat Daerah. Inspektorat daerah mempunyai tugas membantu kepala daerah dalam membina dan mengawasi pelaksanaan urusan pemerintahan daerah di seluruh Indonesia. Sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 72 Tahun 2019 Tentang Perangkat Daerah maka tugas-tugas Inspektorat provinsi Aceh adalah melaksanakan tugas perumusan kebijakan teknis bidang pengawasan dan fasilitasi pengawasan, melaksanakan pengawasan internal terhadap kinerja dan keuangan pemerintah melalui kegiatan audit, reviu, evaluasi, pemantauan serta bentuk kegiatan pengawasan lainnya atas penugasan dari gubernur atau Menteri. Selain itu menurut pasal 11 Peraturan Pemerintah Nomor 72 Tahun 2019, Inspektorat juga ikut bertugas dalam pelaksanaan koordinasi pencegahan tindak pidana korupsi maupun kecurangan.

Inspektorat Kabupaten Simeuleu merupakan salah satu unsur pelaksanaan pengawas dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah di Kabupaten Simeuleu. Inspektorat Kabupaten Simeuleu mempunyai tugas membantu kepala daerah dalam membina dan mengawasi pelaksanaan urusan pemerintahan di Kabupaten Simeuleu. Sebagai auditor pemerintah, Inspektorat Kabupaten Simeuleu juga ikut serta melaksanakan kegiatan audit terutama untuk audit kinerja ataupun audit untuk tujuan tertentu yang masuk dalam bentuk pemeriksaan kepatuhan dan pemeriksaan investigatif. Seorang auditor harus mempunyai keahlian dan profesional dalam bekerja agar mampu menunjang dan dapat menguatkan pertanggung jawaban profesi terhadap klien dan juga publik.

Audit merupakan proses sistematis untuk memperoleh dan mengevaluasi bukti-bukti secara obyektif yang berhubungan dengan kegiatan ekonomi dan transaksi keuangan, dengan tujuan untuk menetapkan tingkat kesesuaian antara transaksi tersebut dengan kriteria yang telah direncanakan termasuk prosedur dan aturan-aturan yang telah ditetapkan. Dari kegiatan tersebut kemudian Inspektorat menyampaikan hasil-hasilnya kepada Bupati. Namun proses audit tidak akan terlepas dari permasalahan dan kesalahan sehingga kemudian berdampak terhadap kualitas audit yang dihasilkan, dan untuk menjaga hasil audit yang baik seorang auditor harus memenuhi tanggung jawab profesionalnya sebagai auditor dengan kompetensi dan keahlian yang tinggi (Azhari et al, 2020).

Kualitas audit dari sudut pandang laporan keuangan yang diperiksa merupakan kemampuan auditor dalam memberikan jaminan bahwa tidak ada salah saji yang material serta kecurangan dalam laporan keuangan. Sementara dari sudut pandang auditor sendiri, kualitas auditor adalah terlaksananya kegiatan audit sesuai dengan standar profesi, serta dapat menilai resiko transaksi keuangan dengan tujuan untuk meminimalisasi resiko litigasi dan dapat mendeteksi kekeliruan atas penyajian laporan keuangan sehingga dapat dilakukan evaluasi untuk meningkatkan kewajaran dan menghasilkan kualitas audit yang baik dan jauh dari berbagai salah saji dan kecurangan (Sihombing dan Triyanto, 2019).

Audit yang dilakukan oleh pihak Inspektorat Kabupaten Simeuleu bukanlah sebuah pekerjaan yang sembarangan meskipun proses audit dilakukan dengan berhati-hati, namun kemungkinan munculnya hasil yang tidak diharapkan tetap ada, bahkan ada sejumlah kesalahan-kesalahan yang masih terjadinya. Berdasarkan pengamatan penulis dari laporan hasil pemeriksaan (LHP) tahun

2020 oleh badan pemeriksa keuangan (BPK) didapat wajar tanpa pengecualian (WTP) namun dalam aspek pengendalian internal yang dilaporkan dalam Laporan Hasil Pemeriksaan (LHP) buku II BPK tahun 2020 masih ditemukan beberapa permasalahan yang perlu mendapat perhatian yaitu pengelolaan belanja hibah dan bantuan sosial yang tidak sesuai dengan ketentuan, kemudian juga terdapat penyelesaian 19 paket pekerjaan pada beberapa Satuan Kredit Pengembangan Keprofesian (SKPK) terlambat serta juga ditemukan adanya pertanggung jawaban biaya perjalanan dinas yang tidak sesuai kondisi sebenarnya (LHP BPK 2021).

Berdasarkan fenomena diatas dapat dilihat bahwa indikasi kualitas auditor pada inspektorat Kabupaten Simeulue masih memiliki beberapa kelemahan dalam mengungkapkan dan memperbaiki berbagai aktivitas dalam pengelolaan Anggaran Pemerintah. Sehingga perlunya meningkatkan kualitas audit yang akan datang agar dapat menghindari hal-hal tersebut. Banyak faktor yang mempengaruhi kualitas Audit pada Inspektorat Kabupaten Simeulue termasuk diantaranya kompetensi auditor, beban kerja, pengalaman kerja, dan sistem pengendalian internal dan lainnya.

Kompetensi Auditor menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kualitas audit yang harus dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh motif dan sikap kerja yang baik. Hadirnya undang-undang Nomor 5 tahun 2014 tentang ASN membuat kompetensi auditor menjadi salah satu kebijakan penting dalam manajemen Kepegawaian Negeri Sipil termasuk pada Inspektorat Kabupaten Simeuleu. Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor: PER/OS/M.PAN /03/2008 tentang standar Audit Aparat Pengawasan Intern Pemerintah serta Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan

Aparatur Negara Nomor PER/220/M.PAN/7/2008 tentang Jabatan Fungsional Auditor, mengharuskan semua Auditor pada Inspektorat Daerah harus memiliki standar kompetensi sesuai dengan standar kompetensi yang di persyaratkan khususnya standar Kompetensi Teknis (UU No. 05 Tahun 2015).

Kemudian beban kerja juga menjadi salah satu faktor yang ikut mempengaruhi kualitas audit pada Inspektorat Kabupaten Simeuleu. Beban kerja auditor pada Inspektorat Kabupaten Simeuleu adalah seberapa banyak jumlah dokumen keuangan pemerintah daerah yang harus diperiksa dalam setiap tahun anggaran, luasnya ruang lingkup pemeriksaan yang ditugaskan meliputi jumlah SKPD yang harus di periksa serta adanya tugas-tugas lainnya selain audit seperti tugas pengawasan dan konsultasi. Seluruh tugas-tugas tersebut akan mempengaruhi waktu kerja, tingkat ketelitian dan bahkan dapat menimbulkan kelelahan dan kebingungan auditor dalam bekerja. Kondisi tersebut kemudian sering membuat salah saji dan kecurangan tidak dapat terdeteksi secara tepat (sutrisno 2020).

Selain beban kerja, pengalaman audit juga merupakan salah satu faktor yang ikut mempengaruhi kualitas audit pada laporan keuangan pemerintah daerah. Pengalaman auditor (*experience auditors*) merupakan suatu proses pembelajaran dan penambahan perkembangan potensi untuk bertindak laku. Pengalaman seseorang dapat diartikan sebagai suatu proses yang dapat membawa seseorang kepada suatu pola tingkah laku yang lebih tinggi. Semakin banyak seorang auditor melakukan pemeriksaan laporan keuangan, maka semakin tinggi tingkat skeptisisme profesional dan kemampuan yang dimiliki auditor dalam mendeteksi salah saji dan kecurangan (Genasa et al 2018).

Selain kompetensi, beban kerja dan pengalaman auditor, sistem pengendalian internal juga menjadi salah satu faktor yang ikut mempengaruhi kualitas audit pada Inspektorat Kabupaten Simeuleu. Sistem Pengendalian Intern (SPI) adalah proses yang integral pada tindakan dan kegiatan yang dilakukan secara terus menerus oleh pimpinan dan seluruh pegawai untuk tercapainya tujuan organisasi melalui kegiatan yang efektif dan efisien, keandalan pelaporan keuangan, pengamanan aset daerah maupun negara, dan ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan. Baik buruknya sistem pengendalian internal yang terjadi pada SKPD di Kabupaten Simeuleu akan ikut mempengaruhi baiknya buruknya lingkungan pemeriksaan meliputi scope objek keuangan daerah yang akan diperiksa. Semakin baik sistem pengendalian intern juga akan membuat keyakinan auditor terhadap salah saji dan kecurangan dalam proses pemeriksaan juga akan semakin baik, sehingga kualitas audit akan jauh lebih baik (PP No 60 tahun 2008).

Berdasarkan masalah di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang dituangkan dalam bentuk skripsi dengan judul: **"Pengaruh Kompetensi Auditor, Beban Kerja, Pengalaman Kerja, dan Pengendalian Internal Terhadap Kualitas Audit di Inspektorat Kabupaten Simeuleu.**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan di atas, maka dapat diidentifikasi masalah penelitian adalah:

1. Apakah kompetensi auditor, beban kerja, pengalaman kerja, dan pengendalian internal terhadap kualitas audit di Inspektorat Kabupaten Simeuleu.

2. Apakah kompetensi auditor berpengaruh terhadap kualitas audit di Inspektorat Kabupaten Simeuleu.
3. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kualitas audit di Inspektorat Kabupaten Simeuleu.
4. Apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap kualitas audit di Inspektorat Kabupaten Simeuleu.
5. Apakah pengendalian internal berpengaruh terhadap kualitas audit di Inspektorat Kabupaten Simeuleu.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian rumusan masalah sebelumnya maka yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah

1. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi auditor, beban kerja, pengalaman kerja, dan pengendalian internal terhadap kualitas audit di Inspektorat Kabupaten Simeuleu.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi auditor berpengaruh terhadap kualitas audit di Inspektorat Kabupaten Simeuleu.
3. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja berpengaruh terhadap kualitas audit di Inspektorat Kabupaten Simeuleu.
4. Untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja berpengaruh terhadap kualitas audit di Inspektorat Kabupaten Simeuleu.
5. Untuk mengetahui pengaruh pengendalian internal berpengaruh terhadap kualitas audit di Inspektorat Kabupaten Simeuleu.

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

a. Bagi Pihak Akademisi

Melengkapi temuan empiris mengenai pengaruh kompetensi auditor, beban kerja, pengalaman kerja, dan pengendalian internal terhadap kualitas audit di Inspektorat Kabupaten Simeuleu dalam bentuk referensi dan jurnal ilmiah untuk penelitian lanjutan.

b. Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya khasanah pengembangan ilmu pengetahuan dan penemuan teori-teori baru dalam bidang ilmu akuntansi.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Penulis

Meningkatkan wawasan dan kemampuan berfikir penulis dalam memahami pengaruh pengaruh kompetensi auditor, beban kerja, pengalaman kerja, dan pengendalian internal terhadap kualitas audit di Inspektorat Kabupaten Simeuleu.

b. Inspektorat Kabupaten Simeulue

Memberikan sumbangan informasi yang konstruksi untuk memperhatikan kompetensi, beban kerja, pengalaman kerja, dan pengendalian internal dalam upaya meningkatkan kualitas audit

c. Bagi Masyarakat

Memberikan sumbangan informasi yang terpercaya bagi masyarakat tentang kualitas pengawasan dan pemeriksaan keuangan daerah.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini dibatasi pada pengaruh variable kompetensi auditor, beban kerja pengalaman kerja, dan pengendalian internal terhadap kualitas audit di Inspektorat Kabupaten Simeulue.

BAB II

KAJIAN KEPUSTAKAAN

2.1 Landasan Teoritis

2.1.1 Kualitas Audit

2.1.1.1 Pengertian Kualitas Audit

Kualitas audit dari sudut Istilah kualitas audit mempunyai arti yang berbeda-beda. Para pengguna laporan keuangan, mereka mengartikan kualitas audit adalah kemampuan auditor dalam memberikan jaminan bahwa tidak ada salah saji yang material serta kecurangan dalam laporan keuangan. Sementara dari pihak auditor sendiri, kualitas auditor adalah terlaksananya kegiatan audit sesuai dengan standar profesi, dengan menilai resiko transaksi keuangan dengan tujuan untuk meminimalisasi resiko litigasi (Rahima dan Haryono, 2021).

Menurut Arintowati (2022) kualitas audit adalah pelaksanaan audit yang dilakukan sesuai dengan standar sehingga mampu mengungkapkan dan melaporkan apabila terjadi pelanggaran yang dilakukan klien. Tandilangi (2022) menjelaskan kualitas audit adalah tindakan dimana seorang auditor melaporkan hasil auditnya berdasarkan bukti yang ada kepada pihak yang berkepentingan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan Aparat Pengawasan Internal Pemerintah (APIP).

Kualitas audit merupakan kemampuan auditor dalam mendeteksi kesalahan pada laporan keuangan dan melaporkannya kepada pengguna laporan keuangan. Menurut Rahima dan Haryono (2021) kualitas audit adalah probabilitas bahwa auditor tidak akan melaporkan laporan audit dengan opini wajar tanpa

pengecualian untuk laporan keuangan yang mengandung kesalahan material.

Menurut Puspitaningtyas (2022) kualitas audit adalah sebagai berikut:

”Kualitas audit (*audit quality*) terkait dengan bagaimana cara untuk mendeteksi audit dan melaporkan salah saji material dalam laporan keuangan. Aspek deteksi adalah refleksi dari kompetensi auditor, sedangkan pelaporan adalah refleksi etika atau integritas auditor. Kualitas audit diukur berdasarkan akurasi informasi yang dilaporkan auditor”.

Menurut Standar Profesi Akuntansi Publik (SPAP) dalam Arintowati (2022:289) audit yang dilakukan auditor dikatakan berkualitas jika memenuhi standar auditing dan standar pengendalian mutu. Kualitas audit menurut Rahima dan Haryono (2021) didefinisikan sebagai probabilitas seorang auditor dalam menemukan dan melaporkan suatu kesalahan atau ketidakberesan yang terjadi pada sistem akuntansi klien.

2.1.1.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kualitas Audit

Menurut Hasibuan *et al*, (2022) menjelaskan adanya dua variabel yang mempengaruhi kualitas audit, dari dua variabel tersebut dia melahirkan 4 hipotesis, yang menyatakan korelasinya dengan kualitas audit yaitu:

1. Tenure adalah lamanya waktu auditor tersebut telah melakukan pemeriksaan terhadap suatu unit usaha, perusahaan atau instansi. Peneliti berasumsi bahwa semakin lama dia telah melakukan audit, maka kualitas audit yang dihasilkan akan semakin rendah. Karena auditor menjadi kurang memiliki tantangan dan prosedur audit yang dilakukan kurang inovatif atau mungkin gagal untuk mempertahankan sikap professional skeptis.
2. Jumlah klien. Peneliti berasumsi bahwa semakin banyak jumlah klien maka kualitas audit akan semakin baik. Karena auditor dengan jumlah klien yang banyak akan berusaha menjaga reputasinya.
3. Ukuran dan kekayaan atau kesehatan keuangan klien juga berkorelasi dengan kualitas audit. Dan korelasinya menunjukkan hubungan yang negatif, dengan asumsi bahwa semakin sehat keuangan klien, maka ada kecendrungan klien tersebut untuk menekan auditor untuk tidak mengikuti standar. Kemampuan auditor untuk bertahan dari tekanan

klien adalah tergantung pada kontrak ekonomi dan kondisi lingkungan dan gambaran perilaku auditor.

4. Adanya pihak ketiga yang akan melakukan review atas laporan audit. Kualitas audit akan meningkat jika auditor tersebut mengetahui bahwa hasil pekerjaannya akan direview oleh pihak ketiga.

