

**PENGARUH KOMPETENSI, SKEPTISME PROFESIONAL, MOTIVASI
DAN DISIPLIN TERHADAP KUALITAS AUDITOR DI BADAN
PEMERIKSAAN KEUANGAN RI PERWAKILAN
PROVINSI ACEH**

SKRIPSI

Sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh Gelar
SARJANA EKONOMI (S.E)
Pada Program Studi Akuntansi
Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh

Oleh:

RAHMI FAJRINA USNU
NPM. 1702110078



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
BANDA ACEH
2021**



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, 24 Agustus 2021

TANDA PERSETUJUAN/PENGESAHAN SKRIPSI

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

RAHMI FAJRINA USNU
NPM : 1702110078

Dengan judul:

**PENGARUH KOMPETENSI, SKEPTISME PROFESIONAL, MOTIVASI DAN
DISIPLIN TERHADAP KUALITAS AUDITOR DI BADAN PEMERIKSAAN
KEUANGAN RI PERWAKILAN PROVINSI ACEH**

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


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

Pembimbing I


Irmawati, SE, M.Si, Ak.CA
NIK. 19750211 200406 2 001

Pembimbing II


Ermad MJ, SE, M.Si
NIK. 19870616 201608 1 001

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, 24 Agustus 2021

TANDA PERSETUJUAN KOMISI UJIAN SKRIPSI

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

RAHMI FAJRINA USNU
NPM : 1702110078

Dengan judul:

**PENGARUH KOMPETENSI, SKEPTISME PROFESIONAL, MOTIVASI DAN
DISIPLIN TERHADAP KUALITAS AUDITOR DI BADAN PEMERIKSAAN
KEUANGAN RI PERWAKILAN PROVINSI ACEH**

Yang telah dipertahankan di depan Komisi Ujian, pada tanggal 17 Juli 2021

Menyetujui / Mengesahkan :
Komisi Ujian

Ketua

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

Sekretaris

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

Anggota

Irmawati, SE, M.Si, Ak, CA
NIK. 19750211 200406 2 001

Anggota

Ermad MJ, SE, M.Si
NIK. 19870616 201608 1 001

Mengetahui
Ketua Program Studi Akuntansi

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, 24 Agustus 2021
Yang Menyatakan



RAHMI FAJRINA USNU

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

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

Nama : RAHMI FAJRINA USNU
NPM : 1702110078
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, SKEPTISME PROFESIONAL, MOTIVASI DAN DISIPLIN TERHADAP KUALITAS AUDITOR DI BADAN PEMERIKSAAN KEUANGAN RI PERWAKILAN PROVINSI ACEH

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 : 24 Agustus 2021

Yang Menyatakan,



RAHMI FAJRINA USNU

UCAPAN TERIMA KASIH

Alhamdulillah penulis bersyukur kepada Allah SWT atas segala nikmat dan rahmat-Nya sehingga skripsi ini dapat penulis selesaikan. Dengan segala keterbatasan, pengalaman dan pengetahuan yang penulis miliki, rampungnya penulis skripsi ini tentu tidak terlepas dari bantuan dan dukungan berbagai pihak. Bantuan dan dukungan tersebut berupa bimbingan dan arahan, kesediaan waktu dan memberikan kesempatan, kesediaan berdiskusi dan berbagai pengetahuan, berbagai referensi, dan pengalaman, serta dukungan motivasi dan doa. Untuk itu pada kesempatan ini, penulis menyampaikan terimakasih dan apresiasi yang tinggi kepada :

- 1) Bapak Dr.H. Aslam Nur, M.A, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Aceh dan Bapak Drs. Tarmizi, SE., M.Si., M.M, . selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
- 2) Bapak H. Zulkifli Umar, SE, M.Si, Ak. CA dan Ibu Elviza SE., M.Si selaku Ketua dan Sekretaris Jurusan program studi manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
- 3) Bapak Abrar Habibi, S, Sim, dan Bang Reza Juli Amri, S.E., selaku Bagian Administrasi Program Studi yang banyak sekali membantu, mengarahkan, memudahkan dan memberikan pelayanan dengan ikhlas.
- 4) Ibu Cut Fitrika Syawalina, SE., M.Si. Selaku Ketua Laboratorium Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
- 5) ibu Irmawati, SE, M.Si, Ak, CA dan Bapak Ermad. MJ., SE., selaku dosen pembimbing I & II yang telah meluangkan waktu ditengah kesibukannya masing-masing dan telah membimbing dengan sangat baik, sehingga penyusunan skripsi ini dapat selesai dengan cepat.

- 6) Seluruh dosen pengasuh mata kuliah pada Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
- 7) Ibunda dan Ayahanda tercinta. Dengan perjuangan dan air mata akhirnya saya berhasil sekolah jenjang S-1, dan Gelar Sarjana ini saya persembahkan untuk Keluarga saya.
- 8) Saudara dan kawan-kawan yang selalu memberi semangat dan motivasi mulai dari teman-teman Program Studi Akuntansi yang sangat memahami dengan memberi ruang dan waktu untuk penulis menyelesaikan penelitian ini. Serta semua pihak yang telah berperan langsung maupun tidak langsung terhadap penyelesaian penulisan skripsi ini saya ucapkan banyak terimakasih.

Akhirnya penulis memohon maaf karena tidak dapat menyebut semua nama dalam lembaran ini, semoga Allah membalas kebaikan saudara semua, *Amin ya Rabbal 'alamin*.

Banda Aceh, Juni 2021
Penulis

Rahmi Fajrina Usnu
NPM. 1702110078

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis sampaikan kehadiran Allah SWT, yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya, atas izin-Nya, penulis telah menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Kompetensi, Skeptisme Profesional, Motivasi dan Disiplin Terhadap Kualitas Auditor di Badan Pemeriksaan Keuangan RI Perwakilan Provinsi Aceh”.

Kompetensi, Skeptisme profesional, motivasi dan disiplin menjadi sangat penting untuk diprioritaskan oleh manajemen di BPK RI Perwakilan provinsi Aceh, kompetensi, skeptisme profesional, motivasi dan disiplin menjadi sangat penting dalam meningkatkan kualitas auditor. Keberhasilan tersebut tidak terlepas dari faktor kompetensi, skeptisme profesional, motivasi dan disiplin. Oleh sebab itu, dalam memperoleh keberhasilan yang tinggi, maka ada baiknya manajemen Badan Pemeriksaan keuangan harus memperhatikan faktor-faktor seperti kompetensi, skeptisme profesional, motivasi dan disiplin.

Skripsi ini disusun secara sistematis, diawali dari pendahuluan; kajian kepustakaan; kerangka pemikiran; dan hipotesis; metode penelitian; hasil penelitian dan pembahasan, serta di akhiri dengan kesimpulan, keterbatasan dan sara. Akhir kata, semoga skripsi ini bermanfaat bagi pembaca.

Banda Aceh, Juni 2021
Penulis

Rahmi Fajrina Usnu
NPM. 1702110078

DAFTAR ISI

	Halaman
JUDUL	i
TANDA PERSETUJUAN/PENGESEHAN SKRIPSI	ii
PERNYATAAN BEBAS PLAGIRISME	iii
UCPAN TERIMA KASIH	iv
KATA PENGANTAR	vi
ABSTRACT	vii
ABSTRAK	viii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
 BABI PENDAHULUAN	 1
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Rumusan Masalah	4
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Manfaat Penelitian	6
1.5 Ruang Lingkup Penelitian.....	6
 BAB II KAJIAN PUSTAKA	 8
2.1 Landasan Teoritis	8
2.1.1 Kualitas Audit	8
2.1.1.1 Pengertian Audit	8
2.1.1.2 Pengertian Kualitas Audit	9
2.1.1.3 Indikator Auditor	10
2.1.2 Kompetensi	11
2.1.1.2 Pengertian Kompetensi	11
2.1.1.2 Manfaat Kompetensi	11
2.1.1.3 Karakteristik Kompetensi	12
2.2.1.4 Jenis-jenis Kompetensi	13
2.1.1.5 Aspek-aspek yang terkandung Pada Konsep Kompetensi	13
2.1.1.6 Indikator Kompetensi	14
2.1.3 Skeptisme Profesional	14
2.1.3.1 Pengertian Skeptisme Profesional	14
2.1.3.2 Indikator Skeptisme Profesional	16
2.1.4 Motivasi	16
2.1.4.1 Pengertian Motivasi	16
2.1.4.2 Jenis-jenis Motivasi	17
2.1.4.3 Metode Motivasi	17
2.1.4.4 Prinsip-prinsip Motivasi	18
2.1.4.5 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi ...	18
2.1.4.6 Dimensi Indikator Motivasi Kerja	19

2.1.5 Disiplin	20
2.1.5.1 Pengertian Disiplin	20
2.1.5.2 Unsur-unsur Disiplin kerja	21
2.1.5.3 Jenis-jenis Disiplin Kerja	22
2.1.5.5 Indikator Disiplin Kerja	23
2.2 Penelitian Sebelumnya	23
2.3 Kerangka Pemikiran	29
2.3.1 Hubungan Kompetensi dengan Kualitas Auditor	29
2.3.2 Hubungan Skeptisme Profesional dengan Kualitas Auditor	30
2.3.3 Hubungan Motivasi dengan Kualitas Auditor	31
2.3.4 Hubungan Disiplin dengan Kualitas Auditor	32
2.4 Hipotesis Penelitian	33
BAB III METODE PENELITIAN	35
3.1 Desain penelitian	35
3.2 Populasi Dan Sampel	37
3.3 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	38
3.4 Skala Pengukuran	39
3.5 Dimensi dan Operasional Variabel	40
3.6 Teknik Analisis Data	45
3.7 Pengujian Validitas dan Reliabilitas	46
3.8 Pengujian Hipotesis	49
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	50
4.1 Hasil Penelitian	50
4.1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	50
4.1.2 Karakteristik Responden	51
4.1.3 Analisa Deskriptif Variabel	53
4.1.4 Hasil Pengujian Data	60
4.1.5 Uji Asumsi Klasik	62
4.1.6 Hasil Analisis Linear Berganda	65
4.1.5 Hasil Pengujian Hipotesis	67
4.2 Pembahasan Penelitian	68
BAB V PENUTUP	72
5.1 Kesimpulan	72
5.2 Saran	72
DAFTAR PUSTAKA	74
LAMPIRAN-LAMPIRAN	76

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	27
Tabel 3.1 Skala Likert	40
Tabel 3.2 Ringkasan Operasional Variabel Penelitian	44
Tabel 4.1 Usia Responden	51
Tabel 4.2 Jenis Kelamin.....	52
Tabel 4.3 Status	52
Tabel 4.4 Pendidikan Terakhir	52
Tabel 4.5 Kualitas Auditor	53
Tabel 4.6 Keahlian	54
Tabel 4.7 Independen	56
Tabel 4.8 Motivasi	57
Tabel 4.9 Disiplin	59
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas	61
Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas.....	62
Tabel 4.12 Multikolinieritas	63
Tabel 4.13 Hasil Pengujian Hipotesis	65

DAFTAR GAMBAR

Tabel 2.1 Kerangka Pemikiran.....	33
-----------------------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Angket
Lampiran 2 Master Tabel
Lampiran 3 Output Hasil SPSS

**EFFECT OF COMPETENCE, PROFESSIONAL Skepticism, MOTIVATION
AND DISCIPLINE ON THE QUALITY OF AUDITORS IN THE AGENCY
REPRESENTATIVE FINANCIAL AUDIT
ACEH PROVINCE**

By

Rahmi Fajrina Usnu
NPM :1702110078

ABSTRACT

This study aims to determine the competence, professional skepticism, motivation and partial influence on the quality of auditors at the Indonesian Financial Audit Agency Representative of Aceh Province. To find out partially important competencies on the quality of auditors at the Indonesian Financial Audit Agency Representative of the Province of Aceh. To find out professional skepticism has a partial effect on the quality of auditors at the Indonesian Financial Audit Agency Representative of Aceh Province. To find out the motivation partially affects the quality of auditors at the Indonesian Financial Audit Agency Representative of the Province of Banda Aceh. To find out Discipline has a partial effect on the quality of auditors at the Indonesian Financial Audit Agency Representative of the Province of Aceh. Data collection techniques are observation, interviews and questionnaires. Data analysis technique in this research is to use multiple regression analysis. The results showed that competence, Professional Skepticism, Motivation and Discipline partially had a significant effect on the Quality of Auditors at the Indonesian Financial Audit Agency Representative of the Province of Aceh. Competence partially has a significant effect on the Quality of Auditors at the Indonesian Financial Audit Agency Representative of the Province of Aceh. Professional skepticism partially has no significant effect on the Quality of Auditors at the Indonesian Financial Audit Agency Representative of the Province of Aceh. Partially, motivation has a significant effect on the Quality of Auditors at the Indonesian Financial Audit Board representing Aceh Province. Discipline partially has no significant effect on the Quality of Auditors at the Indonesian Financial Audit Agency Representative of Aceh Province

Keywords: Competence, Professional Skepticism, Motivation, Discipline, Auditor Quality

**PENGARUH KOMPETENSI, SKEPTISME PROFESIONAL, MOTIVASI
DAN DISIPLIN TERHADAP KUALITAS AUDITOR DI BADAN
PEMERIKSAAN KEUANGAN RI PERWAKILAN
PROVINSI ACEH**

Oleh

**Rahmi Fajrina Usnu
NPM :1702110078**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan Untuk mengetahui kompetensi, skeptisme profesional, motivasi dan disiplin berpengaruh secara parsial terhadap kualitas auditor di Badan Pemeriksaan Keuangan RI Perwakilan Provinsi Aceh. Untuk mengetahui kompetensi berpengaruh secara parsial terhadap kualitas auditor di Badan Pemeriksaan Keuangan RI Perwakilan Provinsi Aceh. Untuk mengetahui skeptisme profesional berpengaruh secara parsial terhadap kualitas auditor di Badan Pemeriksaan Keuangan RI Perwakilan Provinsi Aceh. Untuk mengetahui motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kualitas auditor di Badan Pemeriksaan Keuangan RI Perwakilan Provinsi Banda Aceh. Untuk mengetahui Disiplin berpengaruh secara parsial terhadap kualitas auditor di Badan Pemeriksaan Keuangan RI Perwakilan Provinsi Aceh . Teknik pengumpulan data yaitu observasi, wawancara dan kuesioner. Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi, Skeptisme Profesional, Motivasi dan Disiplin secara parsial berpengaruh signifikan Terhadap Kualitas Auditor pada Badan Pemeriksaan Keuangan RI Perwakilan Provinsi Aceh. Kompetensi secara parsial berpengaruh signifikan Terhadap Kualitas Auditor pada Badan Pemeriksaan Keuangan RI Perwakilan Provinsi Aceh. Skeptisme Profesional secara parsial tidak berpengaruh signifikan Terhadap Kualitas Auditor pada Badan Pemeriksaan Keuangan RI Perwakilan Provinsi Aceh. Motivasi secara parsial berpengaruh signifikan Terhadap Kualitas Auditor pada Badan Pemeriksaan Keuangan RI Perwakilan Provinsi Aceh . Disiplin secara parsial tidak berpengaruh signifikan Terhadap Kualitas Auditor pada Badan Pemeriksaan Keuangan RI Perwakilan Provinsi Aceh

Kata Kunci : Kompetensi, Skeptisme Profesional, Motivasi, Disiplin, Kualitas Auditor

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara, antara lain menetapkan bahwa Laporan Keuangan pemerintah pada gilirannya harus diaudit oleh BPK sebelum disampaikan kepada pihak legislatif sesuai dengan kewenangannya. Pemeriksaan BPK dimaksud adalah dalam rangka memberikan pendapat (opini) terhadap Laporan Keuangan pemerintah, sebagaimana diamanatkan oleh Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2004 antara lain Wajar Tanpa Pengecualian (*unqualified opinion*), Wajar Dengan Pengecualian (*qualified opinion*), Tidak Wajar (*adversed opinion*), dan Tidak Menyatakan Pendapat (*disclaimer of opinion*). Menurut UU No. 32 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah bahwa Laporan Keuangan Pemerintah daerah yang akan disampaikan melalui DPRD telah diaudit oleh BPK.

Laporan keuangan pemerintah yang telah diaudit oleh BPK (Badan Pemeriksa Keuangan), akhir-akhir ini menjadi sorotan terkait laporan keuangan pemerintah yang dibuat oleh auditor sehubungan dengan profesinya. Laporan keuangan adalah ringkasan proses suatu pencatatan atas transaksi keuangan yang terjadi pada saat tahun berjalan. Laporan keuangan didasari prinsip akuntansi yang diterima umum (Standar Akuntansi Keuangan), yang diterapkan secara konsisten dan tidak mengandung kesalahan yang material.

Audit sudah menjadi isu yang penting pada saat ini untuk mewujudkan tata kelola penyelenggaraan dan pertanggungjawaban keuangan negara yang baik.

Auditing adalah pelaksanaan investigasi independen terhadap beberapa aktivitas khusus. Pelaksanaan akuntabilitas sektor publik agar terwujudnya good governance di Indonesia yang lebih baik serta harus tetap ditingkatkan. Penelitian yang telah dilakukan menyatakan bahwa krisis ekonomi yang terjadi di Indonesia antara lain ditimbulkan oleh buruknya manajemen keuangan negara. Aspek-aspek utama yang baik (*good governance*), yaitu pengawasan, pengendalian, dan pemeriksaan.

Berdasarkan standar umum dalam peraturan revisi Standar Pemeriksaan Keuangan Negara (SPKN) 2016 menyebutkan bahwa Pemeriksa harus menggunakan skeptisme profesional dalam menilai risiko terjadinya kecurangan yang secara signifikan untuk menentukan faktor-faktor atau risiko-risiko yang secara signifikan dapat mempengaruhi pekerjaan Pemeriksa apabila kecurangan terjadi atau mungkin telah terjadi. Skeptisme profesional sangat penting untuk dimiliki oleh auditor guna mendapatkan informasi yang kuat, yang akan dijadikan dasar bukti audit yang relevan yang dapat mendukung pemberian opini atas kewajaran laporan keuangan.

Kualitas audit yang baik tentu saja disebabkan oleh beberapa faktor. Salah satu syarat auditor agar bisa menghasilkan kualitas audit yang baik adalah sikap skeptisme profesional yang dimilikinya. Skeptisme profesional diartikan sebagai sikap yang tidak mudah percaya akan bukti audit yang disajikan manajemen, sikap yang selalu mempertanyakan dan mengevaluasi bukti audit secara kritis.

Menurut Spencer & Spencer (Kandula, 2012:3) “Kompetensi adalah karakteristik yang mendasari individu yang berkaitan dengan hubungan kausal

atau sebab-akibat pelaksanaan yang efektif dan/ atau unggul dalam pekerjaan atau keadaan”. Menurut George Klemp (Edison et al, 2016:143): “Kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang yang menghasilkan pekerjaan yang efektif dan/ atau kinerja yang unggul.”

Menurut Zamzami (2014:21) Skeptisme Profesional adalah sikap yang mencangkup pikiran yang selalu mempertanyakan dan melakukan evaluasi secara kritis terhadap bukti audit. Adapula menurut Rahayu & Ely (2010:42) : “Penggunaan kemahiran profesional dengan cermat dan seksama menuntut auditor untuk melaksanakan skeptisme profesional. Skeptisme profesional adalah sikap yang mencangkup pikiran yang selalu mempertanyakan dan melakukan evaluasi secara kritis bukti audit”.

Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. (Sastrohadiwiryono, 2010:291). Menurut Robbins dan Coulter (2007:129) dalam Ichrom (2015), motivasi adalah proses kesediaan melakukan usaha tingkat tinggi untuk mencapai sasaran organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan usaha tersebut memuaskan kebutuhan sejumlah individu.

Penelitian tentang kualitas audit telah banyak dilakukan dan memiliki hasil yang berbeda-beda. Dapat dilihat Wardhani (2014) dalam penelitiannya menyatakan bahwa kompetensi terbukti mempengaruhi kualitas audit secara positif. Artinya peningkatan kompetensiseorang akan meningkatkan kualitas

audit yang dihasilkannya. Hasil penelitian ini didukung oleh Nurjanah (2016), Triarini (2016), cahyono (2016), Ichrom (2015), Urrahmi (2015). Sedangkan bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Afriyani (2014) yang menyatakan bahwa kompetensi tidak tidak berpengaruh terhadap kualitas audit. Artinya tinggi atau rendahnya kompetensi seorang auditor tidak berpengaruh terhadap kualitas atau tidaknya suatu audit yang dihasilkan. Hasil penelitian ini didukung oleh Maharany (2016), dan Oklivia (2014).

Ichrom (2015) dalam penelitiannya menyatakan bahwa motivasi auditor berpengaruh positif terhadap kualitas audit. hasil penelitian ini didukung oleh Dewa Triarini (2016). Sedangkan berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh Afriyani (2014) yang menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kualitas audit. hal ini di dukung oleh penelitian hidayat (2015), Urrahmi (2015). Dari hasil penelitian terdahulu menunjukkan adanya perbedaan atau ketidak konsistenan antara peneliti satu dan peneliti lainnya.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompetensi, Skeptisme Profesional, Motivasi dan Disiplin Terhadap Kualitas Auditor di Badan Pemeriksaan Keuangan RI Perwakilan Provinsi Aceh”**.

1.2 Rumusan Masalah

Adapun yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah kompetensi, skeptisme profesional, motivasi dan disiplin berpengaruh secara simultan terhadap kualitas auditor di Badan Pemeriksaan Keuangan RI Perwakilan Provinsi Aceh ?
2. Apakah Kompetensi berpengaruh secara parsial terhadap kualitas auditor di Badan Pemeriksaan Keuangan RI Perwakilan Provinsi Aceh ?
3. Apakah skeptisme profesional berpengaruh secara parsial terhadap kualitas auditor di Badan Pemeriksaan Keuangan RI Perwakilan Provinsi Aceh ?
4. Apakah motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kualitas auditor di Badan Pemeriksaan Keuangan RI Perwakilan Provinsi Aceh ?
5. Apakah Disiplin berpengaruh secara parsial terhadap kualitas auditor di kantor Badan Pemeriksaan Keuangan RI Perwakilan Provinsi Aceh ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui kompetensi, skeptisme profesional, motivasi dan disiplin berpengaruh secara parsial terhadap kualitas auditor di Badan Pemeriksaan Keuangan RI Perwakilan Provinsi Aceh.
2. Untuk mengetahui kompetensi berpengaruh secara parsial terhadap kualitas auditor di Badan Pemeriksaan Keuangan RI Perwakilan Provinsi Aceh
3. Untuk mengetahui skeptisme profesional berpengaruh secara parsial terhadap kualitas auditor di Badan Pemeriksaan Keuangan RI Perwakilan Provinsi Aceh

4. Untuk mengetahui motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kualitas auditor di Badan Pemeriksaan Keuangan RI Perwakilan Provinsi Banda Aceh
5. Untuk mengetahui Disiplin berpengaruh secara parsial terhadap kualitas auditor di Badan Pemeriksaan Keuangan RI Perwakilan Provinsi Aceh

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun beberapa manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat praktis

Adapun manfaat praktis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Penelitian ini dapat menambah wawasan mengenai pengaruh kompetensi, skeptisme profesional, motivasi dan disiplin terhadap kualitas auditor di Badan Pemeriksaan Keuangan RI Perwakilan Provinsi Aceh

2. Manfaat Teoritis

Adapun manfaat teoritis dalam penelitian ini adalah penelitian ini dapat di jadikan sebagai bahan acuan referensi bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian sejenis.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Kualitas audit yang baik tentu saja disebabkan oleh beberapa faktor. Salah satu syarat auditor agar bisa menghasilkan kualitas audit yang baik adalah sikap skeptisme profesional yang dimilikinya. Skeptisme profesional diartikan sebagai sikap yang tidak mudah percaya akan bukti audit yang disajikan manajemen, sikap yang selalu mempertanyakan dan mengevaluasi bukti audit secara kritis.