Menurut Puspitaningtyas (2022) kualitas audit sangat ditentukan oleh

kualitas bukti audit yang dikumpulkan oleh auditor adalah sebagai berikut:

1. Relevansi. Bukti yang dipakai untuk mengaudit ialah bukti yang relevan dengan tujuan dilaksanakannya. Bukti relevan yang dimaksud ialah bukti yang sekiranya dibutuhkan untuk maksud tertentu.
2. Sumber Perolehan Bukti sumber perolehan bukti dapat diperoleh dari pihak independen, manajemen internal dan yang terakhir diperoleh dari hasil pengamatan auditor sendiri
3. Ketepatan Waktu Ketepatan waktu menjadi hal penting karena bermanfaat untuk mengetahui apakah pengakuan yang dilakukan perusahaan sudah tepat atau belum. Seperti hutang, aktiva lancar ataupun lainnya.
4. Objektivitas Bukti audit yang objektif lebih dapat dipercaya dan reliable, ketimbang yang bersifat subjektif karena dirasa kurang kompeten. Untuk membedakan bukti ini dapat dilihat dari siapa yg memberi tanda tangan.

2.1.1.3 Indikator Kualitas Audit

Kualitas audit diukur dari akurasi informasi yang dilaporkan oleh auditor.

Terakhir, kualitas audit ditentukan dari kemampuan audit untuk mengurangi *noise* dan dapat meningkatkan kemurnian (*fineness*) pada data akuntansi Arintowati, (2022). Kualitas audit dapat di ukur dengan empat kategori indikator yaitu input, proses, hasil dan konteks Rahima dan Haryono (2021). Indikator yang digunakan untuk mengukur kualitas audit adalah sebagai:

1. Deteksi salah saji, auditor harus memiliki sikap skeptisme profesional, yaitu sikap yang mencakup pikiran yang selalu mempertanyakan dan melakukan evaluasi secara kritis bukti audit. Salah saji dapat terjadi akibat dari kekeliruan atau kecurangan. Apabila laporan keuangan mengandung salah saji yang dampaknya secara individual atau keseluruhan cukup signifikan sehingga dapat mengakibatkan laporan keuangan tidak disajikan secara wajar dalam semua hal yang sesuai standar akuntansi keuangan.

2. Kesesuaian dengan Standar Umum yang Berlaku, Standar Profesi Akuntan Publik (SPAP) adalah acuan yang ditetapkan menjadi ukuran mutu yang wajib dipatuhi oleh akuntan. Auditor bertanggung jawab untuk mematuhi standar auditing yang ditetapkan Ikatan Akuntan Indonesia. Aturan Etika Komite Akuntan Publik mengharuskan anggota Ikatan Akuntan Indonesia yang berpraktik sebagai auditor mematuhi standar auditing jika berkaitan dengan audit atas laporan keuangan.
3. Kepatuhan terhadap SOP, Standar operasional perusahaan adalah penetapan tertulis mengenai apa yang harus dilakukan, kapan, dimana, oleh siapa, bagaimana cara melakukan, apa saja yang diperlukan, dan lain-lain yang semuanya itu merupakan prosedur kerja yang harus ditaati dan dilakukan. Dalam pelaksanaan audit atas laporan keuangan, auditor harus memperoleh pengetahuan tentang bisnis yang cukup untuk mengidentifikasi dan memahami peristiwa, transaksi, dan praktik yang menurut pertimbangan auditor kemungkinan berdampak signifikan atas laporan keuangan atau atas laporan pemeriksaan atau laporan audit

2.1.2 Kompetensi

2.1.2.1 Pengertian Kompetensi

Kompetensi berasal dari kata *competence* yang artinya kecakapan, kemampuan, dan wewenang. Secara etimologi kompetensi diartikan sebagai dimensi perilaku keahlian atau keunggulan seseorang yang mempunyai keterampilan, pengetahuan, dan perilaku yang baik Sutrisno (2020). Kemudian Marwansyah (2019) mengemukakan bahwa kompetensi adalah perpaduan pengetahuan, keterampilan, sikap dan karakteristik pribadi lainnya yang diperlukan untuk mencapai keberhasilan dalam sebuah pekerjaan, yang bisa diukur dengan menggunakan standar yang telah disepakati, dan yang dapat ditingkatkan melalui pelatihan dan pengembangan.

Kompetensi menurut Edison *et al* (2018) menyatakan “karakteristik yang mendasari individu yang berkaitan dengan hubungan kausal atau sebab akibat pelaksanaan yang efektif dan/atau unggul dalam pekerjaan atau keadaan”. Menurut

Busro (2018) mengemukakan “bahwa kompetensi adalah bagian yang mendalam dan melekat kepada seseorang serta perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan”. Sedangkan menurut Busro (2018) mengungkapkan sebagai berikut:

Kompetensi atau kemampuan yang harus dimiliki oleh wirausaha tersebut secara riil tercermin dalam kemampuan dan kemauan untuk memulai usaha (*start up*), kemampuan untuk mengerjakan sesuatu yang baru (*creative*), kemauan dan kemampuan untuk mencari peluang (*opportunity*), kemampuan dan keberanian untuk menanggung resiko (*risk bearing*), dan kemampuan untuk mengembangkan ide dan meramu sumber daya.

Wibowo (2018) menjelaskan pengertian kompetensi menunjukkan pada kemampuan seseorang mengelola pekerjaan dan serangkaian aktivitas untuk mencapai target dengan keahlian, keterampilan dan didukung oleh sikap kerja. Selanjutnya Sutrisno (2020) menyatakan kompetensi adalah suatu kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan.

2.1.2.2 Indikator Kompetensi

Kompetensi mencakup faktor teknis dan non teknis, kepribadian dan tingkah laku, soft skills dan hard skill menjadi faktor kunci dalam mencapai keberhasilan kerja Revida *et al.*,(2022). Menurut Wibowo (2018) indikator kompetensi dapat dikembangkan dalam 5 unsur yaitu sebagai berikut:

1. Motif
Motif adalah sesuatu yang secara konsisten dipikirkan atau diinginkan oleh seseorang, yang selanjutnya akan mengarahkan, membimbing, dan memilih suatu perilaku tertentu untuk melakukan suatu tindakan atau tujuan.

2. Sifat
Sifat adalah watak yang membuat orang untuk berperilaku atau merespon sesuatu dengan cara tertentu.
3. Konsep diri
Konsep diri adalah sikap dan nilai-nilai atau citra diri yang dimiliki seseorang. Konsep diri merupakan sebagai perilaku yang dimiliki oleh individu atas dirinya sendiri sebagai suatu makhluk fisik, sosial, spiritual dan moral.
4. Pengetahuan
Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki seseorang untuk bidang tertentu.
5. Keterampilan
Keterampilan adalah kemampuan untuk melaksanakan suatu tugas tertentu baik secara fisik maupun mental.

2.1.2.3 Kategori Kompetensi

Menurut Wibowo (2018) mengemukakan kategori kompetensi sebagai berikut:

1. Task Achievement
Task achievement merupakan kategori kompetensi yang berhubungan dengan kinerja baik yang ditunjukkan oleh: orientasi pada hasil, mengelola kinerja, memengaruhi, inisiatif, efisiensi produksi, fleksibilitas, inovasi, peduli pada kualitas, dan keahlian teknis.
2. Relationship
Merupakan kategori kompetensi yang berhubungan dengan komunikasi serta berkerja sama dengan baik dengan orang lain yang ditunjukkan oleh aktivitas kerja sama.
3. Personal attribute
Kompetensi instrinsik individu yang menghubungkan bagaimana orang berpikir, berkembang, yang ditunjukan oleh tingkat integritas dan kejujuran, kualitas keputusan, berpikir analitis, dan berpikir konseptual.

2.1.3. Beban kerja

2.1.3.1 Pengertian Beban Kerja

Beban kerja adalah istilah yang mulai dikenal sejak tahun 1970-an. Banyak ahli yang telah mengemukakan definisi beban kerja sehingga terdapat beberapa definisi yang berbeda mengenai beban kerja. Menurut Permendagri No. 12/2008, beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu

jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu Genasa *et.al*, (2018). Beban kerja sebagai suatu upaya yang dilakukan oleh auditor dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Beban kerja juga diartikan sebagai suatu kegiatan yang memerlukan proses mental dan kemampuan, yang penyelesaiannya membutuhkan jangka waktu tertentu (Hasina dan Fauziah ,2019).

Menurut Runtuwene *et.al* (2016) menyebutkan beban kerja adalah “sejumlah kegiatan yang membutuhkan keahlian dan harus dikerjakan dalam jangka waktu tertentu dalam bentuk fisik ataupun psikis”. Menurut Meidilisa dan Hendra (2020) menjelaskan beban kerja adalah sebagai berikut:

“Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja yang dirasakan oleh seorang pekerja dapat menjadi faktor penekan yang menghasilkan kondisi-kondisi tertentu, sehingga menuntut manusia memberikan energi atau perhatian (konsentrasi) yang lebih”.

Menurut Rifai *et al.*, (2022) mengatakan beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Maharani (2021), menyatakan bahwa beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh seseorang ataupun sekelompok orang, selama periode waktu tertentu dalam keadaan normal. Menurut Rahayu *et al.*, (2022) beban kerja adalah ukuran rata-rata kegiatan dari masing-masing pekerjaan dalam waktu tertentu. Beban kerja merupakan suatu aktivitas yang dilaksanakan menggunakan tenaga fisik (otot) dan mental (otak). Menurut Sumantrie (2022) beban kerja adalah volume dari hasil kerja atau catatan tentang hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan volume yang dihasilkan oleh sejumlah karyawan dalam bagian tertentu.

2.1.3.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja

Anoraga (2018) menyatakan, faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja antara lain hubungan tugas, pendelegasian wewenang, lingkungan kerja, target pekerjaan serta kemampuan kerja. Menurut Munandar (2019) menyatakan, tiga faktor utama yang menentukan beban kerja sebagai berikut:

1. Faktor tuntutan tugas (*task demands*). Argumentasi berkaitan dengan faktor ini adalah bahwa beban kerja dapat ditentukan dari analisis tugas-tugas yang dilakukan oleh pekerja. Bagaimanapun perbedaan-perbedaan secara individu harus selalu diperhitungkan.
2. Usaha atau tenaga (*effort*). Jumlah yang dikeluarkan pada suatu pekerjaan mungkin merupakan suatu bentuk *intuitif* secara alamiah terhadap beban kerja. Bagaimanapun juga, sejak terjadinya peningkatan tuntutan tugas, secara individu mungkin tidak dapat meningkatkan tingkat *effort*.
3. *Performansi*. Sebagian besar studi tentang beban kerja mempunyai perhatian dengan tingkat *performansi* yang akan dicapai.

Sedangkan menurut Rifai *et al.*, (2022) menyatakan, bahwa beban kerja dipengaruhi faktor-faktor sebagai berikut :

- 1) Faktor eksternal yaitu beban yang berasal dari luar tubuh pekerja, seperti:
 - a. Tugas-tugas yang dilakukan yang bersifat fisik seperti stasiun kerja, tata ruang, empat kerja, alat dan sarana kerja, kondisi kerja, sikap kerja, sedangkan tugas yang bersifat mental seperti kompleksitas pekerjaan, tingkat kesulitan pekerjaan, pelatihan atau pendidikan yang diperoleh, tanggung jawab pekerjaan.
 - b. Organisasi kerja seperti masawaktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, kerja malam, sistem pengupahan, model struktur organisasi, pelimpahan tugas dan wewenang.
 - c. Lingkungan kerja adalah lingkungan kerja fisik, lingkungan kimiawi lingkungan kerja biologis, dan lingkungan kerja psikologis.
- 2) Faktor internal.
 Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal. Reaksi tubuh disebut strain, berat ringannya strain dapat dinilai baik secara objektif maupun subjektif. Faktor internal meliputi faktor somatis (Jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan), faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan. Keinginan dan kepuasan).

2.1.3.4 Indikator Beban Kerja

Sedangkan menurut Hasina dan Fauziah (2019) sebagai berikut dimensi ukuran beban kerja yang dihubungkan dengan performansi, yaitu :

1. Beban waktu (*time load*)
yaitu menunjukkan jumlah waktu yang tersedia dalam perencanaan, pelaksanaan dan monitoring tugas atau kerja.
2. Beban usaha mental (*mental effort load*)
yaitu berarti banyaknya usaha mental dalam melaksanakan suatu pekerjaan.
3. Beban tekanan Psikologis (*psychological stress load*)
Yaitu yang menunjukkan tingkat resiko pekerjaan, kebingungan, dan frustrasi seorang karyawan.

Menurut Munandar (2019) mengklasifikasikan beban kerja kedalam faktor-faktor intrinsik dalam pekerjaan sebagai berikut :

1. Tuntutan Fisik.
Kondisi kerja tertentu dapat menghasilkan prestasi kerja yang optimal disamping dampaknya terhadap kinerja pegawai, kondisi fisik berdampak pula terhadap kesehatan mental seorang tenaga kerja. Kondisi fisik pekerja mempunyai pengaruh terhadap kondisi fatal dan psikologi seseorang. Dalam hal ini bahwa kondisi kesehatan pegawai harus tetap dalam keadaan sehat saat melakukan pekerjaan , selain istirahat yang cukup juga dengan dukungan sarana tempat kerja yang nyaman dan memadai.
2. Tuntutan tugas
Kerja shift, kerja malam sering kali menyebabkan kelelahan bagi para pegawai akibat dari beban kerja yang berlebihan. Beban kerja berlebihan dan beban kerja terlalu sedikit dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Beban kerja dapat dibedakan menjadi dua kategori yaitu
 - a. Beban kerja terlalu banyak atau sedikit “Kuantitatif” yang timbul akibat dari tugas tugas yang terlalu banyak/sedikit diberikan kepada tenaga kerja untuk diselesaikan dalam waktu tertentu.
 - b. Beban kerja berlebihan atau terlalu sedikit Kualitatif yaitu jika orang merasa tidak mampu untuk melaksanakan suatu tugas atau melaksanakan tugas tidak menggunakan keterampilan dan atau potensi dari tenaga kerja
 - c. Beban kerja terlalu sedikit dapat menyebabkan kurang adanya rangsangan akan mengarah kesemangat dan motivasi yang rendah untuk kerja, karena pegawai akan merasa bahwa dia tidak maju maju dan merasa tidak berdaya untuk memperlihatkan bakat dan keterampilannya.

1.1.4 Pengalaman Kerja

1.1.4.1 Pengertian Pengalaman Kerja

Pengalaman atau masa kerja merupakan salah satu karakteristik biografi yang menunjukkan tingkatan senioritas. Masa kerja sebagai lamanya seseorang bekerja pada pekerjaan masa lalu dapat akan mempengaruhi berbagai indikator lainnya pada pegawai dalam bekerja. Menurut Siagian (2019) mengatakan pengalaman kerja merupakan keseluruhan pelajaran yang dipetik oleh seseorang dari peristiwa-peristiwa yang dilalui dalam perjalanan hidupnya.

Menurut Siregar dan Mursyidin (2019) menyatakan pengalaman adalah sebagai berikut:

“Pengalaman kerja didefinisikan sebagai lamanya waktu dalam bekerja di bidangnya, dan secara spesifik pengalaman dapat diukur dengan rentang waktu yang telah digunakan terhadap suatu pekerjaan atau tugas. Dengan demikian orang yang mempunyai jam terbang cukup tinggi dalam bekerja akan mempunyai banyak pengalaman dibandingkan dengan mereka yang mempunyai jam terbang yang masih sedikit”.

Susanto (2020) Pengalaman Auditor (*Experience Auditors*) merupakan suatu proses pembelajaran dan penambahan perkembangan potensi bertingkah laku. Pengalaman seseorang dapat diartikan sebagai suatu proses yang dapat membawa seseorang kepada suatu pola tingkah laku yang lebih tinggi.. Pengalaman kerja auditor menurut Tandilangi (2022) merupakan proses pembelajaran dan perkembangan potensi bertingkah laku auditor selama berinteraksi dengan tugas yang dilakukan selama rentang waktu tertentu.

Pengalaman audit menurut Siregar dan Mursyidin (2019) adalah pengalaman yang dimiliki seorang auditor dalam melakukan pemeriksaan dari banyaknya penugasan berbeda yang pernah dilakukan dan juga lamanya auditor menjalankan profesinya serta dapat menambah pengetahuannya mengenai

pendeteksi kekeliruan. Menurut Nitisemito (2018) pengalaman kerja sering disebut dengan istilah *“length of service”* yaitu lamanya seorang karyawan menyumbangkan tenaganya pada perusahaan tertentu. Sejauh mana tenaga kerja dapat mencapai hasil yang memuaskan dalam bekerja tergantung dari kemampuan, kecakapan dan ketrampilan tertentu agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik.

1.1.4.2 Indikator Pengalaman Kerja

Menurut Susanto (2020) ada beberapa hal yang ikut menentukan berpengalaman tidaknya seorang karyawan yang sekaligus sebagai indikator pengalaman kerja yaitu :

- a. Lama waktu/ masa kerja.
Ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.
- b. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki.
Pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh karyawan. Pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan. Sedangkan keterampilan merujuk pada kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu tugas atau pekerjaan.
- c. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan.
Tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik peralatan dan tehnik pekerjaan.

2.1.5 Sistem Pengendalian Internal Pemerintah (SPIP)

2.1.5.1 Pengertian Pengendalian Internal

Sistem pengendalian internal juga menjadi salah satu faktor yang ikut mempengaruhi kualitas audit pada Inspektorat Kabupaten Simeuleu semakin baik sistem pengendalian intern juga akan membuat keyakinan auditor terhadap salah saji dan kecurangan dalam proses pemeriksaan juga akan semakin baik, sehingga

kualitas audit akan jauh lebih baik. Untuk mencapai tujuan perusahaan, pimpinan maupun para dewan direksi perlu memastikan bahwa internal kontrol telah diterapkan dan diimplementasikan dengan tepat dan efektif. Tanpa adanya internal kontrol yang baik perusahaan akan cenderung berhadapan dengan beban biaya yang lebih besar (PP No 60 tahun 2008).

Menurut Sudarmanto (2021) pengendalian intern adalah proses yang dirancang untuk memberikan jaminan tercapainya tujuan manajemen yang efektivitas dan efisiensi operasi, tentang reliabilitas pada pelaporan keuangan, dan kepatuhan kepada hukum yang berlaku”. Pengendalian internal sebagai proses yang dijalankan oleh Dewan Komisaris, manajemen dan personil lain sebuah entitas, dirancang untuk memberikan jaminan yang masuk akal tentang pencapaian tujuan perusahaan. Lebih jelas Manuaba dan Ketut (2019) menjelaskan pengendalian adalah sebagai berikut:

“Pengendalian itu dapat berupa kebijakan, prosedur, alat-alat, dan tindakan untuk mencegah secara dini tindakan yang akan menyimpang dari jalur pencapaian tujuan organisasi, lembaga, atau perusahaan. Pengendalian internal terdiri atas rencana organisasi dan keseluruhan metode atau cara serta ukuran yang dikoordinasikan dengan tujuan untuk mengamankan harta kekayaan, meneliti keakuratan, dapat dipercayanya data akuntansi, meningkatkan efisiensi operasi, dan mendorong dipatuhinya kebijakan manajemen yang telah ditetapkan”.

Menurut Hery (2018) pengendalian internal terdiri atas kebijakan dan prosedur yang dirancang untuk memberikan kepastian yang layak bagi manajemen, bahwa perusahaan telah mencapai tujuan dan sasaran. Ardiyos (2018) menguraikan definisi pengendalian internal dalam dua pengertian antara lain:

1. Pengendalian internal adalah suatu sistem yang disusun sedemikian rupa sehingga antara bagian yang satu secara otomatis akan mengawasi bagian lainnya.
2. Pengendalian intern adalah suatu pengujian kebenaran yang dilakukan dengan mencocokkan berbagai angka-angka dan transaksi yang dilaksanakan oleh petugas yang berbeda.

Pengendalian Intern menurut COSO (*Committee of Sponsoring Organization of The Treadway Commission*) dalam Irsutami *et al.*, (2018) merupakan rangkaian tindakan yang mencakup keseluruhan proses dalam organisasi. Pengendalian internal berada dalam proses manajemen dasar, yaitu perencanaan, pelaksanaan, dan pemantauan. Tandilangi (2022) menjelaskan pengendalian intern dalam kegiatan audit adalah:

“Pengendalian internal dirancang untuk memberikan keyakinan yang memadai tentang pencapaian dalam efektifitas dan efisiensi operasi, keandalan laporan keuangan, dan ketaatan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku. Inspektorat sebagai auditor internal dalam melaksanakan tugas audit harus memiliki pemahaman memadai atas struktur pengendalian internal yang diciptakan oleh Pemerintah Daerah untuk dapat membuat perencanaan audit, menentukan sifat, saat dan lingkup pengujian yang akan dilakukan”.

2.1.5.2 Manfaat dan Tujuan Pengendalian Internal

Pengendalian intern yang diciptakan dalam suatu perusahaan harus mempunyai beberapa tujuan. Sesuai dengan definisi yang dikemukakan oleh AICPA dalam Manurung *et.al* (2021) maka tujuan dari pengendalian internal yaitu:

- a. Menjaga keamanan harta milik perusahaan
- b. Memeriksa ketelitian dan kebenaran data akuntansi
- c. Memajukan efisiensi operasi perusahaan
- d. Membantu menjaga kebijaksanaan manajemen yang telah ditetapkan lebih dahulu untuk dipatuhi
- e. Pemantauan, pemantauan harus dapat menilai kualitas kinerja dari waktu ke waktu dan memastikan bahwa rekomendasi hasil audit dan review lainnya dapat segera ditindaklanjuti.

Menurut Tuanakotta (2019) tujuan pengendalian internal secara garis besarnya dapat dibagi dalam empat kelompok, sebagai berikut:

- a. Strategis, sasaran-sasaran utama (high-level goals) yang mendukung misi entitas.
- b. Pelaporan keuangan (pengendalian internal atas pelaporan keuangan).
- c. Operasi (pengendalian operasional atau operational control).
- d. Kepatuhan terhadap hukum dan ketentuan perundang-undangan

Kegiatan dan tujuan pengendalian internal menurut Manurung *et al.*, (2021) adalah:

“Pengendalian internal dapat membantu entitas mencapai target kinerja dan profitabilitas dan mencegah hilangnya sumber yang dimiliki. Ini dapat membantu menjamin pelaporan keuangan yang handal. Pengendalian intern juga membantu menjamin bahwa perusahaan mematuhi hukum dan peraturan, menghindari rusaknya reputasi dan akibat lain. Lebih jauh pengendalian intern dapat mencegah kelemahan dan hambatan sepanjang proses tersebut”.

2.1.5.3 Indikator Sistem Pengendalian Internal

Struktur pengendalian internal mencakup 5 (lima) komponen dasar kebijakan dan prosedur yang saling berkaitan. Lima komponen ini diturunkan dari cara penyelenggaraan berbagai aktivitas manajemen yang dirancang serta digunakan oleh manajemen untuk memberikan keyakinan memadai bahwa tujuan pengendalian dapat terpenuhi. Lima komponen tersebut menurut Sudarmanto *et al* (2021).

1. Lingkungan pengendalian.
Peroses yang integral pada tindakan dan kegiatan yang dilakukan secara terus menerus oleh pimpinan dan seluruh pegawai untuk memberikan keyakinan memadai atas tercapainya tujuan organisasi melalui kegiatan efektif dan efisien.
2. Penilaian risiko.
Penilaian risiko merupakan salah satu unsur yang mengharuskan setiap instansi pemerintah untuk melakukan penilaian risiko dengan cara

mengidentifikasi dan menganalisis risiko dalam menjalankan tugas dan fungsinya.

3. Aktivitas pengendalian

Aktivitas pengendalian yaitu tindakan-tindakan yang dilakukan dalam suatu proses pengendalian terhadap kegiatan pemerintah pada setiap tingkat dan unit dalam setiap struktur.

4. Informasi dan komunikasi

Pembangunan informasi dan komunikasi penunjang penyampaian hukum dan kebijakan yaang berkaitan dengan pengendalian kegiatan.

5. Pengawasan.

Pemantauan kegiatan dengan melakukan monitoring secara priodik didalam semua kegiatan untuk menimalisir adanya kecurangan

2.5 Penelitian Sebelumnya

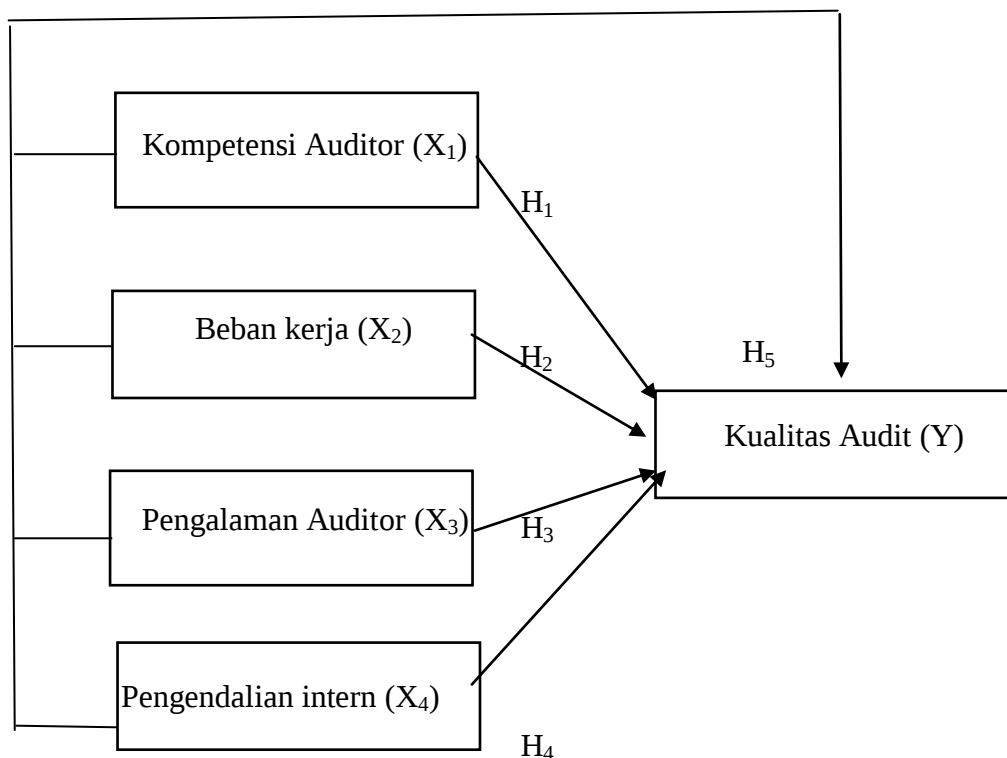
Tabel 2.1
Penelitian Sebelumnya

No	Judul dan Nama peneliti	Metode	Hasil	Persamaan	Perbedaan
1	Pengaruh Kompetensi Auditor, Beban Kerja, Pengalaman Kerja, dan Pengendalian Internal Terhadap Kualitas Audit. Tandilangi, <i>et al.</i> , (2022)	Analisis regersi linier berganda	Kompetensi auditor, beban kerja, pengalaman kerja, dan pengendalian internal berpengaruh terhadap kualitas audit baik Secara parsial maupun secara simultan	Empat variabel bebas yaitu kompetensi auditor, beban kerja, pengalaman kerja, dan pengendalian internal Variable terikat yaitu kualitas audit Model analisis regresi linier	Tempat penelitian populasi dan sampel penelitian
2	Analisis Motivasi, Independensi, Obyektivitas, Integritas, Kompetensi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kualitas Audit (Studi Kasus pada Inspektorat Se-Karesidenan Pekalongan). (Kamal dan Imam, 2019)	Analisis regersi linier berganda	Motivasi, Independensi, Obyektivitas, Integritas, Kompetensi dan Pengalaman Kerja berpengaruh terhadap kualitas audit baik secara parsial maupun simultan.	Dua variabel bebas yaitu kompetensi dan pengalaman kerja Variable terikat yaitu kualitas audit Model analisis regresi linier	Tempat penelitian populasi dan sampel penelitian Variabel motivasi, independensi, obyektivitas dan Integritas,

3	Pengaruh Tingkat Pemahaman Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kualitas Audit (Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik Di Makassar). (Yuliana et al., 2019)	Analisis regresi linier berganda	lingkungan pengendalian dan Penilaian resiko berpengaruh signifikan dan positif terhadap kualitas audit. Sistem informasi, aktivitas pengendalian dan pemantauan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kualitas audit.	Satu variabel bebas yaitu pengendalian internal Variable terikat yang sama yaitu kualitas audit Model analisis regresi linier	Tempat penelitian populasi dan sampel penelitian
4	Pengaruh Pengalaman Kerja, Kompetensi Auditor Internal Dan Beban Kerja Terhadap Kualitas Auditor Satuan Pengawasan Internal Pada Perguruan Tinggi Negeri di Indonesia (Wigiarto, 2019)	Analisis regresi linier berganda	pengalaman kerja, tidak berpengaruh signifikan terhadap kualitas audit. kompetensi auditor dan beban kerja, berpengaruh terhadap kualitas audit.	Tiga variabel bebas yaitu kompetensi auditor, beban kerja dan pengalaman kerja, Variable terikat yaitu kualitas audit Model analisis regresi linier	Tempat penelitian populasi dan sampel penelitian
5	Pengaruh Kompetensi Auditor, Profesionalisme, Dan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kualitas Audit Pada Kantor Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan (Dewi, 2018)	Analisis regresi linier berganda	Kompetensi Auditor, Profesionalisme, Dan Sistem Pengendalian Internal berpengaruh signifikan terhadap kualitas audit baik secara parsial maupun simultan.	Dua variabel bebas yang sama yaitu kompetensi auditor dan pengendalian intern, Variable terikat yang sama yaitu kualitas audit Model analisis regresi linier.	Tempat penelitian populasi dan sampel penelitian Variabel profesionalisme,

2.2 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan uraian dan pendapat para ahli tersebut di atas, maka Kerangka Konseptual Model Penelitian dapat dilihat pada Gambar 2.1



Gambar 2.1
Kerangka pemikiran

2.3 Hipotesis

Berdasarkan anggapan dasar sebelumnya maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian adalah sebagai berikut:

H₁: Kompetensi, beban kerja, pengalaman audit dan pengendalian intern secara simultan berpengaruh terhadap kualitas audit pada Inspektorat Kabupaten Simeuleu.

- H₂: Kompetensi auditor berpengaruh terhadap kualitas audit pada Inspektorat Kabupaten Simeulue.
- H₃: Beban kerja berpengaruh terhadap kualitas audit pada Inspektorat Kabupaten Simeulue.
- H₄: Pengalaman audit berpengaruh secara parsial terhadap kualitas audit pada Inspektorat Kabupaten Simeulue.
- H₅: Sistem Pengendalian internal berpengaruh terhadap kualitas audit pada Inspektorat Kabupaten Simeulue.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi dan Objek Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Inspektorat Kabupaten Simeulue yang berlokasi di Jl. Air Dingin, Kec. Simeulue Timur., Kabupaten Simeulue. Objek penelitian adalah seluruh auditor pada Kabupaten Simeulue.

3.1.1 Jenis Penelitian

Berdasarkan tujuan yang akan diteliti, maka penelitian ini termasuk penelitian korelasional, karena tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh antara variable bebas dan variable terikat. Menurut Najamuddin dan Metusalach (2022) Penelitian korelasional (*correlational research*) adalah jenis penelitian yang bertujuan untuk mendeteksi sejauh mana variasi-variasi pada suatu faktor atau variabel berhubungan dengan variasi-variasi pada satu atau lebih pada faktor atau variabel lainnya. Adapun variabel penelitian ini adalah:

1. Variabel bebas berupa kompetensi auditor, beban kerja, pengalaman auditor dan pengendalian internal
2. Variabel terikat berupa kualitas audit.

1.1.2 Horizon Waktu

Waktu yang digunakan dalam pengumpulan data adalah studi *cross-sectional*. Studi *cross-sectional* adalah sebuah studi dapat dilakukan dengan data

hanya sekali dikumpulkan (Sekaran dan Roger, 2016). Penelitian ini dilakukan dalam satu waktu tertentu yaitu mulai bulan Desember 2022 hingga Maret 2023.