Ruang lingkup dalam penelitian ini adalah kompetensi, skeptisme profesional, motivasi, disiplin dan kualitas auditor. Artinya bahwa penelitian ini tidak meneliti semua faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kualitas auditor. Selanjutnya penelitian ini mengamati auditor di Badan Pemeriksaan Keuangan RI Perwakilan Provinsi Aceh.

BAB II

KAJIAN KEPUSTAKAAN

2.1 Landasan Teoritis

2.1.1 Kualitas Audit

2.1.1.1 Pengertian Audit

Audit merupakan suatu ilmu yang digunakan untuk melakukan penilaian terhadap pengendalian intern dimana bertujuan untuk memberikan perlindungan dan pengamanan supaya dapat mendeteksi terjadinya penyelewengan dan ketidakwajaran yang dilakukan oleh perusahaan. Proses audit sangat diperlukan suatu perusahaan karena dengan proses tersebut seorang akuntan publik dapat memberikan pernyataan pendapat terhadap kewajaran atau kelayakan laporan keuangan berdasarkan international standardsauditing yang berlaku umum. Untuk memahami pengertian audit secara baik, berikut ini pengertian audit menurut pendapat beberapa ahli akuntansi.

Menurut Mulyadi (2016:8) audit adalah Suatu proses sistematis untuk memperoleh dan mengevaluasi bukti secara objektif mengenai pernyataan-pernyataan tentang kegiatan dan kejadian ekonomi, dengan tujuan untuk menetapkan tingkat kesesuaian antara pernyataan-pernyataan tersebut dengan kriteria yang telah ditetapkan, serta penyampaian hasil-hasilnya kepada pemakai yang berkepentingan, ditinjau dari sudut profesi akuntan publik, audit adalah pemeriksaan secara objektif atas laporan keuangan suatu perusahaan atau organisasi lain dengan tujuan untuk menentukan apakah laporan keuangan tersebut menyajikan secara wajar, dalam semua hal yang material, posisi keuangan, dan hasil usaha perusahaan atau organisasi tersebut.

Menurut Agoes (2012:4) audit adalah Suatu pemeriksaan yang dilakukan secara kritis dan sistematis, oleh pihak yang independen, terhadap laporan keuangan yang telah disusun oleh manajemen, beserta catatan-catatan pembukuan dan bukti-bukti pendukungnya, dengan tujuan untuk dapat memberikan pendapat mengenai kewajaran laporan keuangan tersebut.

Audit menurut Arens dkk (2015:2) adalah Pengumpulan dan evaluasi bukti tentang informasi untuk menentukan dan melaporkan derajat kesesuaian antara informasi itu dan kriteria yang telah ditetapkan. Dari berbagai pengertian di atas, dapat dikatakan bahwa audit merupakan suatu proses pemeriksaan yang dilakukan secara sistematis terhadap laporan keuangan, pengawasan intern, dan catatan akuntansi suatu perusahaan. Audit bertujuan untuk mengevaluasi dan memberikan pendapat mengenai kewajaran laporan keuangan berdasarkan bukti-bukti yang diperoleh dan dilakukan oleh seorang yang independen dan kompeten.

Berdasarkan pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa suatu proses sistematis untuk memperoleh dan mengevaluasi bukti secara objektif mengenai pernyataan-pernyataan tentang kegiatan dan kejadian ekonomi, dengan tujuan untuk menetapkan tingkat kesesuaian antara pernyataan-pernyataan tersebut dengan kriteria yang telah ditetapkan, serta penyampaian hasil-hasilnya kepada pemakai yang berkepentingan.

2.1.1.2 Pengertian Kualitas Audit

Menurut Bastian (2014:186) kualitas audit adalah yang dimulai dari melakukan perencanaan terlebih dahulu sebelum melaksanakan pemeriksaan dan menggunakan keahlian serta kecermatan dalam menjalankan profesinya Kualitas

audit menurut Arens, et. al, (2015:103) sebagai berikut :Kualitas audit adalah bagaimana cara memberitahu seorang audit mendeteksi salah saji material laporan dalam laporan keuangan, aspek deteksi adalah cerminan dari kompetensi auditor.

Sedangkan menurut Jusuf (2017:50) kualitas audit adalah sebagai berikut : Suatu proses untuk memastikan bahwa standar auditing yang berlaku umum diikuti dalam setiap audit, KAP mengikuti prosedur pengendalian kualitas audit yang membantu memenuhi standar-standar secara konsisten pada setiap penugasannya.

Berdasarkan pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa kualitas audit adalah suatu proses yang dimulai dari melakukan perencanaan terlebih dahulu sebelum melaksanakan pemeriksaan untuk memastikan bahwa standar auditing yang berlaku umum diikuti dalam setiap audit, KAP mengikuti prosedur pengendalian kualitas audit yang membantu memenuhi standar umum, standar pekerjaan lapangan dan standar pelaporan dalam menjalankan profesinya.

2.1.1.3 Indikator Kualitas Auditor

Adapun menurut Standar Pemeriksaan Keuangan Negara (SPKN) dalam Anwar (2014) indikator kualitas audit adalah sebagai berikut:

1. Tepat waktu
2. Lengkap
3. Akurat
4. Objektif
5. Meyakinkan
6. Jelas
7. Ringkas.

2.1.2 Kompetensi

2.1.2.1 Pengertian Kompetensi

Menurut Spencer & Spencer (Kandula, 2012:3) “Kompetensi adalah karakteristik yang mendasari individu yang berkaitan dengan hubungan kausal atau sebab-akibat pelaksanaan yang efektif dan/ atau unggul dalam pekerjaan atau keadaan”. Menurut George Klemp (Edison et al, 2016:143): “Kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang yang menghasilkan pekerjaan yang efektif dan/ atau kinerja yang unggul.”

Kompetensi (*competency*) sebagai karakteristik yang mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap, atau dapat mendeskripsikan, kinerja yang sangat baik. Dengan kata lain, kompetensi adalah apa yang para *outstanding* performers lakukan lebih sering pada lebih banyak situasi dengan hasil yang lebih baik, daripada apa yang dilakukan para *average performers* (Rizal dkk. 2015 : 230).

Dari definisi yang disebutkan di atas, dapat disimpulkan bahwasuatu kemampuan atau kecakapan yang dimiliki oleh seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas di bidang tertentu, sesuai dengan jabatan yang disandangnya.

2.1.2.2 Manfaat Kompetensi

Konsep kompetensi sudah mulai diterapkan dalam berbagai aspek dari manajemen sumber daya manusia walaupun yang paling banyak adalah pada bidang pelatihan dan pengembangan, rekrutmen dan seleksi, dan sistem remunerasi. Menurut Wibowo (2016:110) adapun dasar dalam konsep atau pengembangan sistem berbasis kompetensi adalah sebagai berikut:

1. Pelatihan yang spesifik
Pelatihan-pelatihan diarahkan secara spesifik sesuai dengan bidang yang ditanganinya, misalnya seorang resepsionis sebuah hotel dilatih bagaimana cara ia melayani pelanggan dan cara ia menerima panggilan telepon. Masing-masing cara ada standarnya. Bagi yang belum memenuhi standar, ia akan dilatih secara terus-menerus sampai memiliki kompetensi dari seluruh cara dan standar yang ada di bagiannya. Selain itu, pelatihan berbasis kompetensi mengajarkan perilaku-perilaku positif, seperti keramahan dan kesopanan.
2. Dasar rekrutmen
Penerimaan karyawan yang selama ini lebih didasarkan pada surat keterangan tentang pengalaman dan keahlian diubah ke arah penilaian berbasis kompetensi, misalnya penilaian terhadap calon teknisi. Ia harus mampu menunjukkan keahliannya melakukan perbaikan sesuai dengan standar dan waktu yang dipersyaratkan. Tentunya penilaian ini akan berbeda untuk calon manajer. Manajer dituntut untuk memahami kompetensi teknis, konseptual, dan kepemimpinan
3. Pengukuran kinerja
Standar kompetensi dapat dijadikan indikator untuk penilaian kinerja, misalnya dalam mengukur hasil dengan pertanyaan, apakah hasil telah diselesaikan dengan baik. Sebaliknya, jika “tidak”, berarti kinerjanya kurang, dan ini dapat menjadi umpan balik (*feedback*) untuk meningkatkan kompetensi
4. Dasar penghargaan.
Dengan adanya penilaian berbasis kompetensi dan kinerja, maka dapat dijadikan sebagai salah satu acuan di dalam memberikan penghargaan, dan atau mengaitkannya pada poin kompetensi.

2.1.2.3 Karakteristik Kompetensi

Kompetensi harus memiliki hubungan positif terhadap kinerja serta berkontribusi terhadap keberhasilan suatu pekerjaan. Untuk dapat terqualifikasi sebagai kompetensi. Menurut Kandula (2013:8) sebuah elemen harus memiliki karakteristik yaitu:

1. Kompetensi harus dapat dipertunjukkan. Contohnya: kompetensi efektifitas berkomunikasi. Ciri daripada efektifitas dalam berkomunikasi tersebut harus tegas, dapat diobservasi, dapat dinilai serta dapat jelas terlihat oleh mata professional.
2. Kompetensi harus dapat dipindahtangankan. Contohnya seperti kompetensi pemahaman produk yang dapat digunakan dalam berbagai situasi dan pekerjaan. Maka, sebuah elemen dalam kompetensi harus bersifat dapat dipindahtangankan dan dialihkan (*transferable*).

3. Kompetensi harus relevan terhadap posisi, jenis pekerjaan, dan organisasi. Ketika relevansi tersebut tidak tampak, sebuah elemen akan kehilangan nilai dan tidak terkualifikasi sebagai sebuah kompetensi.
4. Kompetensi harus mencerminkan karakteristik dari karyawan yang bertanggung jawab atas efektifitas kinerja dalam sebuah pekerjaan.
5. Kompetensi harus mampu memberikan prediksi terhadap kinerja seseorang.
6. Kompetensi harus dapat diukur dan distandarisasi.
7. Kompetensi harus dapat dikembangkan, diberikan, dan dipelihara.

2.1.2.4 Jenis-Jenis Kompetensi

Menurut Carrol dan McCrackin (Sandeep & Vikram, 2014:17) menyusun kompetensi menjadi tiga kategori utama, yaitu:

1. Kompetensi Inti (*Core Competencies*) merupakan dasar dari sebuah arah tujuan strategi; merupakan sesuatu yang relative dapat dilakukan dengan baik oleh semua organisasi. Kompetensi inti merujuk pada elemen-elemen perilaku yang penting untuk dimiliki setiap karyawan, contohnya, “orientasi terhadap hasil/kualitas”.
2. Kompetensi Kepemimpinan/Manajerial (*Leadership/Managerial Competencies*). Kategori ini berisikan kompetensi yang berhubungan dengan memimpin organisasi dan orang. Beberapa contoh yaitu “kepemimpinan visioner (*visionary leadership*)”, “pemikiran strategis (*strategic thinking*)”, dan “pembangunan manusia (*developing people*)”.
3. Kompetensi Fungsional (*Functional Competencies*) yaitu keterampilan spesifik yang dibutuhkan untuk melaksanakan sebuah pekerjaan atau profesi tertentu.

2.1.2.5 Aspek-aspek yang Terkandung pada Konsep Kompetensi

Menurut Gordon (Sutrisno, 2010: 204) ada beberapa aspek yang terkandung dalam konsep kompetensi adalah sebagai berikut:

1. Pengetahuan (*knowledge*), yaitu kesadaran dalam bidang kognitif. Misalnya seorang karyawan mengetahui cara melakukan identifikasi belajar, dan bagaimana melakukan pembelajaran yang baik sesuai dengan kebutuhan yang ada di perusahaan.
2. Pemahaman (*understanding*), yaitu kedalaman kognitif, dan afektif yang dimiliki oleh individu. Misalnya, seorang karyawan dalam melaksanakan pembelajaran harus mempunyai pemahaman yang baik tentang karakteristik dan kondisi kerja secara efektif dan efisien.
3. Nilai (*value*), adalah suatu standar perilaku yang telah diyakini dan secara psikologis telah menyatu dalam diri seseorang. Misalnya, standar perilaku

para karyawan dalam melaksanakan tugas (kejujuran, keterbukaan, demokratis, dan lain-lain).

4. Kemampuan (*skill*), adalah sesuatu yang dimiliki oleh individu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan.
5. Sikap (*attitude*), yaitu perasaan (senang-tidak senang, suka-tidak suka) atau reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar. Misalnya reaksi terhadap krisis ekonomi, perasaan terhadap kenaikan gaji.
6. Minat (*interest*), adalah kecenderungan seseorang untuk melakukan suatu perbuatan. Misalnya melakukan suatu aktivitas kerja.

2.1.2.6 Indikator Kompetensi

Menurut Spencer & Spencer (Kandula, 2013:6), kompetensi dapat dibagi menjadi dua kategori yaitu kompetensi dasar (*Threshold Competency*) dan kompetensi pembeda (*Differentiating Competency*). Kedua kategori tersebut diklasifikasikan menjadi dimensi-dimensi dan indikator sebagai berikut:

1. Pengetahuan
Pengetahuan merupakan usaha seseorang untuk mengetahui apa yang ada dalam hal ini tentang kompetensi terhadap pekerjaannya
2. Keterampilan
Keahlian yang dimiliki oleh seseorang dalam bekerja tentunya harus dimiliki oleh seseorang, agar keterampilan tersebut berguna saat bekerja seseorang perlu memiliki keterampilan
3. Motif
Motif/ motivasi adalah dorongan seseorang bertindak karena adanya kebutuhan-kebutuhan yang ingin dipenuhi oleh manusia
4. Sifat
Sifat adalah sebuah homonim karena arti-artinya memiliki ejaan dan pelafalan yang sama tetapi maknanya berbeda
5. Citra diri
Citra yang dimiliki seseorang baik buruknya tergantung diri mereka sendirijika seseorang berperilaku baik, maka citra dirinya akan baik.

2.1.3 Skeptisme Profesional

2.1.3.1 Pengertian Skeptisme Profesional

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia sendiri, skeptis diartikan sebagai sikap ragu-ragu (terhadap keberhasilan ajaran dsb). Sedangkan skeptisisme adalah aliran (paham) yang memandang sesuatu selalu tidak pasti (meragukan,

mencurigakan). Dalam dunia audit sendiri, para auditor tentu sudah tidak asing lagi dengan istilah skeptisisme, dan skeptisisme profesional. Dikatakan bahwa “Auditor harus menjaga Skeptisisme Profesional” kemudian “Skeptisisme Profesional adalah Ciri Seorang Auditor”, dan lain sebagainya.

Menurut Zamzami (2014: 21) Skeptisme Profesional adalah sikap yang mencangkup pikiran yang selalu mempertanyakan dan melakukan evaluasi secara kritis terhadap bukti audit. Adapula menurut Rahayu & Ely (2010:42) : “Penggunaan kemahiran profesional dengan cermat dan seksama menuntut auditor untuk melaksanakan skeptisme profesional. Skeptisme profesional adalah sikap yang mencangkup pikiran yang selalu mempertanyakan dan melakukan evaluasi secara kritis bukti audit”.

Skeptisisme profesional merupakan sikap auditor yang selalu meragukan dan mempertanyakan segala sesuatu dan melakukan evaluasi secara kritis terhadap bukti audit serta mengambil keputusan audit berlandaskan keahlian auditing yang dimilikinya. Sikap skeptis ini mengharuskan auditor bersikap dan bertindak dengan hati-hati, menyeluruh, dan tepat waktu sesuai dengan persyaratan penugasan.

Sedangkan pengertian menurut Alvin Arensyang diterjemahkan oleh Wibowo (2016:172) mengatakan bahwa:“Skeptisme Profesional terdiri dari dua komponen utama yaitu questionngdan penilaian kritis terhadap bukti audit, Skeptisme profesional juga melibatkan penilaian kritis tentang bukti yang mencangkup pengajuan pertanyaan yang menyelidik dan perhatian pada

inkonsistensi, ketika mengevaluasi bukti secara kritis auditor secara signifikan akan mengurangi kemungkinan terjadinya kegagalan selama audit berlangsung”.

2.1.3.2 Indikator Skeptisme Profesional

Menurut Arens et al. (2015:172) menjelaskan beberapa indikator skeptisme profesional sebagai berikut:

1. *Questioning mindset* (pola pikir yang dipenuhi pertanyaan)
2. *Suspension of judgement* (menunda untuk mengeluarkan keputusan)
3. *Search for knowledge* (keingintahuan)
4. *Interpersonal understanding* (pemahaman interpersonal)
5. *Self confidence* (kepercayaan diri)
6. *Self determination* (keteguhan hati)

2.1.3 Motivasi

2.1.3.1 Pengertian Motivasi

Motivasi (Hasibuan, 2011:141) berasal dari kata Latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi (motivation) dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Motivasi adalah “hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal”.

Menurut Sutrisno (2013:109) mengemukakan motivasi adalah “faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, motivasi

sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang”. Mangkunegara (2012:61) juga mengemukakan motivasi adalah “ kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan”.

2.1.3.2 Jenis-jenis Motivasi

Menurut Ranupandojo dan Husnan (2012:146) membagi motivasi menjadi dua jenis, yaitu:

1. Motivasi Positif
Motivasi positif mempengaruhi karyawan agar menjalankan pekerjaan sesuai dengan keinginan perusahaan dengan cara memberikan reward atau penghargaan atas kinerjanya.
2. Motivasi Negatif
Motivasi negatif mempengaruhi karyawan agar mau menjalankan pekerjaan yang sesuai keinginan perusahaan tetapi dengan menggunakan ancaman atau sistem punishment untuk memaksa karyawan melakukan sesuatu pekerjaan atau mengurangi gaji yang diterimanya.

2.1.3.3 Metode Motivasi

Untuk melaksanakan motivasi yang baik, manajemen sumber daya manusia (MSDM) memiliki metode-metode untuk memotivasi karyawannya.

Menurut Hasibuan (2010:100) metode-metode motivasi adalah sebagai berikut:

1. Metode langsung (*direct motivation*) adalah motivasi (*material dan non material*) yang diberikan secara langsung kepada setiap karyawan untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasannya, jadi sifatnya khusus seperti memberikan pujian penghargaan, bonus, piagam, dan lain sebagainya.
2. Motivasi tidak langsung (*indirect motivation*), adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja atau kelancaran tugas, sehingga para karyawan betah dan bersemangat melakukan pekerjaannya. Motivasi tidak langsung ini besar pengaruhnya untuk merangsang semangat bekerja karyawan, sehingga produktivitas kerja meningkat.

2.1.3.4 Prinsip-prinsip Motivasi

Prinsip –Prinsip Dalam Motivasi Kerja Terdapat beberapa prinsip dalam memotivasi kerja karyawan menurut Mangkunegara (2012:100) diantaranya yaitu:

1. Prinsip Partisipasi
Dalam upaya memotivasi kerja, karyawan perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.
2. Prinsip Komunikasi
Pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, informasi yang jelas, pegawai akan lebih mudah di motivasi kerjanya.
3. Prinsip mengakui andil bawahan
Pemimpin mengakui bahwa bawahan (karyawan) mempunyai andil didalam usaha pencapaian tujuan. Dengan pengakuan tersebut, karyawan akan lebih mudah di motivasi kerjanya.
4. Prinsip pendelegasian wewenang
Pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada karyawan bawahan untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaanyang dilakukannya, akan membuat karyawan yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin.
5. Prinsip pemberi perhatian
Pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang akan diinginkan karyawan bawahanya, akan memotivasi karyawan bekerja apa yang diharapkan oleh pemimpin.

2.1.3.5 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Menurut siagian dalam novita (2011) faktor yang mempengaruhi motivasi kerja seseorang dapat diketahui berdasarkan karakteristik dari individu yang bersifat khas yang terdiri dari delapan faktor yaitu:

1. Karakteristik Biografi yang meliputi:
 - a. usia, hal ini penting karena usia mempunyai kaitan yang erat dengan berbagai segi kehidupan organisasional. Misalnya kaitan usia dan tingkat kedewasaan teknis yaitu keterampilan tugas.
 - b. Jenis kelamin, karena jelas bahwa implikasi jenis kelamin para merupakan hal yang perlu mendapat perhatian secara wajar dengan demikian perlakuan terhadap mereka pun dapat disesuaikan sedemikian

rupa sehingga mereka menjadi anggota organisasi yang bertanggung jawab terhadap pekerjaannya.

- c. Status perkawinan, dengan status ini secara tidak langsung dapat memberikan petunjuk cara, dan teknik motivasi yang cocok digunakan bagi para pegawai yang telah menikah dibandingkan dengan pegawai yang belum menikah.
 - d. Jumlah tanggungan, dalam hal ini jumlah tanggungan seorang pencari nafkah utama keluarga adalah semua orang yang biaya hidupnya tergantung pada pencari nafkah utama tersebut, tidak terbatas hanya pada istri atau suami dan anak-anaknya.
 - e. Masa kerja, dalam organisasi perlu diketahui masa kerja seseorang karena masa kerja seseorang merupakan satu indikator kecenderungan para pekerja dalam berbagai segi organisasional seperti: produktivitas kerja dan daftar kehadiran. Karena semakin lama seorang bekerja ada kemungkinan untuk mereka mangkir atau tidak masuk kerja disebabkan karena kejenuhan.
2. Kepribadian
Kepribadian seseorang juga dapat dipengaruhi motivasi kerja seseorang karena kepribadian sebagai keseluruhan cara yang digunakan oleh seseorang untuk bereaksi dan berinteraksi dengan orang lain.
 3. Persepsi
Interprestasi seseorang tentang kesan sensorinya mengenai lingkungan sekitar akan sangat berpengaruh pada perilaku yang pada gilirannya menentukan faktor-faktor yang dipandangnya sebagai faktor organisasional yang kuat.
 4. Kemampuan belajar
Belajar adalah proses yang berlangsung seumur hidup dan tidak terbatas pada pendidikan formal yang ditempuh seseorang diberbagai tingkat lembaga pendidikan. Salah satu bentuk nyata dari telah belajarnya seseorang adalah perubahan dalam persepsi, perubahan dalam kemauan dan perubahan dalam tindakan.

2.1.3.6 Dimensi dan Indikator Motivasi Kerja

Menurut Wibowo (2016:162), dimensi dan indikator motivasi adalah sebagai berikut:

1. Kebutuhan untuk berprestasi :
 - a. Target kerja
 - b. Kualitas kerja
 - c. Tanggung jawab
 - d. Resiko
2. Kebutuhan memperluas pergaulan
 - a. Komunikasi
 - b. Persahabatan
3. Kebutuhan untuk menguasai sesuatu pekerjaan

- a. Pemimpin
- b. Duta perusahaan
- c. Keteladanan

2.1.4 Disiplin

2.1.4.1 Pengertian Disiplin

Kedisiplinan merupakan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin kerja pegawai, semakin baik kinerja yang dapat dicapai. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan merupakan faktor yang utama yang diperlukan sebagai alat peringatan terhadap pegawai yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya. Sehingga seorang pegawai dikatakan memiliki disiplin yang baik jika pegawai tersebut memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Berikut adalah pengertian-pengertian disiplin kerja menurut para ahli diantaranya yaitu Hasibuan (2013:444) menyatakan “Disiplin kerja adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan instansi dan norma-norma sosial yang berlaku.” Rivai (2011:825) menyatakan “Disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan instansi.”