3.1.3 Unit Analisis

Unit analisis merujuk pada tingkat kesatuan data yang dikumpulkan selama tahap analisis data selanjutnya (Sekaran dan Roger, 2016). Pernyataan masalah dilakukan dapat berfokus pada kelompok auditor. Dengan demikian unit analisis dalam penelitian ini adalah seluruh auditor yang bekerja pada Inspektorat Kabupaten Simeuleu.

3.1.4 Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer adalah informasi yang di kumpulkan secara langsung. Sementara data sekunder adalah informasi yang dikumpulkan dari sumber yang telah ada (Sekaran dan Roger, 2016). Dengan demikian data penelitian adalah data primer yang langsung dikumpulkan dari pegawai.

3.2 Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi (*population*) mengacu pada keseluruhan kelompok orang, kejadian, atau hal minat yang ingin di investigasikan (Sekaran, 2011). Sampel adalah sebagian dari populasi. Sampel terdiri dari sejumlah anggota yang dipilih dari populasi (Sekaran, 2011).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh auditor pemerintah pada Inspektorat Kabupaten Simeulue yang berjumlah sebanyak 35 auditor. Penarikan

sampel berpedoman pada pendapat Arikunto (2013) yang mengatakan bahwa jika populasi kurang dari 100 lebih baik semua diambil sebagai sampel sehingga penelitian ini merupakan penelitian sensus. Populasi auditor pada Inspektorat Aceh dapat dilihat pada Tabel 3.2

Tabel 3.2
Populasi Auditor Inspektorat Aceh

No	Jenjang Kepangkatan Auditor	Jumlah (Auditor)
1.	Auditor Madya	4
2.	Pengawas Pemerintahan Madya	9
3.	Pengawas Pemerintahan Muda	9
4.	Auditor Muda	11
5.	Auditor Pertama	2
	Jumlah	35

3.3 Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer adalah informasi yang di kumpulkan dari tangan pertama (Sekaran 2011). Data primer dalam penelitian ini dikumpulkan langsung dari auditor dengan teknik pengumpulan data kuesioner. Kuesioner yang berupa daftar pertanyaan yang telah dirancang sebelumnya untuk dibagikan kepada responden (Sekaran, 2011).

Untuk memperoleh data kuantitatif dari data perilaku yang dikumpulkan dari kuesioner, maka digunakan skala likert. *Skala Likert* dapat digunakan untuk mengukur item-item pernyataan yang bersifat positif maupun negatif terhadap masalah yang diteliti (Sekaran, 2011). Kategori pertanyaan yang dirancang dalam kuesioner diberi nilai skor 1-5 dengan kategori. Kategori skala likert dapat dilihat pada Tabel 3.3

Table 3.3
Skala Pengukuran

No	Pilihan Jawaban	Skor
1	Sangat tidak setuju	1
2	Tidak setuju	2
3	Kurang setuju	3
4	setuju	4
5	Sangat setuju	5

3.4 Definisi Operasional Variabel

Penelitian ini melibatkan 4 (empat) variabel bebas yaitu masing-masing kompetensi auditor, beban kerja, pengalaman audit dan pengendalian intern. Sementara variabel terikat yaitu kualitas audit. Seluruh variabel yang digunakan dalam penelitian ini dapat dijelaskan pada Tabel 3.4

Tabel 3.4
Operasionalisasi dan Indikator Variabel

[illegible]

3.5 Metode Analisis Data

Peralatan analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda. Regresi yaitu peralatan analisa yang dirumuskan dalam bentuk persamaan matematis yang berguna untuk mengetahui pengaruh antara variable bebas (*independent variabel*) dan variabel terikat (*dependent variabel*). Rancangan analisis regresi menurut dapat dijelaskan sebagai berikut :

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

Dimana :

Y	=	Kualitas audit
α	=	Nilai Intercept (Konstanta)
$\beta_1, \dots, \beta_4$	=	Koefisien Regresi
X_1	=	Kompetensi auditor
X_2	=	Beban kerja
X_3	=	Pengalaman audit
X_4	=	Pengendalian intern
ε	=	Standard error

3.6 Pengujian Data

3.6.1 Pengujian Validitas dan Reliabilitas

1) Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevaliditan suatu instrumen. Suatu instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara nyata. Menurut Sugiyono (2014) vcaliditas menunjukan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti untuk mencari validitas sebuah item, kita mengkorelasikan skor item dengan total item-item tersebut.

Pengujian validitas data dalam penelitian ini dilakukan secara statistik yaitu dengan menggunakan uji *Pearson Product-Moment Coefficient of Corelation*

dengan bantuan program SPSS, dengan tingkat signifikansi di bawah 5%. Nilai korelasi yang diperbolehkan harus dibandingkan dengan nilai kritis korelasi *Product Moment* dimana hasilnya menunjukkan bahwa item pertanyaan mempunyai korelasi di atas 5%. atau dalam bahasa statistik terdapat konsistensi internal (*internal consistency*) yang berarti item-item pertanyaan tersebut dapat mengukur aspek yang sama. Ini berarti bahwa setiap data yang ditunjukkan adalah valid (Sugiyono, 2014). Nilai korelasi yang diperoleh harus dibandingkan dengan nilai kritis korelasi *Product Moment* tabel pada tingkat signifikan 5%, apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka item pertanyaan tersebut dinyatakan valid.

2) Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran tanpa bias (bebas kesalahan) dan menjamin pengukuran yang konsisten lintas waktu dan lintas beragam item dalam instrument (Sekaran dan Roger, 2016). Konsep dasar reliabilitas adalah konsistensi, yaitu untuk melihat bagaimana konsistensi data yang dikumpulkan (Indriantoro dan Bambang, 2018). Metode ini menjelaskan sejauhmana instrumen kuesioner yang homogen dapat merefleksikan konstruk yang sama yang melandasinya.

Pengukuran reliabilitas terhadap instrument penelitian ini menggunakan teknik *Cronbach Alpha* (α). *Cronbach Alpha* menafsirkan korelasi antara skala yang dibuat dengan semua skala variabel yang ada. Pengukuran reliabilitas menghasilkan beberapa indikator untuk pengambilan keputusan, menurut Sekaran dan Roger (2016) ada beberapa tingkatan indikator reliabilitas dengan kriteria adalah sebagai berikut:

Jika alpha atau r hitung 0,8-1,0 = Reliabilitas baik

Jika alpha atau r hitung 0,6-0,799 = Reliabilitas diterima

Jika alpha atau r hitung kurang dari 0,6 = Reliabilitas kurang baik

Menurut Malhotra (2015) ukuran reliabilitas dianggap handal berdasarkan pada koefisien *alpha* 0,60. Jika derajat kehandalan data lebih besar dari koefisien α , maka hasil pengukuran dapat dipertimbangkan sebagai alat ukur dengan tingkat ketelitian dan konsistensi pemikiran yang baik.

2.6.2 Pengujian Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah sampel yang digunakan mempunyai distribusi normal atau tidak. Dalam model regresi linier, asumsi ini ditunjukkan oleh nilai error yang berdistribusi normal. Model regresi yang baik adalah model regresi yang dimiliki distribusi normal atau mendekati normal, sehingga layak dilakukan pengujian secara statistik. Pengujian normalitas data menggunakan *Test of Normality Kolmogorov-Smirnov* dalam program SPSS. Menurut Santoso (2015) dasar pengambilan keputusan bisa dilakukan berdasarkan probabilitas (Asymtotic Significance), yaitu:

- 1) Jika probabilitas $> 0,05$ maka distribusi dari model regresi adalah normal.
- 2) Jika probabilitas $< 0,05$ maka distribusi dari model regresi adalah tidak normal.

2) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan ada atau tidaknya korelasi antara variabel bebas. Jika terjadi

kolerasi antara variabel bebas, maka dapat dikatakan terjadi problem multikolinierita. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi kolerasi diantara variabel independen. Jika terbukti ada multikolinieritas, sebaiknya salah satu independen yang ada dikeluarkan dari model, lalu pembuatan model regresi diuang kembali (Santoso, 2015). Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dapat dilihat dari besaran *Variance Inflation Factor* (VIF) dan *Tolerance*. Pedoman suatu model regresi yang bebas multikolinieritas adalah mempunyai angka tolerance mendekati 1. Semakin besar nilai tolerance maka akan semakin bebas kejadian multikolinieritas yang terjadi atau sebaliknya. Kemudian multikolinieritas juga dapat dilihat dari batas nilai VIF. Jika nilai VIF hasil analisis berada dibawah 10, maka tidak terjadi gejala multikolinieritas (Malhotra, 2015).

3) Uji Heteroskedastisitas

Uji heretoskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas yaitu adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Persyaratan yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya gejala heretoskedastisitas. Dalam uji heteroskedastisitas, cara yang paling sering digunakan dalam menentukan apakah suatu model terbebas dari masalah heteroskedastisitas atau tidak yaitu hanya dengan melihat pada *Scatter Plot* (Sutopo dan Achmad, 2017).

3.7. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan secara sensus dengan menggunakan parameter regresi linier berganda.

3.7.1 Uji Parsial

Pengujian hipotesis dilakukan secara parsial dengan menggunakan uji t (t-test) pada tingkat keyakinan (*conviden interval*) 95% atau tingkat kesalahan 5% (0.05). Dengan kriteria pengujian :

Jika nilai probabilitas $t \geq$ nilai hitung, maka menerima H_a dan menolak H_o

Jika probabilitas $t <$ nilai hitung, maka menerima H_o dan menolak H_a

H_{o1} : Kompetensi auditor tidak berpengaruh secara parsial terhadap kualitas audit
Inspektorat Kabupaten Simeuleu.

H_{a1} : Kompetensi auditor berpengaruh secara parsial terhadap kualitas audit
Inspektorat Kabupaten Simeuleu.

H_{o2} : Beban kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap kualitas audit
Inspektorat Kabupaten Simeuleu.

H_{a2} : Beban kerja berpengaruh secara parsial terhadap kualitas audit Inspektorat
Kabupaten Simeuleu.

H_{o3} : Pengalaman audit tidak berpengaruh secara parsial terhadap kualitas audit
Inspektorat Kabupaten Simeuleu.

H_{a3} : Pengalaman audit berpengaruh secara parsial terhadap kualitas audit
Inspektorat Kabupaten Simeuleu.

H_{o4} : Pengendalian intern tidak berpengaruh secara parsial terhadap kualitas audit
Inspektorat Kabupaten Simeuleu.

H_{a4} : Pengendalian intern berpengaruh secara parsial terhadap kualitas audit
Inspektorat Kabupaten Simeuleu.

1.7.2 Uji Secara Simultan

Pengujian hipotesis dilakukan secara simultan dengan menggunakan uji F (F-test) pada tingkat keyakinan (*conviden interval*) 95% atau tingkat kesalahan 5% (0.05). Dengan kriteria pengujian :

Jika nilai probabilitas $F \geq$ nilai hitung, maka menerima H_a dan menolak H_o

Jika probabilitas $F <$ nilai hitung, maka menerima H_o dan menolak H_a

H_{o5} : Kompetensi auditor, beban kerja, pengalaman audit dan pengendalian intern secara simultan tidak berpengaruh terhadap kualitas audit pada Inspektorat Kabupaten Simeulue.

H_{a5} : Beban kerja, pengalaman audit dan pengendalian intern secara simultan berpengaruh terhadap kualitas audit pada Inspektorat Kabupaten Simeulue.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Karakteristik Responden

Karakteristik responden dalam penelitian ini adalah keadaan atau ciri-ciri auditor internal pemerintah yang terdata pada Inspektorat Kabupaten Simeulu. Auditor tersebut terpilih seluruhnya di semua jenjang kepangkatan yang seluruhnya berjumlah sebanyak 35 Auditor. Auditor yang terpilih dan terdata memiliki umur, jenis kelamin, pendidikan dan pengalaman kerja yang berbeda. Karakteristik tersebut membedakan mereka dalam berperilaku, berpersepsi dan memiliki kemampuan dan kemauan kerja yang berbeda. Karakteristik auditor pemerintah pada Inspektorat Kabupaten Simeulu dapat dilihat pada Tabel 4.1

Tabel 4.1
Karakteristik Responden/ Auditor Pemerintah
Pada Inspektorat Kabupaten Simeulu

No	Karakteristik		Frekuensi (n)	Persentase (%)
1	Umur	25-30 Tahun	2	5,7
		31-35 Tahun	8	22,9
		36-40 Tahun	3	8,6
		41-50 Tahun	16	45,7
		> 50 Tahun	6	17,1
		Total	35	100,0
2	Jenis Kelamin	Laki-laki	25	71,4
		Perempuan	10	28,6
		Total	35	100,0
3	Pendidikan	S1	30	85,7
		S2	5	14,3
		Total	35	100,0
4	Pengalaman	< 6 tahun	10	28,6
		11-15 tahun	3	8,6
		16-20 tahun	16	45,7
		> 20 tahun	6	17,1
		Total	35	100,0

Sumber :Data Primer (diolah), 2023

Dari hasil pendataan terhadap 35 auditor pemerintah pada Inspektorat Kabupaten Simeulu seperti yang diperlihatkan dalam Tabel 4.1, dapat dijelaskan bahwa sebahagian besar atau 45,7% dari jumlah auditor yang terdata tersebut berumur antara 41–50 tahun. Ada 17,1% dari jumlah auditor pemerintah yang terdata pada Inspektorat Kabupaten Simeulu dengan umur lebih dari 50 tahun. Kemudian 5,7% dari jumlah auditor pemerintah yang terdata berumur lebih muda yaitu antara 25-30 tahun. Selebihnya 22,9% dan 8,6% dari jumlah auditor pemerintah yang terdata pada Inspektorat Kabupaten Simeulu berumur antara 31-35 tahun dan antara 36-40 tahun. Auditor pemerintah yang terdata pada Inspektorat Kabupaten Simeulu sebahagian besar atau 71,4% berjenis kelamin laki-laki, hanya 28,6% dari jumlah auditor pemerintah pada Inspektorat Kabupaten Simeulu dengan jenis kelamin perempuan.

Dilihat dari pendidikan terakhir, dari jumlah auditor pemerintah yang terdata pada Inspektorat Kabupaten Simeulu sebahagian besar atau 85,7% dengan tingkat pendidikan S1. Ada 14,3% dari jumlah auditor pemerintah yang terdata dengan tingkat pendidikan S2. Kemudian dilihat dari pengalaman kerja, dari jumlah auditor pemerintah yang terdata pada Inspektorat Inspektorat Kabupaten Simeulu sebahagian besar atau 45,7% telah bekerja selama 16-20 tahun. Ada 17,1% dari jumlah auditor pemerintah pada Inspektorat Kabupaten Simeulu dengan masa kerja antara 16-20 tahun. Selebihnya 28,6% dan 8,6% dari jumlah auditor pemerintah yang terdata pada Inspektorat Kabupaten Simeulu dengan masa kerja < 6 tahun dan antara 11-15 tahun.

4.2 Deskriptif Variabel Penelitian

4.2.1 Kualitas Audit

Tabel. 4.2
Gambaran Kualitas Hasil Audit Auditor Pemerintah
Pada Inspektorat Kabupaten Simeulu

No.	Kualitas Audit	Sgt Td Setuju		Tdk Setuju		Krg Setuju		Setuju		Sgt Setuju		Mean
		Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	
1.	Auditor selalu berhati-hati dalam pengambilan keputusan selama melakukan audit.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	14	40,0	21	60,0	4,600
2.	Auditor menjadikan SPAP sebagai pedoman dalam melaksanakan pekerjaan lapangan.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	8	22,9	27	77,1	4,771
3.	Auditor sudah menerapkan Standar Operasional Perusahaan (SOP) yang ditetapkan	0	0,0	0	0,0	0	0,0	22	62,9	13	37,1	4,371
	Rerata	4,581										

Sumber :Data Primer (diolah), 2023

Tabel 4.2 menjelaskan kualitas audit auditor pemerintah pada Inspektorat Kabupaten Simeulue mendekati 5 (skor untuk pilihan jawaban sangat setuju). Kondisi ini menandakan sebahagian besar dari jumlah auditor pemerintah pada Inspektorat Kabupaten Simeulu yang terdata menjawab sangat setuju untuk sejumlah pertanyaan yang berkaitan dengan kualitas audit tersebut. Hanya sebahagian kecil dari jumlah auditor yang memilih alternatif pilihan jawaban tidak setuju, kurang setuju dan setuju, dan dapat dijelaskan bahwa di Inspektorat Kabupaten Simeulue sudah relatif sangat baik.

Melakukan pemeriksaan sesuai dengan standar umum yang berlaku menjadi indikator kualitas audit yang terbaik yang dilaksanakan auditor pemerintah pada Inspektorat Kabupaten Simeulu dengan nilai jawaban 34,771. nilai tersebut lebih tinggi dari nilai indikator lainnya dan mendekati 4 (skor untuk pilihan jawaban setuju). Kondisi ini menandakan sebahagian besar dari jumlah auditor pemerintah

yang terdata pada Inspektorat Kabupaten Simeulu menjawab setuju jika Inspektorat menjadikan SPAP sebagai pedoman dalam melaksanakan pekerjaan lapangan.

Kepatuhan terhadap SOP menjadi indikator kualitas audit dengan nilai jawaban terendah yaitu 4,371 satuan. Nilai tersebut lebih rendah dari indikator lainnya dan mendekati 4 (skor untuk pilihan jawaban setuju). Kondisi ini menandakan sebahagian besar dari jumlah auditor pemerintah pada Inspektorat Kabupaten Simeulu menjawab setuju jika auditor Inspektorat sudah menerapkan Standar Operasional Perusahaan (SOP) yang berlaku pada Instansi/Dinas tempat dilaksanakannya audit. Dapat disimpulkan dari tabel 4.2 bahwa kualitas audit di Inspektorat Simeulue sudah relative sangat baik dengan nilai jawaban rata-rata 4,581 satuan.

4.2.2 Variabel Kompetensi Auditor

Tabel. 4.3
Gambaran Kompetensi Auditor Pemerintah
pada Inspektorat Kabupaten Simeulu

No.	Kompetensi Auditor	Sgt Tdk Setuju		Tdk Setuju		Krg Setuju		Setuju		Sgt Setuju		Mean
		Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	
1.	Auditor selalu konsisten dalam menjalankan tugas untuk menghindari kekeliruan.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	15	42,9	20	57,1	4,571
2.	Auditor selalu berperilaku baik terhadap klien untuk menghasilkan tugas yang baik.	0	0,0	0	0,0	2	5,7	22	62,9	11	31,4	4,257
3.	Sejak pertama bekerja sebagai auditor Inspektorat, Auditor selalu menerapkan nilai-nilai dan citra diri sebagai seorang auditor	0	0,0	0	0,0	0	0,0	22	62,9	13	37,1	4,371
4.	Selain pendidikan formal, untuk melakukan audit yang baik, Auditor juga membutuhkan pengetahuan yang diperoleh dari kursus dan pelatihan khususnya di bidang audit.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	11	31,4	24	68,6	4,686
5.	Keterampilan khusus yang dimiliki Auditor dapat mendukung proses audit yang dilakukan.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	2	5,7	33	94,3	4,943
	Rerata	4,566										

Sumber :Data Primer (diolah), 2023

Tabel 4.3 Menyatakan nilai tersebut mendekati 5 (skor untuk pilihan jawaban sangat setuju), kondisi ini menandakan sebahagian besar dari jumlah auditor pemerintah yang terdata pada Inspektorat Kabupaten Simeulu menjawab sangat setuju untuk sejumlah pertanyaan yang berkaitan dengan kompetensi auditor tersebut. Kalaupun ada dari mereka yang memilih alternatif pilihan jawaban tidak setuju, kurang setuju dan sangat hanya sebahagian kecil, dan dapat dijelaskan bahwa di Inspektorat Kabupaten Simeulue sudah relatif sangat baik.

Keterampilan auditor menjadi indikator kompetensi auditor yang terbaik dengan nilai jawaban 4,942. Nilai tersebut lebih tinggi dari nilai indikator lainnya dan mendekati 5 (skor untuk pilihan jawaban sangat setuju). Kondisi ini menandakan sebahagian besar dari jumlah auditor pemerintah pada Inspektorat Kabupaten Simeulu menjawab sangat setuju jika keterampilan khusus yang dimiliki Auditor dapat mendukung proses audit yang dilakukan.

Sementara sifat atau watak menjadi indikator kompetensi auditor dengan nilai jawaban terendah yaitu 4.371. Nilai tersebut mendekati 4 (skor untuk pilihan jawaban setuju). Kondisi ini menandakan sebahagian besar dari jumlah auditor pemerintah pada Inspektorat Kabupaten Simeulu menjawab setuju jika sejak pertama bekerja sebagai auditor Inspektorat, Auditor selalu menerapkan nilai-nilai dan citra diri sebagai seorang auditor. Dapat disimpulkan dari tabel 4.3 bahwa kualitas audit di Inspektorat Simeulue sudah relatife sangat baik dengan nilai jawaban rata-rata 4,566 satuan.

4.2.3 Variabel Beban Kerja

Tabel. 4.4
Gambaran Beban Kerja Auditor Pemerintah
Pada Inspektorat Kabupaten Simeulu

No.	Beban kerja	Sgt Td Setuju		Tdk Setuju		Krg Setuju		Setuju		Sgt Setuju		Mean
		Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	
1	Auditor sering terbebani dengan jadwal pemeriksaan yang sangat padat dan seakan membutuhkan waktu kerja yang lebih banyak dari standar waktu yang ada.	0	0.0	10	28.6	17	48.6	8	22.9	0	0.0	2,945
2	Pekerjaan pemeriksaan yang Auditor lakukan sering menimbulkan beban mental untuk mengungkapkan ada tidaknya kecurangan dan tekanan pihak lain.	0	0.0	23	65.7	12	34.3	0	0.0	0	0.0	2,345
3	Pekerjaan pemeriksaan yang dilimpahkan kepada Auditor selalu membuat Inspektorat harus bekerja dengan penuh pengendalian diri sehingga tak jarang Auditor merasa frustrasi.	8	22.9	17	48.6	10	28.6	0	0.0	8	22.9	2,057
	Rerata	2,448										

Sumber :Data Primer (diolah), 2023

Tabel 4.4 menjelaskan nilai tersebut mendekati 2 (skor untuk pilihan jawaban tidak setuju). Kondisi ini menandakan sebahagian besar dari jumlah auditor pemerintah yang terdata pada Inspektorat Kabupaten Simeulu menjawab tidak setuju untuk sejumlah pertanyaan yang berkaitan dengan beban kerja tersebut. Kalaupun ada dari mereka yang memilih alternatif pilihan jawaban kurang setuju, setuju dan sangat setuju hanya sebahagian kecil, dan dapat dijelaskan bahwa di Inspektorat Kabupaten Simeulue masih relatif tidak baik.

Beban waktu menjadi indikator beban kerja yang terberat dihadapi auditor pemerintah pada Inspektorat Kabupaten Simeulu dengan nilai jawaban 2,945. Nilai tersebut lebih tinggi dari nilai indikator lainnya dan mendekati 3 (skor untuk pilihan jawaban kurang setuju). Kondisi ini menandakan sebahagian besar dari

jumlah auditor pememrintah pada Inspektorat Kabupaten Simeulu menjawab kurang setuju jika auditor sering terbebani dengan jadwal pemeriksaan yang sangat padat dan seakan membutuhkan waktu kerja yang lebih banyak dari standar waktu yang ada.

Sementara beban tekanan psikologis menjadi indikator beban kerja yang sangat rendah yang auditor pemerintah pada Inspektorat Kabupaten Simeulu dihadapi auditor pemerintah pada Inspektorat Kabupaten Simeulu dengan nilai jawaban 2.057. Nilai tersebut mendekati 2 (skor untuk pilihan jawaban tidak setuju). Kondisi ini menandakan sebahagian besar dari jumlah auditor pemerintah pada Inspektorat Kabupaten Simeulu menjawab tidak setuju jika pekerjaan pemeriksaan yang dilimpahkan kepada Auditor selalu membuat Inspektorat harus bekerja dengan penuh pengendalian diri sehingga tak jarang Auditor merasa frustrasi, Dapat disimpulkan dari tabel 4.4 bahwa kualitas audit di Inspektorat Simeulue masih relative tidak baik dengan nilai jawaban rata-rata 2,448 satuan.

4.2.4 Variabel Pengalaman Auditor

Tabel. 4.5
Pengalaman Kerja Auditor Pemerintah
Pada Inspektorat Kabupaten Simeulu

No	Pengalaman kerja	Sgt Tdl Setuju		Tdk Setuju		Krg Setuju		Setuju		Sgt Setuju		Mean
		Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	
1	Semakin lama bekerja sebagai Auditor, semakin dapat mendeteksi kesalahan yang dilakukan pada obyek pemeriksaan.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	10	28.6	25	71.4	4,714
2	Pengetahuan dan keterampilan yang Auditor miliki dapat mendukung proses audit yang lebih cepat.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	7	20.0	28	80.0	4,800
3	Auditor selalu menguasai pekerjaan dan pelaksanaan aspek-aspek didalam bekerja.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	11	31.4	24	68.6	4,686
	Rerata	4,733										

Sumber :Data Primer (diolah), 2023

Tabel 4.5 menjelaskan pengalaman kerja auditor pemerintah pada Inspektorat Kabupaten Simeulu nilai tersebut mendekati 5 (skor untuk pilihan jawaban sangat setuju). Kondisi ini menandakan sebahagian besar dari jumlah auditor pemerintah yang terdata pada Inspektorat Kabupaten Simeulu menjawab sangat setuju untuk sejumlah pertanyaan yang berkaitan dengan pengalaman tersebut. Kalaupun ada dari mereka yang memilih alternatif pilihan jawaban tidak setuju, kurang setuju dan setuju hanya sebahagian kecil, dan dapat dijelaskan bahwa di Inspektorat Kabupaten Simeulue sudah relatif sangat baik.

Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki menjadi indikator pengalaman auditor yang terbaik dengan nilai jawaban 4,800. Nilai tersebut lebih tinggi dari nilai indikator lainnya dan mendekati 5 (skor untuk pilihan jawaban sangat setuju). Kondisi ini menandakan sebahagian besar dari jumlah auditor pemerintah pada Inspektorat Kabupaten Simeulu menjawab sangat setuju jika pengetahuan dan keterampilan yang Auditor miliki dapat mendukung proses audit yang lebih cepat.

Sementara penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan menjadi indikator pengalaman auditor dengan nilai jawaban terendah yaitu 4.686. Namun nilai tersebut mendekati 5 (skor untuk pilihan jawaban sangat setuju). Kondisi ini menandakan sebahagian besar dari jumlah auditor pemerintah pada Inspektorat Kabupaten Simeulu menjawab sangat setuju jika auditor selalu menguasai pekerjaan dan pelaksanaan aspek-aspek didalam bekerja, dapat disimpulkan dari tabel 4.5 bahwa kualitas audit di Inspektorat Simeulue sudah relatife sangat baik dengan nilai jawaban rata-rata 4,733 satuan.

4.2.5 Variabel Sistem Pengendalian Intern

Tabel. 4.6

**Gambaran Sistem Pengendalian Intern Instansi/Dinas Tempat
Dilaksanakannya Pemeriksaan oleh Auditor
Inspektorat di Kabupaten Simeulu**

No.	Sistem Pengendalian Intern Instansi	Sgt Td Setuju		Tdk Setuju		Krg Setuju		Setuju		Sgt Setuju		Mean
		Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	
1.	Pegawai pada instansi/Dinas tempat dilakukannya pemeriksaan mampu menyesuaikan diri sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	25	71.4	10	28.6	4.314
2.	Instansi/Dinas tempat dilakukannya pemeriksaan melaksanakan proses penilaian risiko dengan mempertimbangkan faktor internal maupun eksternal	0	0,0	0	0,0	0	0,0	21	60.0	14	40.0	4.400
3.	Instansi/Dinas tempat dilakukannya pemeriksaan secara rutin melakukan kegiatan pengendalian dengan mengawasi dan mengevaluasi kinerja karyawan.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	29	82.9	6	17.1	4.171
4.	Komunikasi dan informasi keuangan yang dibutuhkan Instansi/Dinas tempat dilakukannya pemeriksaan sangat lengkap dan dapat diterima dari berbagai pusat pertanggung jawaban	0	0,0	0	0,0	0	0,0	27	77.1	8	22.9	4.229
5.	Pemerintah yang berada di atas pusat pertanggung jawabnya Instansi/Dinas selalu melakukan pemantauan atas setiap transaksi yang dilakukan Instansi/Dinas.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	25	71.4	10	28.6	4.286
	Rerata	4,280										

Sumber :Data Primer (diolah), 2023

Tabel 4.6 menjelaskan sistem pengendalian intern pada Instansi/ Dinas tempat dilaksankannya pemeriksaan oleh auditor Inspektorat Kabupaten Simeulu sudah relatif baik dengan nilai jawaban rata-rata 4,280 satuan. Nilai tersebut mendekati 4 (skor untuk pilihan jawaban setuju). Kondisi ini menandakan

sebahagian besar dari jumlah auditor pemerintah yang terdata pada Inspektorat Kabupaten Simeulu menjawab setuju untuk sejumlah pertanyaan yang berkaitan dengan sistem pengendalian intern tersebut. Kalaupun ada dari mereka yang memilih alternatif pilihan jawaban tidak setuju, kurang setuju dan sangat setuju hanya sebahagian kecil, dan dapat dijelaskan bahwa di Inspektorat Kabupaten Simeulue sudah relatif sangat baik.

Aktivitaas penilaian risiko menjadi indikator sistem pengendalian intern yang terbaik dalam mendukung kegiatan pemeriksaan oleh auditor pemerintah pada Inspektorat Kabupaten Simeulu dengan nilai jawaban 4,400. Nilai tersebut lebih tinggi dari nilai indikator lainnya dan mendekati 4 (skor untuk pilihan jawaban setuju). Kondisi ini menandakan sebahagian besar dari jumlah auditor pemerintah pada Inspektorat Kabupaten Simeulu menjawab setuju jika Instansi/Dinas tempat dilakukannya pemeriksaan melaksanakan proses penilaian risiko dengan mempertimbangkan faktor internal maupun eksternal.

Sementara kegiatan pengendalian menjadi indikator sistem pengendalian intern yang masih rendah dengan nilai jawaban 4.171. Namun nilai tersebut mendekati 4 (skor untuk pilihan jawaban setuju). Kondisi ini menandakan se*Obahagian besar dari jumlah auditor pemerintah pada Inspektorat Kabupaten Simeulu menjawab setuju jika Instansi/Dinas tempat dilakukannya pemeriksaan secara rutin melakukan kegiatan pengendalian dengan mengawasi dan mengevaluasi kinerja karyawan, dapat disimpulkan dari tabel 4.6 bahwa kualitas audit di Inspektorat Simeulue sudah relatife sangat baik dengan nilai jawaban rata-rata 4,280 satuan.

4.3 Hasil Uji Instrumen Kuesioner

4.3.1 Uji Validitas

Sebelum dianalisis lebih lanjut dalam model analisis regresi linier berganda, maka terlebih dahulu dilakukan pengujian validitas dengan menggunakan analisis korelasi person. Uji ini dimaksud untuk mendapatkan data yang sebenarnya sesuai dengan kondisi dan kenyataan yang terjadi atau sebagaimana yang diharapkan. Kuesioner harus bebas dari kesalahan dalam arti kuesioner yang digunakan harus dapat berfungsi memberikan informasi yang relevan mengenai aktivitas dan perilaku yang diteliti.