Disiplin pegawai adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis. (Sutrisno, 2010:94). Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para

manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati semua peraturan instansi dan norma-norma sosial yang berlaku. (Rivai, 2011:444).

Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. (Sastrohadiwiryono, 2010:291).

Dari beberapa pengertian disiplin kerja yang dikemukakan oleh beberapa ahli dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap kesadaran, kerelaan dan kesediaan seseorang dalam mematuhi dan mentaati peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku di lingkungan sekitarnya.

2.1.4.2 Unsur-Unsur Disiplin Kerja

Ada beberapa unsur disiplin kerja yang harus diperhatikan dalam menjalankan kebijakan sebagai pimpinan dalam sebuah organisasi/instansi.

Hurlock (2011: 84) mengemukakan empat unsur pokok disiplin, yaitu:

1. Peraturan. Peraturan adalah pola yang ditetapkan untuk berbuat atau bertingkah laku, tujuannya adalah membekali siswa dengan pedoman perilaku yang disetujui dalam situasi dan kelompok tertentu.
2. Hukuman. Hukuman berarti menjatuhkan hukuman kepada seseorang karena suatu kesalahan, perlawanan atau pelanggaran sebagai ganjaran atau pembalasan.
3. Penghargaan. Istilah penghargaan berarti setiap bentuk penghargaan atas hasil yang baik. Penghargaan tidak hanya berbentuk materi tetapi dapat juga berbentuk pujian, kata-kata, senyuman atau tepukan di punggung.
4. Konsistensi. Konsistensi berarti tingkat keseragaman atau stabilitas. Konsistensi harus menjadi ciri semua aspek disiplin. Konsistensi dalam peraturan yang digunakan sebagai pedoman perilaku, diajarkan dan

dipaksakan dalam hukuman yang diberikan kepada siswa yang tidak menyesuaikan pada standar, dan dalam penghargaan

Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para pegawai. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi pegawai akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian, pegawai dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi.

Menurut Mangkunegara (2011:129) mengemukakan bahwa unsur disiplin kerja yaitu:

1. Disiplin preventif Merupakan suatu upaya untuk menggerakkan pegawai untuk mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh instansi.
2. Disiplin korektif Merupakan suatu upaya untuk menggerakkan pegawai dalam suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada instansi.
3. Disiplin progresif Merupakan kegiatan yang memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang.

2.1.4.3 Jenis-jenis Disiplin Kerja

Beberapa jenis disiplin kerja yang harus di jalankan oleh suatu instansi dalam meningkatkan kinerja dari pegawai. Handoko (2012: 2012-2011), terdapat berbagai jenis dari disiplin yaitu:

- a. Disiplin Preventif Disiplin preventif adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para pegawai agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewangan dapat dicegah.

- b. Disiplin Korektif Disiplin korektif adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut.
- c. Aturan Kompur Panas Aturan ini pada hakekatnya menyatakan bahwa tindakan pendisiplinan hendaknya mempunyai ciri-ciri yang sama dengan hukuman yang diterima seseorang karena menyentuh sebuah kompor panas.
- d. Disiplin Progresip Disiplin progresip adalah memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang. Tujuannya adalah memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengambik tindakan korektip sebelum hukuman-hukuman yang lebih “serius” dilaksanakan.

2.1.4.4 Indikator Disiplin Kerja

Menurut Soejono (2012:43), disiplin kerja dipengaruhi oleh faktor yang sekaligus sebagai indikator dari disiplin kerja yaitu:

- 1. Ketepatan waktu.
Para pegawai datang ke kantor tepat waktu, tertib dan teratur, dengan begitu dapat dikatakan disiplin kerja baik
- 2. Menggunakan peralatan kantor dengan baik.
Sikap hati-hati dalam menggunakan peralatan kantor dapat mewujudkan bahwa seseorang memiliki disiplin kerja yang baik, sehingga peralatan kantor dapat terhindar dari kerusakan
- 3. Tanggung jawab yang tinggi.
Pegawai yang senantiasa menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan bertanggung jawab atas hasil kerja, dapat pula dikatakan memiliki disiplin kerja yang baik.
- 4. Ketaatan terhadap aturan kantor.
Pegawai memakai seragam kantor, menggunakan kartu tanda pengenalan/identitas, membuat ijin bila tidak masuk kantor, juga merupakan cerminan dari disiplin yang tinggi.

2.2 Penelitian Sebelumnya

Penelitian terkait dengan kinerja pegawai telah dilakukan sebelumnya, diantaranya seperti penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Ilham, Wayan Rai Suarthana dan Sigit Edi Surono (2018) dengan judul Pengaruh Kompetensi, Integritas, Dan Motivasi Terhadap Kualitas Audit (Studi Empiris Pada Inspektorat Kota Bogor). Penelitian ini dilakukan pada kantor Inspektorat kota bogor. Sampel

yang digunakan pada penelitian ini adalah auditor sebanyak 18 responden. Sampel dipilih menggunakan metode *purposive sampling*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) kompetensi tidak berpengaruh terhadap kualitas audit. Hal ini disebabkan walaupun kebanyakan auditor berjenjang S1 dan terdapat auditor yang memiliki latar belakang pendidikan yang tidak berhubungan dengan kegiatan mengaudit. Namun pemerintah kota Bogor berhasil meraih opini wajar tanpa pengecualian (WTP) atas laporan keuangan anggaran pendapatan dan belanja daerah (APBD) tahun anggaran 2016 (2) integritas berpengaruh terhadap kualitas audit. Hal ini dapat dikatakan bahwa auditor yang memiliki tingkat integritas yang tinggi, maka akan menghasilkan menghasilkan kualitas audit yang tinggi juga. (3) motivasi tidak berpengaruh terhadap kualitas audit. Hal ini disebabkan bahwa pemeriksa dapat menghasilkan kualitas audit yang baik walaupun kondisi psikologisnya lagi buruk. (4) dan dengan pengujian secara simultan menggunakan uji F kompetensi, integritas dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kualitas audit sebesar 67.8%.

Penelitian yang dilakukan oleh Susi Dwi Mulyani dan Jimmi Osamara Munthe (2018) dengan judul pengaruh skeptisme profesional, pengalaman kerja, audit feedan independensi terhadap kualitas audit pada kap di DKI Jakarta. Pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner. Kita menggunakan metode convenience sampling dan didapatkan 150 responden bahwa memenuhi kriteria. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda untuk pengujian hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan variabel profesional keptisisme dan biaya

audit berpengaruh positif terhadap kualitas audit tetapi variabel pengalaman kerja dan independensi tidak berpengaruh terhadap kualitas audit.

Penelitian yang dilakukan Muntamah, Muntamah (2017) dengan judul Pengaruh Kompetensi, Skeptisme Profesional, Motivasi, Disiplin Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kualitas Audit (Studi Empiris Pada Kantor Inspektorat Se-Jawa Tengah Dan Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta)". Populasi dalam penelitian ini adalah auditor kantor inspektorat se-jawa tengah dan provinsi daerah istimewa yogyakarta dalam penelitian ini menggunakan metode purposive sampling dengan kriteria auditor yang memiliki jabatan fungsional auditor. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 53 auditor. Jenis data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh dari responden melalui penyebaran kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi, disiplin dan gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kualitas audit. Kompetensi dan skeptisme profesional tidak berpengaruh terhadap kualitas audit.

Penelitian yang dilakukan oleh Ni Luh Arlia Sugiarmini dan Luh Kade Datrini (2017) dengan judul Pengaruh Skeptisme Profesional, Independensi, Kompetensi, Etika, Dan Role Stress auditor Terhadap Kualitas Audit Pada Kantor Bpk Ri Perwakilan Provinsi Bali. Objek dalam penelitian ini adalah kualitas audit pada kantor BPK RI Per-wakilan Provinsi Bali. Penentuan sampel yang digunakan adalah teknik sampling jenuh. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei dengan menggunakan kuisisioner. Teknik analisis yang dipakai adalah teknik analisis linear bergand Hasil

penelitian membuktikan bahwa (1) Skeptisme Profesional auditor berpengaruh positif terhadap kualitas audit Kantor BPK RI Perwakilan Provinsi Bali. (2) Independensi auditor berpengaruh positif terhadap kualitas audit Kantor BPK RI Perwakilan Provinsi Bali. (3) Kompetensi auditor berpengaruh positif terhadap kualitas audit Kantor BPK RI Perwakilan Provinsi Bali. (4) Etika auditor berpengaruh positif terhadap kualitas audit Kantor BPK RI Perwakilan Provinsi Bali. (5) Role Stress auditor berpengaruh negatif terhadap kualitas audit Kantor BPK RI Perwakilan Provinsi Bali.

Penelitian yang dilakukan Oleh Dewa Ayu Wini Triarini dan Made Yenni Latrini (2016) dengan judul Pengaruh Kompetensi, Skeptisme Profesional, Motivasi, Dan Disiplin Terhadap Kualitas Audit Kantor Inspektorat Kabupaten/Kota Di Bali. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, metode pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner. Metode pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan purposive sampling dengan jumlah sampel sebanyak 70 responden. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil analisis dalam penelitian ini adalah kompetensi, skeptisisme profesinal, motivasi, dan disiplin berpengaruh positif terhadap kualitas audit. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin tinggi kompetensi auditor, skeptisisme profesional, motivasi dan disiplin sebagai aparat inspektorat auditor internal maka akan meningkatkan kualitas aparat inspektorat audit.

Tabel 2.1
Penelitian Sebelumnya

No	Peneliti, Tahun	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Perbandingan	
				Persamaan	Perbedaan
1	Muhammad Ilham, Wayan Rai Suarthana dan Sigit Edi Surono (2018)	Penelitian ini dilakukan pada kantor Inspektorat kota bogor. Sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah auditor sebanyak 18 responden. Sampel dipilih menggunakan metode <i>purposive sampling</i> . Variabelnya yaitu Kompetensi, Motivasi, Kualitas Audit dan Integritas. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah statistik deskriptif.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) kompetensi tidak berpengaruh terhadap kualitas audit. Hal ini disebabkan walaupun kebanyakan auditor berjenjang S1 dan terdapat auditor yang memiliki latar belakang pendidikan yang tidak berhubungan dengan kegiatan mengaudit. Namun pemerintah kota Bogor berhasil meraih opini wajar tanpa pengecualian (WTP) atas laporan keuangan anggaran pendapatan dan belanja daerah (APBD) tahun anggaran 2016 (2) integritas berpengaruh terhadap kualitas audit. Hal ini dapat dikatakan bahwa auditor yang memiliki tingkat integritas yang tinggi, maka akan menghasilkan menghasilkan kualitas audit yang tinggi juga. (3) motivasi tidak berpengaruh terhadap kualitas audit. Hal ini disebabkan bahwa pemeriksa dapat menghasilkan kualitas audit yang baik walaupun kondisi psikologisnya lagi buruk. (4) dan dengan pengujian secara simultan menggunakan uji F kompetensi, integritas dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kualitas audit sebesar 67.8%.	• Kompetensi • Motivasi • Kualitas Audit	• Integritas • Tempat Penelitian • Waktu penelitian • Jumlah sampel
2	Susi Dwi Mulyani dan Jimmi Osamara Munthe (2018)	Pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner. Kita menggunakan metode convenience sampling dan didapatkan 150 responden bahwa memenuhi kriteria.	Hasil penelitian menunjukkan variabel profesionalisme dan biaya audit berpengaruh positif terhadap kualitas audit tetapi variabel pengalaman kerja dan	• skeptisme profesional • kualitas audit	• pengalaman kerja • audit fee • independensi • Tempat Penelitian • Waktu