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan uji *Pearson Product-Moment Coefficient of Correlation*. Uji *Pearson Product-Moment* menghasilkan nilai dari 0 sampai dengan 1 sebagai bentuk hubungan yang sangat kuat, yang menggambarkan hubungan skor item pertanyaan dengan skor data yang digunakan secara keseluruhan. Kemudian nilai korelasi tersebut hasil perhitungan dibandingkan dengan nilai kritis korelasi *product moment* pada tingkat signifikansi 5% dan df sebesar 35 sampel yaitu sebesar 0,334. Hasil uji validitas dapat dilihat pada Tabel 4.7

Tabel 4.7
Hasil Uji Validitas

Indikator		Koefisien Korelasi	Nilai Kritis $r_{N=35}$	Keterangan
A1	Kualitas audit	0,763	0,334	Valid
A2		0,856	0,334	Valid
A3		0,479	0,334	Valid
B1	Kompetensi auditor	0,786	0,334	Valid
B2		0,802	0,334	Valid
B3		0,870	0,334	Valid
B4		0,639	0,334	Valid
B5		0,423	0,334	Valid
C1	Beban kerja	0,945	0,334	Valid
C2		0,891	0,334	Valid
C3		0,963	0,334	Valid

D1	Pengalaman auditor	0,864	0,334	Valid
D2		0,954	0,334	Valid
D3		0,847	0,334	Valid
E1	Sistem pengendalian intern	0,729	0,334	Valid
E2		0,683	0,334	Valid
E3		0,753	0,334	Valid
E4		0,728	0,334	Valid
E5		0,684	0,334	Valid

Sumber: Data Primer (diolah), 2023

Seluruh nilai atribut pertanyaan yang membentuk variabel bebas meliputi kualitas audit (Y), kompetensi auditor (X_1), beban kerja (X_2), pengalaman kerja auditor (X_3), dan sistem pengendalian intern (X_4) dinyatakan valid atau dapat dianalisis lebih lanjut dalam model analisis regresi karena nilai koefisien korelasi dari masing-masing nilai atribut yang membentuk variabel lebih besar dari nilai kritis product-moment pada df 35 dan pada *level of significant* 5% (0,334).

4.3.2 Hasil Pengujian Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui tingkat konsistensi alat ukur dalam menghasilkan data yang dapat dipercaya. Maka dilakukan pengukuran secara aspekatis terhadap instrumen penelitian yaitu angket atau dalam bahasa asing dikenal dengan kuesioner. Uji reliabilitas atau kepercayaan ini dilakukan untuk mengetahui tingkat konsistensi jawaban yang diberikan responden. Semakin konsisten jawaban yang diberikan dalam arti adanya kesamaan pandangan dan pendapat maka akan semakin terpercaya alat ukur yang digunakan tersebut.

Pengujian reliabilitas dalam penelitian dilakukan dengan teknik belahan data dengan dukungan rumus koefisien alpha dari Cronbach atau biasa disebut dengan *Cronbach Coefficient Alpha*. Reliabilitas tersebut sangat baik dan dapat diterima jika memiliki nilai alpha di atas 0,6. Namun kurang baik jika memiliki

nilai alpha di bawah 0,6 (Sekaran dan Roger, 2016: 312). Jika derajat Kompetensi auditor data lebih besar dari koefisien alpha (α), maka hasil pengukuran dapat dipertimbangkan sebagai alat ukur dengan tingkat ketelitian dan konsistensi pemikiran yang baik. Hasil uji Kompetensi auditor dapat dilihat pada Tabel 4.8.

Tabel. 4.8
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Jumlah Atribut	Item Pertanyaan	Nilai Cobranc Alpha	Ket
1	Kualitas audit (Y)	3	A1 s/d A3	0,656	Handal
2	Kompetensi auditor (X_1)	5	B1 s/d B5	0,765	Handal
3	Beban kerja (X_2)	3	C1 s/d C3	0,915	Handal
4	Pengalaman auditor (X_3)	5	D1 s/d D3	0,866	Handal
5	Sistem pengendalian intern (X_4)	5	E1 s/d E5	0,755	Handal

Sumber: Data Primer (diolah), 2023

Hasil uji reliabilitas terhadap variabel kompetensi auditor (X_1), beban kerja (X_2), pengalaman auditor (X_3), sistem pengendalian intern (X_4), dan kualitas audit (Y) Inspektorat Kabupaten Simeulu diperoleh nilai alpha masing-masing lebih besar dari standar alfa 0,60. Dengan demikian reliabilitas tersebut dapat diterima karena berada pada nilai alpha 0,6-0,799 (Sekaran dan Roger, 2016: 312). Artinya data dari masing-masing variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini telah dapat dipercaya karena memenuhi kredibilitas *Cronbach's Alpha*.

4.4 Hasil Pengujian dan Pembahasan

4.4.1 Hasil Koefisien Regresi Linier Berganda

Untuk mengetahui pengaruh kompetensi auditor (X_1), beban kerja (X_2), pengalaman auditor (X_3) dan sistem pengendalian intern (X_4) terhadap kualitas audit dalam penelitian ini dioperasikan 5 (lima) variable yang terdiri dari satu

variable terikat yaitu kualitas audit (Y) dan 4 (empat) variabel bebas yang terdiri dari kompetensi auditor (X_1), beban kerja (X_2), pengalaman auditor (X_3) dan sistem pengendalian intern (X_4). Pengaruh tersebut dalam model analisis ini dapat dibuktikan melalui formula regresi berganda (*multiple regression*).

Formulasi regresi linier berganda bertujuan untuk memprediksi sejauhmana tingkat kenaikan skala likert dari 4 (empat) variabel bebas terhadap kenaikan skala pada nilai variabel terikat pada tingkat kesalahan tertentu (signifikan) atau dimana pengaruh antar variabel tersebut benar-benar nyata (signifikan). Hasil output SPSS regresi linier berganda pengaruh variabel bebas dan terikat dapat dilihat pada Tabel 4.9.

Tabel 4.9
Hasil Analisis Regresi

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	0,633	0,287	
	Kompetensi auditor	0,461	0,062	0,185
	Beban kerja	-0,080	0,068	0,126
	Pengalaman auditor	0,333	0,083	0,375
	Sistem pengendalian intern	0,111	0,093	0,389

Sumber :Data Primer (diolah), 2023

$$Y = 0,633 + 0,461X_1 + -0,080X_2 + 0,333X_3 + 0,111X_4 + e$$

- a. Nilai konstanta kualitas audit adalah sebesar 0,633. Nilai tersebut menjelaskan bahwa jika diasumsikan variabel kompetensi auditor, beban kerja, pengalaman auditor serta variabel sistem pengendalian intern tidak mengalami perubahan, maka kualitas audit auditor pemerintah pada Inspektorat Kabupaten Simeulu secara konstan adalah sebesar 0,633 satuan. Nilai tersebut masih relatif rendah karena berada di bawah nilai 1.

- b. Koefisien regresi pengaruh kompetensi auditor adalah sebesar $b_1 = 0,461$. Nilai tersebut menjelaskan setiap meningkatnya kompetensi auditor 1 satuan maka dapat meningkatkan kualitas audit auditor pemerintah pada Inspektorat Kabupaten Simeulu sebesar 0,461 satuan. Hal ini disebabkan kompetensi yang baik akan menjadikan auditor memiliki lebih banyak pengetahuan dan alternative dalam bidang yang digelutinya. Sehingga mereka tidak akan menghadapi kesulitan untuk menemukan temuan masalah. Kompetensi terutama pengetahuan dan keahlian akan menentukan keberhasilan seorang auditor dalam melaksanakan tugasnya (Susilawati, 2018)
- c. Koefisien regresi pengaruh beban kerja adalah sebesar $b_2 = -0,080$. Nilai tersebut menjelaskan setiap meningkatnya beban kerja auditor 1 satuan maka dapat menurunkan kualitas audit auditor pemerintah pada Inspektorat Kabupaten Simeulu sebesar 0,080 satuan. Hal ini disebabkan karena tingginya beban kerja akan menyebabkan kelelahan dan *dysfunctional behavior* sehingga menurunkan kemampuan dalam menemukan kecurangan. Namun jika beban kerja auditor tersebut rendah, auditor akan memiliki lebih banyak waktu untuk mengevaluasi bukti yang ditemukan, sehingga auditor semakin bisa meningkatkan kemampuannya dalam mendeteksi kecurangan (Faradina, 2016).
- d. Koefisien regresi pengaruh pengalaman kerja adalah sebesar $b_3 = 0,333$. Nilai tersebut menjelaskan setiap meningkatnya pengalaman kerja sebesar 1 satuan maka dapat meningkatkan kualitas audit auditor pemerintah pada Inspektorat Kabupaten Simeulu sebesar 0,333 satuan. Hal ini disebabkan karena pengalaman akan memberikan pelajaran terhadap jenis dari kecurangan

kecurangan yang pernah ditemukan auditor. Auditor yang berpengalaman menyimpan banyak hal dalam ingatannya sehingga dapat mengembangkan pemahaman yang baik terhadap kasus yang dihadapi (Faradina, 2016).

- e. Koefisien regresi pengaruh sistem pengendalian intern adalah sebesar $b_4 = 0,111$. Nilai tersebut menjelaskan setiap meningkatnya sistem pengendalian intern sebesar 1 satuan maka akan dapat meningkatkan kualitas audit auditor pemerintah pada Inspektorat Kabupaten Simeulu sebesar 0,111 satuan. Hal ini disebabkan karena komponen-komponen dalam pengendalian internal seperti lingkungan pengendalian yang baik, akan memberikan kontribusi baik dalam menciptakan budaya kerja yang baik dalam Instansi/Dinas. Aktivitas pengendalian yang terdapat dalam SPI juga akan mendorong Instansi/Dinas dapat menaati dan melaksanakan peraturan maupun standar akuntansi yang telah ditetapkan secara seksama.

4.4.2 Koefisien Korelasi dan Diterminasi

Untuk menganalisis hubungan antara variabel penelitian juga digunakan analisis formulasi korelasi dan diterminasi. Korelasi (r) positif kuat apabila hasil korelasi mendekati 1 atau sama dengan 1. Korelasi negatif kuat apabila hasil korelasi mendekati -1 atau sama dengan -1. Tidak ada korelasi apabila hasil korelasi mendekati 0 atau sama dengan 0. Sementara kolerasi diterminasi (r^2) menjelaskan sejauhmana kontribusi hubungan satu variabel dengan variabel lainnya. Hasil analsisi korelasi dan diterminasi dapat dilihat pada Tabel 4.10.

Tabel 4.10
Hasil Analisis Korelasi dan Diterminasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	0,851	0,724	0,687

Sumber :Data Primer (diolah), 2023

- a. Koefisien korelasi sebesar $r = 0,861$ menjelaskan terdapat hubungan positif antara variabel bebas yaitu kompetensi auditor (X_1), beban kerja (X_2), pengalaman auditor (X_3), dan sistem pengendalian intern (X_4) dengan variabel terikat yaitu kualitas audit (Y) auditor pemerintah pada Inspektorat Kabupaten Simeulu dengan keeretan hubungan 85,10%. Artinya jika ke empat variabel bebas tersebut meningkat 100% maka akan membuat meningkatnya kualitas audit sebesar 85,10%. Hubungan 0,80-0,99 tergolong hubungan yang sangat kuat (Sugiyono, 2013:250).
- b. Koefisien diterminasi sebesar $r^2 = 0,724$ menjelaskan kualitas audit (Y) auditor pemerintah pada Inspektorat Kabupaten Simeulu, 72,40% dipengaruhi oleh kompetensi auditor (X_1), beban kerja (X_2), pengalaman auditor (X_3), dan sistem pengendalian intern (X_4), sementara selebihnya 28,60% dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya yang berada diluar model anlalsisi.

4.4.3 Hasil Pengujian Hipotesis

1) Hasil Pengujian Secara Simultan (Uji F)

H_1 : Nilai $\beta_1 = 0,461$; $\beta_2 = -0,080$; $\beta_3 = 0,333$; dan $\beta_4 = 0,111$, berdasarkan nilai tersebut maka $\beta_1 \neq 0$; $\beta_2 \neq 0$; $\beta_3 \neq 0$ dan $\beta_4 \neq 0$ ($\beta_i \neq 0$), sehingga dapat diuraikan bahwa hipotesis alternatif (H_{a2}) di terima. Artinya kompetensi auditor (X_1), beban kerja (X_2), pengalaman auditor (X_3), dan sistem pengendalian intern

(X₄) berpengaruh terhadap kualitas audit Inspektorat Kabupaten Simeulu. Penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Tandilangi, *et al.*, (2022) yang berhasil membuktikan kompetensi auditor (X₁), beban kerja (X₂), pengalaman auditor (X₃), dan sistem pengendalian intern (X₄) berpengaruh terhadap kualitas audit.

2) Pengujian Hipotesis Secara Parsial

H₂: Nilai $\beta_1 = 0,461$, berdasarkan nilai tersebut maka $\beta_1 \neq 0$, sehingga dapat diuraikan bahwa hipotesis nul (H₀₂) di tolak, dan hipotesis alternatif (H_{a2}) di terima. Artinya kompetensi auditor berpengaruh terhadap kualitas audit auditor pemerintah pada Inspektorat Kabupaten Simeulu. Penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Tandilangi, *et al.*, (2022) dan Dewi (2018) yang berhasil membuktikan kompetensi auditor (X₁), berpengaruh terhadap kualitas audit.

H₃: Nilai $\beta_2 = -0,080$ berdasarkan nilai tersebut maka $\beta_2 \neq 0$, sehingga dapat diuraikan bahwa hipotesis alternatif (H_{a3}) di terima. Artinya beban kerja (X₂) berpengaruh terhadap kualitas audit auditor pemerintah pada Inspektorat Kabupaten Simeulu. Penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Tandilangi, *et al.*, (2022) dan Wigiarto (2019) yang berhasil membuktikan beban kerja (X₂) berpengaruh terhadap kualitas audit.

H₄: Nilai $\beta_3 = 0,333$ berdasarkan nilai tersebut maka $\beta_3 \neq 0$, sehingga dapat diuraikan bahwa hipotesis alternatif (H_{a3}) di terima. Artinya pengalaman auditor (X₃) berpengaruh terhadap kualitas audit auditor pemerintah pada Inspektorat Kabupaten Simeulu. Penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Tandilangi, *et al.*, (2022) dan Kamal Imam

(2019) yang berhasil membuktikan pengalaman auditor (X_3), berpengaruh terhadap kualitas audit.

H₅: Nilai $\beta_4 = 0,111$, berdasarkan nilai tersebut maka $\beta_4 \neq 0$, sehingga dapat diuraikan bahwa hipotesis alternatif (H_{a4}) di terima. Artinya sistem pengendalian intern (X_4) berpengaruh terhadap kualitas audit auditor pemerintah pada Inspektorat Kabupaten Simeulu. Penelitian ini terdukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Tandilangi, *et al.*, (2022) dan Yuliana, *et al.*, (2019) yang berhasil membuktikan sistem pengendalian intern (X_4) berpengaruh terhadap kualitas audit.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompetensi auditor, beban kerja, pengalaman auditor dan sistem pengendalian intern berpengaruh positif signifikan terhadap kualitas audit auditor pemerintah pada Inspektorat Kabupaten Simeulu.
2. Kompetensi auditor berpengaruh positif signifikan terhadap kualitas audit auditor pemerintah pada Inspektorat Kabupaten Simeulu.
3. Beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kualitas audit auditor pemerintah pada Inspektorat Kabupaten Simeulu.
4. Pengalaman kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kualitas audit auditor pemerintah pada Inspektorat Kabupaten Simeulu.
5. Pengendalian intern berpengaruh positif signifikan terhadap kualitas audit auditor pemerintah pada Inspektorat Kabupaten Simeulu.

5.2. Saran-saran

Mengingat masih ditemukan beberapa kelemahan yang ditemukan dari hasil penelitian maka dapat disarankan beberapa saran antara lain:

1. Bagi Inspektorat Kabupaten Simeulu.
 - a. Auditor yang jadwal pemeriksaan yang sangat padat dan pekerjaan yang lebih banyak seharusnya mendapatkan perhatian lebih dari Inspektorat Kabupaten Simeulu, agar para auditor tidak merasa frustrasi sehingga salah saji dalam pekerjaan dapat dihindari.

- b. Inspektorat Kabupaten Simeulu seharusnya dapat mengatur waktu kerja secara lebih baik dan terencana sehingga auditor tidak tertekan dengan beban kerja yang mengikat.
 - c. Inspektorat Kabupaten Simeulu perlu melibatkan auditor dalam kegiatan seminar, pelatihan ke tingkat provinsi maupun nasional sehingga hasil kerja dan kompetensi auditor akan lebih baik.
 - d. Auditor dapat meningkatkan kualitas diri dengan berbagai proses pembelajaran baik secara formal maupun informal.
2. Bagi Penelitian Selanjutnya

Penelitian yang akan datang dapat menambah variabel bebas lainnya yang tidak disebutkan dalam penelitian ini seperti nilai etika, kualitas SDM, keahlian, budaya organisasi serta variabel lainnya yang relevan dengan kemampuan auditor dalam pencegahan kecurangan.