Lanjutan Tabel 2.1

		Variabelnya yaitu skeptisme profesional, independensi kualitas audit Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda	independensi tidak berpengaruh terhadap kualitas audit.		• penelitian • Jumlah sampel
3	Muntamah, Muntamah (2017)	Populasi dalam penelitian ini adalah auditor kantor inspektorat se-jawa tengah dan provinsi daerah istimewa yogyakarta dalam penelitian ini menggunakan metode purposive sampling dengan kriteria auditor yang memiliki jabatan fungsional auditor. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 53 auditor. Jenis data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh dari responden melalui penyebaran kuesioner. Variabelnya Kompetensi, Skeptisme Profesional, Motivasi, Disiplin Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kualitas Audit yaitu Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi, disiplin dan gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kualitas audit. Kompetensi dan skeptisme profesional tidak berpengaruh terhadap kualitas audit.	• Kompetensi • , • Skeptisme Profesional, • Motivasi, • Disiplin • Kualitas Audit	• Gaya Kepemimpinan Transformasional • Tempat Penelitian • Waktu penelitian • Jumlah sampel
4	Ni Luh Arlia Sugiarmini dan Luh Kade Datrini (2017)	Objek dalam penelitian ini adalah kualitas audit pada kantor BPK RI Perwakilan Provinsi Bali. Penentuan sampel yang digunakan adalah teknik sampling jenuh. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei dengan menggunakan kuisisioner. Variabelnya yaitu Skeptisme Profesional, Independensi, Kompetensi, Etika, Role Stress auditor dan Kualitas Audit Teknik analisis yang dipakai adalah teknik analisis linear berganda	Hasil penelitian membuktikan bahwa (1) Skeptisme Profesional auditor berpengaruh positif terhadap kualitas audit Kantor BPK RI Perwakilan Provinsi Bali. (2) Independensi auditor berpengaruh positif terhadap kualitas audit Kantor BPK RI Perwakilan Provinsi Bali. (3) Kompetensi auditor berpengaruh positif terhadap kualitas audit Kantor BPK RI Perwakilan Provinsi Bali. (4) Etika auditor berpengaruh positif terhadap kualitas audit Kantor BPK RI Perwakilan Provinsi Bali.	• Skeptisme Profesional • Kompetensi • Kualitas Audit	• Independensi • Etika, <i>Role Stress</i> auditor • Tempat Penelitian • Waktu penelitian • Jumlah sampel

Lanjutan Tabel 2.1

			(5) Role Stressauditor berpengaruh negatif terhadap kualitas audit Kantor BPK RI Perwakilan Provinsi Bali.		
5	Dewa Ayu Wini Triarini dan Made Yenni Latrini (2016)	Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, metode pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner. Metode pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan purposive sampling dengan jumlah sampel sebanyak 70 responden. Variabelnya yaitu Kompetensi, Skeptisme Profesional, Motivasi, Disiplin dan Kualitas Audit Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda.	Hasil analisis dalam penelitian ini adalah kompetensi, skeptisisme profesional, motivasi, dan disiplin berpengaruh positif terhadap kualitas audit. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin tinggi kompetensi auditor, skeptisisme profesional, motivasi dan disiplin sebagai aparat inspektorat auditor internal maka akan meningkatkan kualitas aparat inspektorat audit.	• Kompetensi • Skeptisme Profesional, • Motivasi, • Disiplin • Kualitas Audit	• Tempat Penelitian • Waktu penelitian • Jumlah sampel

Sumber: Data diolah, 2021

2.3 Kerangka Pemikiran

2.3.1 Hubungan Kompetensi dengan Kualitas Auditor

Kompetensi adalah keahlian profesional seorang auditor yang didapat melalui pendidikan formal, ujian profesional maupun keikutsertaan dalam pelatihan, seminar, simposium dan lain-lain. Kompetensi auditor memiliki pengaruh langsung terhadap kualitas audit.

Berdasarkan standar umum dalam peraturan revisi Standar Pemeriksaan Keuangan Negara (SPKN) 2016 menyebutkan bahwa Kompetensi profesional tidak hanya diukur secara kuantitatif dengan berapa lama pengalaman pemeriksaan, karena hal tersebut tidak dapat menggambarkan secara akurat jenis pengalaman yang dimiliki pemeriksa. Elemen terpenting bagi Pemeriksa adalah mempertahankan kecakapan profesional melalui komitmen untuk belajar dan pengembangan dalam seluruh kehidupan profesional pemeriksa.

Penelitian yang dilakukan Tjun, Marpaung, dan Setiawan (2012:22) dengan penelitiannya yang berjudul Pengaruh Kompetensi dan Independensi Auditor Terhadap Kualitas Audit menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kualitas audit.

2.3.2 Hubungan Skeptisme Profesional dengan Kualitas Auditor

Priorina dan Ramantha (2015:12) mengenai pengaruh sikap skeptisme, pengalaman audit, kompetensi, dan independensi auditor pada kualitas audit. Penelitian menunjukkan bahwa sikap skeptisme, pengalaman audit, kompetensi, dan independensi auditor berpengaruh positif terhadap kualitas audit. Kecenderungan bentuk skeptisme yang dimiliki auditor menentukan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi tingkat skeptismenya.

Untuk meningkatkan kualitas audit, seorang auditor harus mempunyai skeptisme profesional sebagai kecenderungan individu untuk menunda memberikan kesimpulan hingga bukti audit cukup untuk memberikan dukungan maupun penjelasan. Penelitian yang dilakukan oleh (Nandari & Latrini, 2015) menyatakan bahwa sikap skeptis berpengaruh terhadap kualitas audit, semakin tinggi skeptisme profesional yang dimiliki maka akan semakin baik kualitas audit dari laporan keuangan. Skeptisme profesional harus digunakan dalam proses pengumpulan dan penilaian bukti selama proses audit.

Penelitian (Sari & Ramantha, 2015) menunjukkan hasil bahwa skeptisme profesional auditor berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas audit. Adanya sikap skeptisme auditor maka auditor dapat lebih teliti dalam mengevaluasi bukti audit sehingga mampu menemukan pelanggaran-pelanggaran

yang ada pada laporan keuangan klien. Adanya evaluasi bukti audit secara terus-menerus maka akan menghasilkan laporan audit yang berkualitas”.

2.3.3 Hubungan Motivasi dengan Kualitas Auditor

Motivasi kerja adalah motif yang mendorong karyawan untuk melakukan pekerjaan sesuai tugas pokok dan fungsi jabatan yang dinilai atau diukur berdasarkan dimensi motivator dan faktor hygiene (Juniantara 2015). Juniantara (2015) menyatakan bahwa motivasi intrinsik secara signifikan berhubungan dengan kepuasan kerja antara karyawan. Hal ini untuk menunjukkan bahwa faktor-faktor motivasi yang bersifat internal dengan pekerjaan seperti prestasi, pengakuan, tanggung jawab, sifat pekerjaan dan pertumbuhan pribadi dan kemajuan secara signifikan berhubungan dengan kepuasan kerja karyawan pemerintah. Hasil penelitian Rahardja (2014) menyatakan motivasi berpengaruh positif terhadap kualitas audit, sehingga semakin baik tingkat motivasi, maka akan semakin baik kualitas audit yang dilakukannya

Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas audit (Nirwana 2014). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Ardini (2010) yang menyatakan bahwa dengan adanya motivasi yang tinggi maka akan menambah kualitas audit. Rahardja (2014) meneliti hal yang sama bahwa motivasi auditor berpengaruh terhadap kualitas audit. Hal ini berarti bahwa motivasi auditor memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kualitas audit, semakin baik motivasi auditor dalam melaksanakan audit maka kualitas audit akan semakin berkualitas. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Ardini

(2010) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kualitas audit.

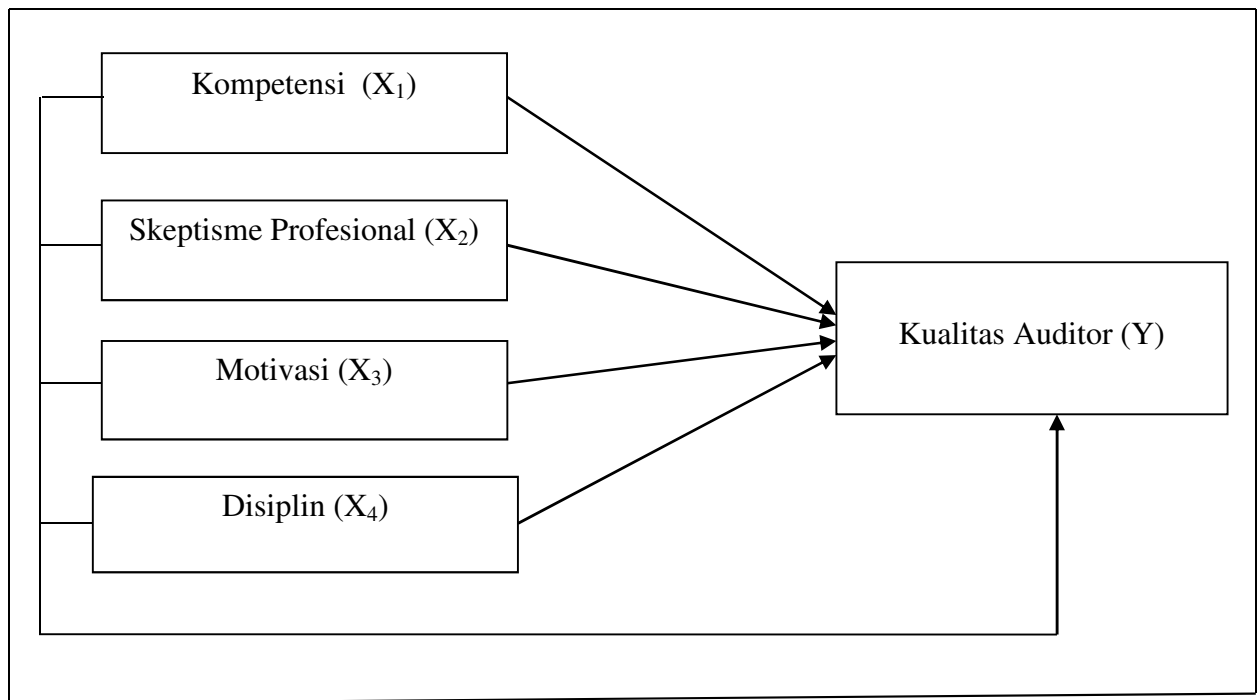
2.3.4 Hubungan Disiplin dengan Kualitas Auditor

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan instansi dan norma-norma sosial yang berlaku.” Rivai (2011:825) menyatakan “Disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan instansi.”

Disiplin kerja adalah sikap kesediaan seseorang untuk mematuhi norma yang berlaku serta menjadi modal utama yang sangat berpengaruh terhadap tingkat kinerjanya (Mahardikawanto, 2013). Seorang auditor memerlukan tingkat disiplin kerja yang tinggi agar dapat meningkatkan kinerjanya dalam tugas mengaudit. Jika auditor tidak memiliki sikap disiplin yang baik, maka akan mempengaruhi tingkat kinerjanya yang kurang baik pula.

Penelitian yang dilakukan Muntamah (2017) dengan judul Pengaruh Kompetensi, Skeptisme Profesional, Motivasi, Disiplin Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kualitas Audit (Studi Empiris Pada Kantor Inspektorat Se-Jawa Tengah Dan Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta)”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi, disiplin dan gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kualitas audit. Kompetensi dan skeptisme profesional tidak berpengaruh terhadap kualitas audit.