DAFTAR PUSTAKA

- Affandi, H. Azhar dan Achmad Rozi (2021) *Manajemen SDM Strategik*. Banten.: Bintang Visitama Publisher.
- Anoraga Pandji (2018) *Psikologis Kerja*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Ardiyos. (2018). *Kamus Besar Akuntansi*. Bandung: Alfabeta.
- Arikunto, Suharsimi. (2014). *Prosedur Penelitian*. Rineka Cipta, Jakarta.
- Arintowati, Dyan, (2022). *Temu Masyarakat Akuntansi Multiparadigma 8: Investigasi Akuntabilitas Akuntansi Dalam Perilaku Berbudaya*. Malang: Penele.
- Busro, Muhammad. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadameidia Group
- Edison, Emron, Yohny Anwar, Imas Komariyah. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta, Bandung.
- Genasa Hare Ananta., H. Harlen., Dan Machasin (2018) Pengaruh Kepemimpinan, Beban Kerja Dan Sistem Karir Terhadap Iklim Dalam Organisasi Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Biro Umum Provinsi Riau, *Jurnal Kurs Vol. 2 No. 1*, Universitas Riau, Pekanbaru
- Hasina dan Fauziah (2019) Pengaruh Beban Kerja, dan Integritas Terhadap Kualitas Audit. E-jurnal Vol. 4 N0. 4. Universitas Syiah Kuala: Banda Aceh.
- Hasibuan, Abdul Nasser., M.Si Rahmad Annam., Pd.Nofinawati, (2022) *Audit Bank Syariah*. Jakarta: Kencana
- Hery (2018) *Modern Internal Auditing*, Jakarta: Grasindo
- Malhotra (2015). Riset Pemasaran Sebuah Orientasi Terapan. Edisi 7. Pearson India
- Mahawati, Eni., Ika Yuniwati, dan Rolyana Ferinia · (2021) *Analisis Beban Kerja dan Produktivitas Kerja*. Medan: Yayasan Kita Menulis
- Manuaba, Ida Ayu Dewi Prayogi dan Ketut Muliarta (2019) Pengaruh Audit Operasional dan Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Akuntansi Vol.28 No 1*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia
- Manurung, Sepbeariska,. Hamdan Firmansyah, ., Nurhidayah, (2021) *Auditing* Bandung: Media Sain Indoensia
- Marwansyah. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Alfabeta.

- Meidilisa, Velia dan Hendra Lukito (2020) Pengaruh Beban Kerja dan Ketidakjelasan Peran Terhadap Kinerja Pemeriksa Dengan Stres Kerja Sebagai Variable Mediasi Pada Badan Pemeriksa Keuangan Perwakilan Provinsi Sumatera Barat *E-Jurnal Manajemen Strategi* dan Simulasi Bisnis (JMASSBI) Vol 1. No. 2 Hal 53-82
- Munandar, Ashar Sunyoto. (2019). Psikologi Industri Dan Organisasi. Jakarta: Universitas Indonesia
- Nasution, Dito Aditia Darma., Puja Rizqy Ramadha., Mika Debora Br. Barus (2019) Audit Sektor Publik: Mahir dalam Pemeriksaan Pengelolaan dan Tanggungjawab. Sidoarjo: UWAIS Inspirasi Indonesia
- Puspitaningtyas, Zarah (2022) Dasar Audit Keuangan. Yogyakarta: Pandiva Buku.
- Rahima, Haryono. (2021) Kualitas Audit dan Deteksi Korupsi. Merdeka Kreasi : Medan.
- Revida, Erika., Astri Rumondang Banjarnahor, Darwin Lie (2022) Manajemen Kinerja SDM. Medan: yayasan Kita Menulis.
- Republik Indonesia (2008). UUD No.08. Jakarta, Indonesia.
- Republik Indonesia (2008). UUD No.60. Jakarta, Indonesia.
- Republik Indonesia (2014). UUD No.05. Jakarta, Indonesia.
- Rifai, Anis ., Kadek Mery Herawati, Yeni Nuraeni., Wiwin Triyunarti (2022) *Hukum Kesehatan dan Sumber Daya Manusia Kesehatan*. Bandung : Media Sains Indonesia.
- Runtuwene Patricia et. al (2016) Tentang Pengaruh Lingkungan Kerja Kerja, Mutasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Bank Sulutgo Manado *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi Volume 16 No. 01* Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Sam Ratulangi, Manado.
- Sekaran, Uma dan Roger (2016) *Metode Penelitian Untuk Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat
- Siaran Pers (2021). Badan Pemeriksa Keuangan Perwakilan Provinsi Aceh. Aceh, Simeulue.
- Sihombing, Triyanto (2019) Etika Profesi, Pengalaman, Pengetahuan, dan Akuntabilitas Auditor berpengaruh terhadap Kualitas Audit. E-jurnal Akuntansi Vol. 10 No.1 Fakultas Ekonomi Universitas Tanjungpura.
- Siagian Sondang, P. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.

- Siregar, Wardah Muharriyanti dan Mursyidin (2020) *Pengaruh Pengetahuan Audit, Kompleksitas Dokumen Audit, Dan Pengalaman Auditor Terhadap Judgement*. Lhokseumawe: UNIMAL Press.
- Sudarmanto, Eko., Astrie Krisnawati, Sukarman Purba .(2021) *Sistem Pengendalian Internal*. Medan: Yayasan Kita Menulis
- Sugiyono. (2014) *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sumantrie, Pipin (2022) *Manajemen Dalam Berorganisasi* Malang: Ahli Media Press.
- Susanto, Yohanes (2020) *Integritas Auditor Pengaruhnya Dengan Kualitas Hasil Audit*. Yogyakarta: Deppublish Publisher.
- Sutopo, Achmad (2017). *Statistika Inferensial*. Jogjakarta : Penerbit Andi.
- Sutrisno, Edy (2020) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana.
- Tandilangi, Oktaviani ., Yohanis Rura., Haerial (2022) *Pengaruh Kompetensi Auditor, Beban Kerja, Pengalaman Kerja, dan Pengendalian Internal Terhadap Kualitas Audit. Akrual: Jurnal Bisnis dan Akuntansi Kontemporer*. Vol. 15 No. 1 Hal 33-42
- Tuanakotta, Theodorus M (2019) *Audit Berbasis ISA (International Standards on Auditing)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Wibowo (2018) *Manajemen Kinerja*. PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta.

LAMPIRAN KUESIONER

KUESIONER

PENGARUH KOMPETENSI AUDITOR, BEBAN KERJA, PENGALAMAN KERJA DAN SISTEM PENGENDALIAN INTERNAL TERHADAP KUALITAS AUDIT (STUDI EMPIRIS PADA INSPEKTORAT KABUPATEN SIMEULUE)

Kepada Yth : Bapak/Ibu/Sdr Responden

Bersama ini saya memohon Bapak/ Ibu untuk kesediaan meluangkan waktu sejenak guna mengisi kuesioner ini. Kuesioner ini dibuat dalam rangka penelitian ilmiah. Hanya bersifat keseluruhan (umum) data yang terkeumpul yang akan dianalisa. Kerahasiaan informasi akan sangat dijaga. Untuk itu kami sangat mengharapkan bantuan dari Bapak/Ibu untuk memberikan informasi yang benar. Atas kerjasamanya kami sampaikan rasa terima kasih.

A. Demografi Responden

Nama :(boleh tidak diisi)

2. Umur : ☐ 25-30 Tahun
☐ 31-35 Tahun
☐ 36-40 Tahun
☐ 41-50 Tahun
☐ >50 Tahun

3. Jenis Kelamin : ☐ Laki-laki
☐ Perempuan

4. Pendidikan : ☐ DIII
☐ S1
☐ S2
☐ S3

5. Masa Kerja : ☐ < 6 Tahun
☐ 6-10 Tahun
☐ 11-15 Tahun
☐ 16-20 Tahun
☐ >20 Tahun

Petunjuk Pengisian

Mohon Bapak/Ibu memberikan pendapat atas pernyataan-pernyataan berikut, sesuai dengan tingkat persetujuan dengan memberikan tanda cek (√) pada angka pilihan:

NO	Kualitas Audit	Sgt Tdk Setuju	Tdk Setuju	Krg Setuju	Setuju	Sgt Setuju
A1.	Saya selalu berhati-hati dalam pengambilan keputusan selama melakukan audit.	☐	☐	☐	☐	☐
A2.	Saya menjadikan SPAP sebagai pedoman dalam melaksanakan pekerjaan lapangan.	☐	☐	☐	☐	☐
A3.	Saya sudah menerapkan Standar Operasional Perusahaan (SOP) yang berlaku di perusahaan	☐	☐	☐	☐	☐
NO	Kompetensi Auditor	Sgt Tdk Setuju	Tdk Setuju	Krg Setuju	Setuju	Sgt Setuju
B1.	Saya selalu konsisten dalam menjalankan tugas untuk menghindari kekeliruan.	☐	☐	☐	☐	☐
B2.	Saya selalu berperilaku baik terhadap klien untuk menghasilkan tugas yang baik.	☐	☐	☐	☐	☐
B3.	Sejak saya pertama bekerja sebagai auditor saya selalu menerapkan nilai-nilai dan citra diri sebagai seorang auditor	☐	☐	☐	☐	☐
B4.	Selain pendidikan formal, untuk melakukan audit yang baik, saya juga membutuhkan pengetahuan yang diperoleh dari kursus dan pelatihan khususnya di bidang audit.	☐	☐	☐	☐	☐
B5.	Keterampilan khusus yang saya miliki dapat mendukung proses audit yang saya lakukan.	☐	☐	☐	☐	☐
NO	Beban Kerja	Sgt Tdk Setuju	Tdk Setuju	Krg Setuju	Setuju	Sgt Setuju
C1.	Saya sering terbebani dengan jadwal pemeriksaan yang sangat padat dan seakan membutuhkan waktu kerja yang lebih banyak dari standar waktu yang ada.	☐	☐	☐	☐	☐
C2.	Pekerjaan pemeriksaan yang saya lakukan sering menimbulkan beban mental untuk mengungkapkan ada tidaknya kecurangan dan tekanan pihak lain.	☐	☐	☐	☐	☐
C3.	Pekerjaan pemeriksaan yang dilimpahkan kepada saya selalu membuat saya harus bekerja dengan penuh pengendalian diri sehingga tak jarang saya merasa frustrasi.	☐	☐	☐	☐	☐
NO	Pengalaman audit	Sgt Tdk Setuju	Tdk Setuju	Krg Setuju	Setuju	Sgt Setuju
D1.	Semakin lama bekerja sebagai auditor, semakin dapat mendeteksi kesalahan yang dilakukan obyek pemeriksaan.	☐	☐	☐	☐	☐
D2.	Pengetahuan dan keterampilan yang saya miliki dapat mendukung proses audit yang saya lakukan.	☐	☐	☐	☐	☐
D3.	Saya selalu menguasai pekerjaan dan pelaksanaan aspek-aspek didalam bekerja.	☐	☐	☐	☐	☐

Pengendalian Internal		Sgt Tdk Setuju	Tdk Setuju	Krg Setuju	Setuju	Sgt Setuju
NO	Berilah tanda (✓) pada angka yang anda anggap paling tepat untuk mewakili pilihan anda.					
E1.	Karyawan mampu menyesuaikan diri sesuaidengan bidang pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.	☐	☐	☐	☐	☐
E2.	Melaksanakan proses penilaian risiko dengan mempertimbangkan faktor internal maupun eksternal	☐	☐	☐	☐	☐
E3.	Inspektorat simeulue secara rutin melakukan kegiatan pengendalian dengan mengawasi dan mengevaluasi kinerja karyawan.	☐	☐	☐	☐	☐
E4.	Komunikasi dan informasi keuangan yang dibutuhkan sangat lengkap dan padat diterima dari berbagai pusat pertanggung jawaban	☐	☐	☐	☐	☐
E5.	Pemerintah yang berada di atas pusat pertanggung jawabnya Instansi/Dinas selalu melakukan pemantauan atas setiap transaksi yang dilakukan Instansi/Dinas.	☐	☐	☐	☐	☐

No	Karakteristik Responden				Kompleksitas Kerja					Mean	Ketidakjelasan Peran					Mean	Integritas														Mean
	IR1	IR2	IR3	IR4	F1	F2	F3	F4	F5	G1	G2	G3	G4	G5	H1	H2	H3	H4	H5	H6	H7	H8	H9	H10	H11	H12	H13	H14			
1	2	1	2	1	5	4	3	4	2	3.60	1	1	1	1	2	1.20	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4.93		
2	2	1	2	1	5	4	3	4	1	3.40	1	1	1	1	1	1.00	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5.00		
3	2	1	2	1	4	4	2	4	2	3.20	2	2	1	1	3	1.80	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4.57		
4	2	1	2	1	5	4	3	4	2	3.60	2	2	3	2	3	2.40	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4.79		
5	4	1	2	5	5	4	3	4	3	3.80	2	2	2	2	2	2.00	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4.86		
6	4	2	2	4	4	5	3	4	2	3.60	2	2	2	2	2	2.00	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4.50		
7	4	1	2	4	4	4	2	4	2	3.20	1	2	2	1	2	1.60	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4.71		
8	4	1	2	4	4	4	3	4	2	3.40	2	1	1	2	3	1.80	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4.71		
9	5	1	2	4	5	4	3	4	1	3.40	1	1	1	1	1	1.00	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5.00		
10	3	1	2	4	5	5	3	5	3	4.20	2	2	2	2	2	2.00	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4.86		
11	2	1	2	1	5	5	3	4	3	4.00	2	2	1	2	3	2.00	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4.93		
12	4	2	2	4	4	5	3	4	2	3.60	2	2	2	2	2	2.00	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4.57		
13	4	2	2	4	5	4	3	4	3	3.80	2	2	2	2	2	2.00	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5.00		
14	4	2	2	4	5	4	3	4	3	3.80	3	3	2	2	2	2.40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5.00		
15	5	1	3	5	4	4	3	4	2	3.40	2	2	2	2	3	2.20	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4.71		
16	5	1	3	5	5	5	3	5	2	4.00	2	2	2	2	2	2.00	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5.00		
17	5	1	3	5	5	5	5	4	4	4.60	2	2	2	2	2	2.00	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5.00		
18	5	1	2	5	4	5	3	4	2	3.60	2	2	2	2	2	2.00	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4.50		
19	4	1	2	4	5	4	3	4	4	4.00	2	2	2	2	2	2.00	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4.79		
20	3	2	2	3	4	3	2	4	1	2.80	2	2	2	2	2	2.00	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4.64		
21	3	1	2	3	4	4	3	4	2	3.40	2	2	2	2	3	2.20	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4.71		
22	3	1	2	3	3	3	3	3	3	3.00	2	2	2	2	2	2.00	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5.00		
23	1	2	2	1	5	5	3	5	3	4.20	2	2	2	2	2	2.00	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5.00		
24	2	2	3	1	4	4	2	4	2	3.20	2	2	2	2	1	1.80	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4.64		
25	4	1	2	4	5	5	3	5	3	4.20	2	2	2	2	2	2.00	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5.00		
26	4	1	2	4	4	4	3	4	2	3.40	2	2	2	3	2	2.20	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4.86		
27	2	2	2	4	5	5	3	4	3	4.00	1	1	1	1	1	1.00	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4.36		
28	4	2	2	4	4	5	3	4	2	3.60	2	2	2	2	2	2.00	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4.50		
29	5	1	2	4	4	5	3	4	2	3.60	2	2	2	2	2	2.00	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4.64		
30	4	1	2	4	5	4	3	5	3	4.00	2	2	2	2	2	2.00	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4.86		
31	4	1	2	4	5	5	3	4	2	3.80	2	2	2	2	3	2.20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4.93		
32	2	1	2	1	5	4	3	4	2	3.60	2	2	2	3	2	2.20	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4.79		
33	4	1	3	5	4	4	3	4	2	3.40	2	2	2	2	3	2.20	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4.71		
34	4	1	2	4	5	4	3	4	1	3.40	1	1	1	1	1	1.00	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5.00		
35	1	2	2	1	4	4	3	4	2	3.40	2	1	1	2	2	1.60	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4.71		

LAMPIRAN 3. TABEL FREKWENSI

Frequency Table

Umur

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	25-30 Tahun	2	5.7	5.7	5.7
	31-35 Tahun	8	22.9	22.9	28.6
	36-40 Tahun	3	8.6	8.6	37.1
	41-50 Tahun	16	45.7	45.7	82.9
	> 50 Tahun	6	17.1	17.1	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	laki-laki	19	54.3	54.3	54.3
	Perempuan	16	45.7	45.7	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	laki-laki	25	71.4	71.4	71.4
	Perempuan	10	28.6	28.6	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Pengalaman

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 6 tahun	10	28.6	28.6	28.6
	11-15 tahun	3	8.6	8.6	37.1
	16-20 tahun	16	45.7	45.7	82.9
	> 20 tahun	6	17.1	17.1	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Auditor selalu berhati-hati dalam pengambilan keputusan selama melakukan audit.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	14	40.0	40.0	40.0
	Sgt setuju	21	60.0	60.0	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Auditor menjadikan SPAP sebagai pedoman dalam melaksanakan pekerjaan lapangan.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	8	22.9	22.9	22.9
	Sgt setuju	27	77.1	77.1	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Auditor sudah menerapkan Standar Operasional Perusahaan (SOP) yang telah ditetapkan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	22	62.9	62.9	62.9
	Sgt setuju	13	37.1	37.1	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Auditor selalu konsisten dalam menjalankan tugas untuk menghindari kekeliruan.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	15	42.9	42.9	42.9
	Sgt setuju	20	57.1	57.1	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Auditor selalu berperilaku baik terhadap klien untuk menghasilkan tugas yang baik.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Krg setuju	2	5.7	5.7	5.7
	Setuju	22	62.9	62.9	68.6
	Sgt setuju	11	31.4	31.4	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Sejak pertama bekerja sebagai auditor Inspektorat, Auditor selalu menerapkan nilai-nilai dan citra diri sebagai seorang auditor

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	22	62.9	62.9	62.9
	Sgt setuju	13	37.1	37.1	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Selain pendidikan formal, untuk melakukan audit yang baik, Auditor juga membutuhkan pengetahuan yang diperoleh dari kursus dan pelatihan khususnya di bidang audit.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	11	31.4	31.4	31.4
	Sgt setuju	24	68.6	68.6	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Keterampilan khusus yang dimiliki Auditor dapat mendukung proses audit yang di lakukan.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	2	5.7	5.7	5.7
	Sgt setuju	33	94.3	94.3	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Auditor sering terbebani dengan jadwal pemeriksaan yang sangat padat dan seakan membutuhkan waktu kerja yang lebih banyak dari standar waktu yang ada.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tdk setuju	10	28.6	28.6	28.6
	Krg setuju	17	48.6	48.6	77.1
	Setuju	8	22.9	22.9	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Pekerjaan pemeriksaan yang Auditor lakukan sering menimbulkan beban mental untuk mengungkapkan ada tidaknya kecurangan dan tekanan pihak lain.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tdk setuju	23	65.7	65.7	65.7
	Krg setuju	12	34.3	34.3	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Pekerjaan pemeriksaan yang dilimpahkan kepada Auditor selalu membuat Auditor Inspektorat harus bekerja dengan penuh pegendalian diri sehingga tak jarang Inspektorat merasa frustrasi.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sgt tdk setuju	8	22.9	22.9	22.9
	Tdk setuju	17	48.6	48.6	71.4
	Krg setuju	10	28.6	28.6	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Semakin lama bekerja sebagai Auditor, semakin dapat mendeteksi kesalahan yang dilakukan terhadap obyek pemeriksaan.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	10	28.6	28.6	28.6
	Sgt setuju	25	71.4	71.4	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Pengetahuan dan keterampilan yang Auditor miliki dapat mendukung proses audit yang lebih cepat.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	7	20.0	20.0	20.0
	Sgt setuju	28	80.0	80.0	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Auditor selalu menguasai pekerjaan dan pelaksanaan aspek-aspek didalam bekerja.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	11	31.4	31.4	31.4
	Sgt setuju	24	68.6	68.6	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Pegawai pada Dinas/Instansi tempat dilakukannya pemeriksaan mampu menyesuaikan diri sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	25	71.4	71.4	71.4
	Sgt setuju	10	28.6	28.6	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Instansi/Dinas tempat dilakukannya pemeriksaan melaksanakan proses penilaian risiko dengan mempertimbangkan faktor internal maupun eksternal

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	21	60.0	60.0	60.0
	Sgt setuju	14	40.0	40.0	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Instansi/Dinas tempat dilakukannya pemeriksaan secara rutin melakukan kegiatan pengendalian dengan mengawasi dan mengevaluasi kinerja karyawan.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	29	82.9	82.9	82.9
	Sgt setuju	6	17.1	17.1	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Komunikasi dan informasi keuangan yang dibutuhkan pada Instansi/Dinas tempat dilakukannya pemeriksaan sangat lengkap dan dapat diterima dari berbagai pusat pertanggung jawaban

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	27	77.1	77.1	77.1
	Sgt setuju	8	22.9	22.9	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Pemerintah yang berada di atas pusat pertanggung jawabnya Instansi/Dinas selalu melakukan pemantauan atas setiap transaksi yang dilakukan Instansi/Dinas.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	25	71.4	71.4	71.4
	Sgt setuju	10	28.6	28.6	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Correlations

Correlations					
		A1	A2	A3	Y
A1	Pearson Correlation	1	.667**	-.097	.763**
	Sig. (2-tailed)		.000	.581	.000
	N	35	35	35	35
A2	Pearson Correlation	.667**	1	.137	.856**
	Sig. (2-tailed)	.000		.433	.000
	N	35	35	35	35
A3	Pearson Correlation	-.097	.137	1	.479**
	Sig. (2-tailed)	.581	.433		.004
	N	35	35	35	35
Y	Pearson Correlation	.763**	.856**	.479**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.004	
	N	35	35	35	35

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

Correlations

Correlations							
		B1	B2	B3	B4	B5	X1
B1	Pearson Correlation	1	.612**	.666**	.160	.284	.786**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.359	.098	.000
	N	35	35	35	35	35	35
B2	Pearson Correlation	.612**	1	.605**	.315	.115	.802**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.065	.512	.000
	N	35	35	35	35	35	35
B3	Pearson Correlation	.666**	.605**	1	.520**	.189	.870**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.001	.276	.000
	N	35	35	35	35	35	35
B4	Pearson Correlation	.160	.315	.520**	1	.364*	.639**
	Sig. (2-tailed)	.359	.065	.001		.032	.000
	N	35	35	35	35	35	35
B5	Pearson Correlation	.284	.115	.189	.364*	1	.423*
	Sig. (2-tailed)	.098	.512	.276	.032		.011
	N	35	35	35	35	35	35
X1	Pearson Correlation	.786**	.802**	.870**	.639**	.423*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.011	
	N	35	35	35	35	35	35

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

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

Correlations

Correlations					
		C1	C2	C3	X2
C1	Pearson Correlation	1	.731**	.901**	.945**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	35	35	35	35
C2	Pearson Correlation	.731**	1	.784**	.891**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	35	35	35	35
C3	Pearson Correlation	.901**	.784**	1	.963**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	35	35	35	35
X2	Pearson Correlation	.945**	.891**	.963**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	35	35	35	35

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

Correlations

Correlations					
		D1	D2	D3	X3
D1	Pearson Correlation	1	.791**	.525**	.864**
	Sig. (2-tailed)		.000	.001	.000
	N	35	35	35	35
D2	Pearson Correlation	.791**	1	.739**	.954**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	35	35	35	35
D3	Pearson Correlation	.525**	.739**	1	.847**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000		.000
	N	35	35	35	35
X3	Pearson Correlation	.864**	.954**	.847**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	35	35	35	35

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

Correlations

Correlations							
		E1	E2	E3	E4	E5	X4
E1	Pearson Correlation	1	.704**	.345*	.218	.253	.729**
	Sig. (2-tailed)		.000	.042	.209	.143	.000
	N	35	35	35	35	35	35
E2	Pearson Correlation	.704**	1	.557**	.111	.000	.683**
	Sig. (2-tailed)	.000		.001	.525	1.000	.000
	N	35	35	35	35	35	35
E3	Pearson Correlation	.345*	.557**	1	.475**	.384*	.753**
	Sig. (2-tailed)	.042	.001		.004	.023	.000
	N	35	35	35	35	35	35
E4	Pearson Correlation	.218	.111	.475**	1	.861**	.728**
	Sig. (2-tailed)	.209	.525	.004		.000	.000
	N	35	35	35	35	35	35
E5	Pearson Correlation	.253	.000	.384*	.861**	1	.684**
	Sig. (2-tailed)	.143	1.000	.023	.000		.000
	N	35	35	35	35	35	35
X4	Pearson Correlation	.729**	.683**	.753**	.728**	.684**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	35	35	35	35	35	35

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

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

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	35	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	35	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.656	.680	3

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
A1	4.6000	.49705	35
A2	4.7714	.42604	35
A3	4.3714	.49024	35

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	4.581	4.371	4.771	.400	1.092	.040	3

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
A1	9.1429	.479	.342	.480	.639
A2	8.9714	.440	.600	.485	.414
A3	9.3714	.711	.012	.082	.794

a. The value is negative due to a negative average covariance among items. This violates reliability model assumptions. You may want to check item codings.

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	35	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	35	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.765	.756	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
B1	4.5714	.50210	35
B2	4.2571	.56061	35
B3	4.3714	.49024	35
B4	4.6857	.47101	35
B5	4.9429	.23550	35

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	4.566	4.257	4.943	.686	1.161	.072	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
B1	18.2571	1.726	.618	.619	.691
B2	18.5714	1.605	.615	.464	.694
B3	18.4571	1.608	.760	.654	.634
B4	18.1429	2.008	.422	.458	.761
B5	17.8857	2.516	.297	.248	.788

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	35	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	35	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.915	.926	3

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
C1	2.9429	.72529	35
C2	2.3429	.48159	35
C3	2.0571	.72529	35

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	2.448	2.057	2.943	.886	1.431	.204	3

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
C1	4.4000	1.306	.880	.813	.839
C2	5.0000	2.000	.777	.618	.948
C3	5.2857	1.269	.915	.846	.805

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	35	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	35	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.861	.867	3

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
D1	4.7143	.45835	35
D2	4.8000	.40584	35
D3	4.6857	.47101	35

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	4.733	4.686	4.800	.114	1.024	.004	3

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
D1	9.4857	.669	.695	.633	.844
D2	9.4000	.659	.875	.769	.689
D3	9.5143	.669	.661	.555	.879

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	35	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	35	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.755	.762	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
E1	4.3143	.47101	35
E2	4.4000	.49705	35
E3	4.1714	.38239	35
E4	4.2286	.42604	35
E5	4.2857	.45835	35

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	4.280	4.171	4.400	.229	1.055	.008	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
E1	17.0857	1.669	.534	.611	.706
E2	17.0000	1.706	.453	.711	.740
E3	17.2286	1.770	.615	.518	.685
E4	17.1714	1.734	.557	.774	.699
E5	17.1143	1.751	.478	.791	.727

Regression

Variables Entered/Removed^d

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Sistem Pengendalian Intern, Beban kerja , Pengalaman Auditor, Kompetensi Auditor ^a		. Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kualitas Audit

Model Summary^d

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.851 ^a	.724	.687	.18740

a. Predictors: (Constant), Sistem Pengendalian Intern, Beban kerja , Pengalaman Auditor, Kompetensi Auditor

b. Dependent Variable: Kualitas Audit

ANOVA^d

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2.765	4	.691	19.687	.000 ^a
	Residual	1.054	30	.035		
	Total	3.819	34			

a. Predictors: (Constant), Sistem Pengendalian Intern, Beban kerja , Pengalaman Auditor, Kompetensi Auditor

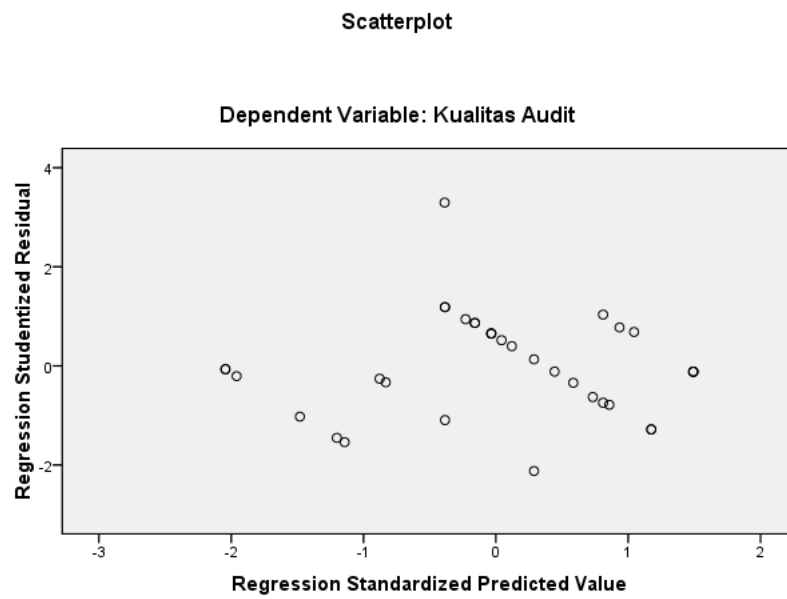
b. Dependent Variable: Kualitas Audit

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.633	.570		1.110	.276		
	Kompetensi Auditor	.461	.129	.460	3.584	.001	.559	1.788
	Beban kerja	-.080	.057	-.140	-1.405	.170	.931	1.075
	Pengalaman Auditor	.333	.098	.391	3.402	.002	.698	1.433
	Sistem Pengendalian Intern	.111	.131	.106	.849	.403	.593	1.685

a. Dependent Variable: Kualitas Audit

Charts



LAMPIRAN 7. TABEL STATISTIK

NILAI-NILAI r PRODUCT MOMENT

N	Taraf Signif		N	Taraf Signif		N	Taraf Signif	
	5%	1%		5%	1%		5%	1%
3	0.997	0.999	27	0.381	0.487	55	0.266	0.345
4	0.950	0.990	28	0.374	0.478	60	0.254	0.330
5	0.878	0.959	29	0.367	0.470	65	0.244	0.317
6	0.811	0.917	30	0.361	0.463	70	0.235	0.306
7	0.754	0.874	31	0.355	0.456	75	0.227	0.296
8	0.707	0.834	32	0.349	0.449	80	0.220	0.286
9	0.666	0.798	33	0.344	0.442	85	0.213	0.278
10	0.632	0.765	34	0.339	0.436	90	0.207	0.270
11	0.602	0.735	35	0.334	0.430	95	0.202	0.263
12	0.576	0.708	36	0.329	0.424	100	0.195	0.256
13	0.553	0.684	37	0.325	0.418	125	0.176	0.230
14	0.532	0.661	38	0.320	0.413	150	0.159	0.210
15	0.514	0.641	39	0.316	0.408	175	0.148	0.194
16	0.497	0.623	40	0.312	0.403	200	0.138	0.181
17	0.482	0.606	41	0.308	0.398	300	0.113	0.148
18	0.468	0.590	42	0.304	0.393	400	0.098	0.128
19	0.456	0.575	43	0.301	0.389	500	0.088	0.115
20	0.444	0.561	44	0.297	0.384	600	0.080	0.105
21	0.433	0.549	45	0.294	0.380	700	0.074	0.097
22	0.423	0.537	46	0.291	0.376	800	0.070	0.091
23	0.413	0.526	47	0.288	0.372	900	0.065	0.086
24	0.404	0.515	48	0.284	0.368	1000	0.062	0.081
25	0.396	0.505	49	0.281	0.364			
26	0.388	0.496	50	0.279	0.361			