Kerangka pemikiran atau hubungan antar konsep dalam penelitian ini yaitu pengaruh Kompetensi (X_1), Skeptisme Profesional (X_2), Motivasi (X_3) dan Disiplin (X_4) terhadap kualitas auditor (Y) dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.4 Hipotesis Penelitian

Dari uraian yang telah dijelaskan sebelumnya, maka yang menjadi hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H_{a1} : Kompetensi, skeptisme profesional, motivasi dan disiplin berpengaruh secara simultan terhadap kualitas auditor di Badan Pemeriksaan Keuangan RI Perwakilan Provinsi Aceh

- Ho₁: Kompetensi, skeptisme profesional, motivasi dan disiplin tidak berpengaruh secara simultan terhadap kualitas auditor di Badan Pemeriksaan Keuangan RI Perwakilan Provinsi Aceh
- Ha₂: Kompetensi berpengaruh secara parsial terhadap kualitas auditor di Badan Pemeriksaan Keuangan RI Perwakilan Provinsi Aceh
- Ho₂: Kompetensi tidak berpengaruh secara parsial terhadap kualitas auditor di Badan Pemeriksaan Keuangan RI Perwakilan Provinsi Aceh
- Ha₃: Skeptisme Profesional berpengaruh secara parsial terhadap kualitas auditor di Badan Pemeriksaan Keuangan RI Perwakilan Provinsi Aceh
- Ho₃: Skeptisme Profesional tidak berpengaruh secara parsial terhadap kualitas auditor di Badan Pemeriksaan Keuangan RI Perwakilan Provinsi Aceh
- Ha₄: Motivasi berpengaruh secara Parsial terhadap kualitas auditor di Badan Pemeriksaan Keuangan RI Perwakilan Provinsi Aceh
- Ho₄: Motivasi tidak berpengaruh secara Parsial terhadap kualitas auditor di Badan Pemeriksaan Keuangan RI Perwakilan Provinsi Aceh
- Ha₅ : Disiplin berpengaruh secara parsial terhadap kualitas auditor di Badan Pemeriksaan Keuangan RI Perwakilan Provinsi Aceh
- Ho₅ : Disiplin tidak berpengaruh secara parsial terhadap kualitas auditor di Badan Pemeriksaan Keuangan RI Perwakilan Provinsi Aceh

BAB III

METODELOGI PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Desain penelitian merupakan rancangan penelitian yang digunakan sebagai pedoman dalam melakukan proses penelitian. Desain penelitian akan berguna bagi semua pihak yang terlibat dalam proses penelitian, karena langkah dalam melakukan penelitian mengacu kepada desain penelitian yang telah dibuat desain penelitian yang telah dikemukakan oleh Uma Sekaran (2017:118) menyatakan bahwa: “Desain penelitian adalah suatu rencana penelaahan atau penelitian secara ilmiah dalam rangka menjawab pertanyaan penelitian atau identifikasi masalah.”

Penelitian ini mengacu pada rancangan penelitian yang telah dikemukakan oleh Sekaran (2017:52) tersebut dengan berpedoman pada aspek yang harus terpenuhi. Masing-masing aspek dijelaskan sebagai berikut.

1) Sifat Studi

Sifat studi dalam penelitian ini adalah pengujian hipotesis. Studi yang termasuk dalam pengujian hipotesis biasanya bersifat menjelaskan hubungan tertentu, atau menentukan perbedaan antar kelompok atau kebebasan dua atau lebih faktor dalam suatu situasi (Sekaran& Bougie, 2017:62). Pengujian hipotesis yang dilakukan adalah menguji variabel bebas yaitu, Kompetensi, skeptisme profesional, motivasi dan disiplin terhadap variabel tidak bebas yaitu kualitas auditor.

2) Jenis Investigasi

Penelitian ini ingin menentukan penyebab atas permasalahan yang terjadi. Jenis investigasi yang dilakukan dalam penelitian ini adalah studi kausal. Studi kausal adalah studi dimana peneliti ingin menemukan penyebab dari satu atau lebih masalah (Sekaran & Bougie, 2017:64). Masalah yang terjadi dalam penelitian ini adalah kualitas auditor di Badan Pemeriksaan Keuangan RI Provinsi Aceh berpotensi dipengaruhi oleh Kompetensi, skeptisme profesional, motivasi dan disiplin.

3) Tingkat Intervensi Peneliti Terhadap Studi

Tingkat intervensi peneliti dalam penelitian ini adalah intervensi minimal. Peneliti tidak ikut mempengaruhi kondisi kualitas auditor di Badan Pemeriksaan Keuangan RI Perwakilan Aceh Barat Daya. Oleh karena itu, tingkat intervensi peneliti rendah. Peneliti hanya mengumpulkan data berupa kuesioner yang telah diisi oleh auditor di Badan Pemeriksaan Keuangan RI Provinsi Aceh, dan selanjutnya menganalisis data tersebut.

4) Situasi Studi

Situasi studi dalam penelitian ini adalah tidak diatur. Peneliti ingin mengetahui pengaruh kompetensi, skeptisme profesional, motivasi dan disiplin terhadap kualitas auditor tanpa intervensi peneliti terhadap sumber data di lapangan. Oleh karena itu situasi studi berjalan dengan normal tanpa ada desakan atau pengaturan dari peneliti terhadap data-data di lapangan.

5) Unit Analisis

Unit analisis merujuk pada tingkat kesatuan data yang dikumpulkan selama tahap analisis data selanjutnya (Sekaran& Bougie, 2017:73). Unit analisis dalam penelitian ini adalah auditor di Badan Pemeriksaan Keuangan RI Provinsi Aceh. Kesatuan data yang dikumpulkan dalam penelitian ini adalah data kuesioner yang telah diisi oleh di Badan Pemeriksaan Keuangan RI Provinsi Aceh yang menjadi responden penelitian ini.

6) Horison Waktu

Horizon waktu dalam penelitian ini adalah studi *one shot* atau *cross sectional* Studi yang mengumpulkan data hanya sekali periode, baik harian, mingguan, maupun bulanan disebut studi dengan horizon waktu *one shot* atau *cross sectional* (Sekaran& Bougie, 2017:77). Data yang dikumpulkan hanya sekali periode yang dimaksud dalam penelitian ini adalah kuesioner penelitian yang telah diisi oleh auditor di Badan Pemeriksaan Keuangan RI Provinsi Aceh

3.2 Populasi dan Sampel

Populasi adalah totalitas semua nilai yang mungkin, hasil menghitung atau pengukuran, kuantitatif dan kualitatif mengenai karakteristik tertentu dari semua anggota kumpulan yang lengkap dan jelas yang ingin dipelajari sifat-sifatnya (Sudjana, 2010:6). Populasi dalam penelitian ini adalah Auditor Badan Pemeriksaan Keuangan RI Provinsi Aceh yang berjumlah 163 orang. Pengambilan sampel diambil dengan kriteria *total sampling*. *Total sampling* adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan jumlah

populasi. Karena jumlah populasi terlalu besar maka menggunakan rumus Slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1+N(e^2)}$$

$$n = \frac{163}{1+163(0,1^2)}$$

$$n = \frac{163}{1+1,63}$$

$$n = \frac{163}{2,63}$$

Dimana:

n = jumlah sampel

N = jumlah populasi

e = batas toleransi error

$$n = 61,97 \text{ di bulatkan } 62 \text{ orang}$$

Jadi, Sampel dalam penelitian ini adalah auditor di kantor kantor Badan Pemeriksaan Keuangan RI Perwakilan Provinsi Aceh yang berjumlah 62 orang.

3.3 Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data

Adapaun sumber data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Sumber Data Primer

Data primer merupakan data pokok yang menjadi rujukan, dalam pembahasan skripsi ini. Dan dalam hal ini penulis akan mengambil data rujukan yang berkaitan dengan penelitian tersebut mengenai Kompetensi, Skeptisme Profesional, Motivasi dan Disiplin Terhadap Kualitas Auditor di Badan Pemeriksaan Keuangan RI Provinsi Aceh.

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara Observasi, Wawancara Mengadakan pengamatan langsung ke lokasi penelitian dan yang terakhir

membagikan kuesioner kepada pihak yang bersangkutan. Teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui daftar pertanyaan yang harus diisi oleh responden. Dalam proses pengumpulan data dilakukan teknik pengumpulan data sebagai berikut;

1) Pengumpulan data langsung di lapangan.

Teknik pengumpulan data langsung di lapangan dilakukan dengan cara;

- a. Observasi, yaitu dengan mengumpulkan informasi atau data dengan cara mengamati kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh karyawan
- b. Wawancara kepada pihak-pihak terkait. Wawancara ini dilakukan dengan cara bertanya atau berkomunikasi secara langsung dengan responden, maupun pihak-pihak yang terkait dengan penelitian ini dengan tidak terstruktur atau bebas.
- c. Kusioner. Memberikan kuesioner kepada pihak yang bersangkutan. teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui daftar pertanyaan yang harus diisi oleh responden. Penyebaran kuestioner dilakukan untuk mendapatkan data yang valid dan reliable, serta informasi yang relevan berkaitan dengan masalah yang diteliti.

3.4 Skala Pengukuran

Untuk mengubah data-data kualitatif yang diperoleh dari kuesioner dalam bentuk data kuantitatif maka digunakan skala ukuran yaitu skala likert. Kategori pertanyaan yang dirancang dalam kuesioner diberi nilaiskor 1-5 kategori menurut Arikunto (2013) adalah sebagai berikut:

Tabel 3.2
Skala Likert

No	Kriteria	Score
1	Sangat Tidak Setuju	1
2	Tidak setuju	2
3	Kurang Setuju	3
4	Setuju	4
5	Sangat setuju	5

Sumber: Arikunto (2013)

3.5 Definisi dan Operasionalisasi Variabel

3.5.1 Kualitas Auditor

Menurut Mulyadi (2016:8) audit adalah Suatu proses sistematis untuk memperoleh dan mengevaluasi bukti secara objektif mengenai pernyataan-pernyataan tentang kegiatan dan kejadian ekonomi, dengan tujuan untuk menetapkan tingkat kesesuaian antara pernyataan-pernyataan tersebut dengan kriteria yang telah ditetapkan, serta penyampaian hasil-hasilnya kepada pemakai yang berkepentingan. Indikator kualitas auditor merupakan butir-butir untuk mengukur kualitas auditor. Butir-butir indikator ini nantinya akan diterjemahkan ke dalam pernyataan dalam kuesioner penelitian. Sehingga responden dapat menjawab kuesioner tersebut. Adapun menurut Standar Pemeriksaan Keuangan Negara (SPKN) dalam Anwar (2014) indikator kualitas audit adalah sebagai berikut:

- 1) Tepat waktu
- 2) Lengkap
- 3) Akurat
- 4) Objektif

- 5) Meyakinkan
- 6) Jelas
- 7) Ringkas.

3.5.2 Kompetensi

Menurut Spencer & Spencer (Kandula, 2012:3) “Kompetensi adalah karakteristik yang mendasari individu yang berkaitan dengan hubungan kausal atau sebab-akibat pelaksanaan yang efektif dan/ atau unggul dalam pekerjaan atau keadaan. Menurut Spencer & Spencer (Kandula, 2013:6), kompetensi dapat dibagi menjadi dua kategori yaitu kompetensi dasar (*Threshold Competency*) dan kompetensi pembeda (*Differentiating Competency*). Kedua kategori tersebut diklasifikasikan menjadi dimensi-dimensi dan indikator sebagai berikut:

- 1) Pengetahuan merupakan usaha seseorang untuk mengetahui apa yang ada dalam hal ini tentang kompetensi terhadap pekerjaannya
- 2) Keterampilan, Keahlian yang dimiliki oleh seseorang dalam bekerja tentunya harus dimiliki oleh seseorang, agar keterampilan tersebut berguna saat bekerja seseorang perlu memiliki keterampilan
- 3) Motif/ motivasi adalah dorongan seseorang bertindak karena adanya kebutuhan-kebutuhan yang ingin dipenuhi oleh manusia
- 4) Sifat adalah sebuah homonin karena arti-artinya memiliki ejaan dan pelafalan yang sama tetapi maknanya berbeda
- 5) Citra yang dimiliki seseorang baik buruknya tergantung diri mereka sendiri jika seseorang berperilaku baik, maka citra dirinya akan baik.

3.5.3 Skeptisme Profesional

Menurut Zamzami (2014: 21) Skeptisme Profesional adalah sikap yang mencangkup pikiran yang selalu mempertanyakan dan melakukan evaluasi secara kritis terhadap bukti audit. Menurut Arens et al. (2015:172) menjelaskan beberapa indikator skeptisme professional sebagai berikut:

- 1) *Questioning mindset* (pola pikir yang dipenuhi pertanyaan)
- 2) *Suspension of judgement* (menunda untuk mengeluarkan keputusan)
- 3) *Search for knowledge* (keingintahuan)
- 4) *Interpersonal understanding* (pemahaman interpersonal)
- 5) *Self confidence* (kepercayaan diri)
- 6) *Self determination* (keteguhan hati)

3.5.4 Motivasi

Menurut Sutrisno (2013:109) mengemukakan motivasi adalah “faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Menurut Wibowo (2016:162), dimensi dan indikator motivasi adalah sebagai berikut:

- 1) Kebutuhan untuk berprestasi :
 - a. Target kerja
 - b. Kualitas kerja
 - c. Tanggung jawab
 - d. Resiko
 - e. Komunikasi

3.5.5 Disiplin

Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. (Sastrohadiwiryono, 2010:291). Menurut Soejono (2012:43), disiplin kerja dipengaruhi oleh faktor yang sekaligus sebagai indikator dari disiplin kerja yaitu:

- 1) Ketepatan waktu, Para pegawai datang ke kantor tepat waktu, tertib dan teratur, dengan begitu dapat dikatakan disiplin kerja baik
- 2) Menggunakan peralatan kantor dengan baik. Sikap hati-hati dalam menggunakan peralatan kantor dapat mewujudkan bahwa seseorang memiliki disiplin kerja yang baik, sehingga peralatan kantor dapat terhindar dari kerusakan
- 3) Tanggung jawab yang tinggi. Pegawai yang senantiasa menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan bertanggung jawab atas hasil kerja, dapat pula dikatakan memiliki disiplin kerja yang baik.
- 4) Ketaatan terhadap aturan kantor. Pegawai memakai seragam kantor, menggunakan kartu tanda pengenalan/identitas, membuat ijin bila tidak masuk kantor, juga merupakan cerminan dari disiplin yang tinggi.

Berdasarkan Definisi operasionalisasi variabel dalam penelitian dapat diringkas sebagai berikut sebagai berikut:

Tabel 3.2
Ringkasan Operasionalisasi Variabel Penelitian

No	Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Title	Skala	Sub. Title
<i>Devenden Variabel</i>						
1	Kualitas Auditor (Y)	kualitas auditor adalah yang dimulai dari melakukan perencanaan terlebih dahulu sebelum melaksanakan pemeriksaan dan menggunakan keahlian serta kecermatan dalam menjalankan profesinya. Indra Bastian (2014:186)	• Tepat waktu • Lengkap • Akurat • Objektif • Meyakinkan • Jelas • Ringkas. Ahmad anwar (2014)	1-7	Likert	A1 A2 A3 A4 A5 A6 A7
<i>Indevenden Variabel</i>						
2	Kompetensi (X_1)	Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. (Wibowo, 2016:271).	• Pengetahuan • Keterampilan • Motif • Sifat • Citra diri Kandula, 2013:6)	1-5		B1 B2 B3 B4 B5
2	Skeptisme Profesional (X_2)	Skeptisme Profesional adalah sikap yang mencangkup pikiran yang selalu mempertanyakan dan melakukan evaluasi secara kritis terhadap bukti audit Faiz Zamzami (2014:21)	• <i>Questioning mindset</i> (pola pikir yang dipenuhi pertanyaan) • <i>Suspension of judgement</i> (menunda untuk mengeluarkan keputusan) • <i>Search for knowledge</i> (keingintahuan) • <i>Interpersonal understanding</i> (pemahaman interpersonal) • <i>Self confidence</i> (kepercayaan diri) • <i>Self determination</i> (keteguhan hati) Arens et al. (2015:172)	1-6	Likert	C1 C2 C3 C4 C5 C6

Lanjutan Tabel 3.2
Ringkasan Operasionalisasi Variabel Penelitian

3	Motivasi (X_3)	Motivasi adalah “faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang” Sutrisno (2013:109)	• Target kerja • Kualitas kerja • Tanggung jawab • Resiko • Komunikasi wibowo (2011:162)	1-5	Likert	D1 D2 D3 D4 D5
No	Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Title	Skala	Sub. Title
4	Disiplin (X_4)	Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak untuk menerima sanksinya apabila ia tugas wewenang yang diberikan kepadanya. (Sastrohadiwiryono, 2010:291).	• Ketepatan waktu. • Menggunakan peralatan kantor dengan baik. • Tanggung jawab yang tinggi. • Ketaatan terhadap aturan kantor. Soejono (2012:43)	1-4	Likert	E1 E2 E3 E4

Sumber: Data Diolah, 2021

3.6 Teknik Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Analisis Deskriptif adalah suatu analisis yang menggambarkan tanggapan responden mengenai Kompetensi, Skeptisme Profesional, Motivasi dan Disiplin Terhadap Kualitas Auditor di Badan Pemeriksaan Keuangan RI Provinsi Aceh
- 2) Model analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah model regresi linier berganda. Menurut Priyatno (2012:36) analisis regresi linier berganda adalah alat analisis yang dapat digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat yaitu Kompetensi (X_1),

Skeptisme Profesional (X_2), Motivasi (X_3), Disiplin (X_4) terhadap Kualitas Auditor (Y) Mencari persamaan garis regresi dengan menggunakan rumus:

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

Dimana:

Y = Kualitas Auditor

a = Konstanta

X_1 = Kompetensi

X_2 = Skeptisme Profesional

X_3 = Motivasi

X_4 = Disiplin

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$ = Koefesien Regresi

e = Error term

Model analisis ini dipilih untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat, baik secara bersama-sama, maupun secara parsial.

3.7 Pengujian Validitas dan Reliabilitas

3.7.1 Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkah-tingkah atau kesalahan suatu instrument (Arikunto, 2013:168), suatu instrument dikatakan valid jika instrument tersebut mengukur apa yang seharusnya diukur. Untuk mengetahui instrument yang telah disusun, telah memiliki validitas atau tidak maka akan dilakukan pengujian dengan menggunakan *construct validitas* didasarkan atas perbandingan nilai korelasi, produk moment (r tabel) apabila nilai

korelasi hitung (r hitung) lebih besar dibandingkan dengan (r tabel) pada tingkat keyakinan 95% dapat diartikan bahwa item-item pertanyaan tersebut valid.

3.7.2 Reliabilitas

Pengertian reliabilitas pada dasarnya adalah sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Jika hasil pengukuran yang dilakukan secara berulang relatif sama maka pengukuran tersebut dianggap memiliki tingkat reliabilitas yang baik. Pada dasarnya bukankah alat ukur, pengertian alat ukur yang reliabel berarti bahwa alat ukur tersebut mampu mengungkapkan data yang cukup dapat dipercaya, namun untuk meningkatkan istilah, sering dinyatakan bahwa alat ukurannya reliabel.

Dalam penelitian ini tolak ukur reliabilitas adalah nilai *alpha cronbach* yang diperoleh melalui perhitungan statistik (Malhotra, 2010:235) menyatakan nilai alpha cronbach minimum yang diterima adalah 0,60. Hal ini berarti suatu kuesioner dinyatakan handal apabila nilai cronbach yang diperoleh berada di atas 0.60.

3.6.3 Pengujian Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik ini dilakukan untuk mengetahui apakah model estimasi yang dipergunakan memenuhi asumsi regresi linear klasik. Hal ini penting dilakukan agar diperoleh parameter yang valid dan handal. Uji asumsi klasik terdiri dari:

1. Uji Normalitas

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah data yang diteliti berdistribusi normal atau tidak. Apabila pada suatu indikator ada yang tidak normal,

maka akan dicari tanggapan responden yang menyebabkan ketidaknormalan tersebut dan akan diberi penjelasan. Pengujian normalitas data dilakukan dengan melihat sebaran *standarrized residual*. Apabila sebaran *standarrized residual* berada dalam kisaran garis normal, maka data mempunyai distribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Uji ini dimaksudkan untuk mengetahui adanya hubungan yang kuat antara variabel-variabel independen dalam persamaan regresi untuk mendeteksi apakah antara variabel-variabel dependen yang digunakan mempunyai kolinearitas yang tinggi atau tidak, dapat dengan menggunakan *Variance Inflation Factor (VIF)* dan *Person Correlation Matrik*. Semakin besar nilai VIF maka semakin bermasalah atau semakin tinggi kolinearitas antar variabel independen. Jika nilai VIF sama dengan satu, menunjukkan tidak adanya kolinearitas antar variabel independen, dan bila nilai VIF kurang dari sepuluh maka tingkat kolinearitas belum tergolong berbahaya. *Person Correlation Matrik* digunakan untuk mengetahui nilai koefisien antar variabel independen. Jika nilai koefisien lebih kecil dari 0,85 tidak terkena multikolinearitas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas, suatu asumsi penting dari model linear klasik adalah bahwa gangguan yang muncul dalam fungsi regresi adalah homoskedastik yaitu semua gangguan memiliki variabel-variabel itu yang sama. Apabila koefisien parameter beta dari persamaan regresi tersebut

signifikan secara statistik, hal ini menunjukkan bahwa dalam data model empiris yang diestimasi terdapat heteroskedastisitas, dan sebaliknya jika parameter beta tidak signifikan secara statistik, maka asumsi homoskedastisitas pada data model tersebut dapat ditolak (Ghozali, 2012).

3.8 Pengujian Hipotesis

3.8.1 Uji-t

Selanjutnya uji t digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh masing-masing variabel independen sebagai berikut :

1. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai signifikan $< 0,05$ dapat diartikan variabel terkait secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel independen
2. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai signifikan $> 0,05$ dapat diartikan variabel terkait secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel independen Pengolahan data menggunakan alat bantu *computer* melalui *software statistical product fo servive solution* (SPSS) 22).

3.8.2 Uji F (Simultan)

Uji statistik F (F-Test) atau uji simultan digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel dependen (Ghozali, 2011:88). Untuk menentukan signifikan tidaknya nilai sig atau dengan cara membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} , dengan ketentuan sebagai berikut.

- Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak
- Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_a diterima dan H_0 Dditolak

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) merupakan satu lembaga negara yang bebas dan mandiri dalam memeriksa pengelolaan dan tanggung jawab keuangan negara.

1. Visi dan Misi

Visi

Menjadi pendorong pengelolaan keuangan negara untuk mencapai tujuan negara melalui pemeriksaan yang berkualitas dan bermanfaat.

Misi

- a. Memeriksa pengelolaan dan tanggung jawab keuangan negara secara bebas dan mandiri; dan
- b. Melaksanakan tata kelola organisasi yang berintegritas, independen, dan profesional

2. Tujuan

Dalam memastikan tercapainya visi dan misi, maka ditetapkan dua tujuan strategis, yaitu:

- a. Meningkatkan manfaat hasil pemeriksaan dalam rangka mendorong pengelolaan keuangan negara untuk mencapai tujuan negara; dan
- b. Meningkatkan pemeriksaan yang berkualitas dalam mendorong pengelolaan keuangan negara untuk mencapai tujuan negara.

3. Tugas BPK

- a. Memeriksa pengelolaan dan tanggungjawab keuangan negara yang dilakukan oleh Pemerintah Pusat, Pemerintah Daerah, Lembaga Negara Lainnya, Bank Indonesia, Badan Usaha Milik Negara, Badan Layanan Umum, Badan Usaha Milik Daerah, dan Lembaga atau Badan lain yang mengelola keuangan negara;
- b. Melaporkan kepada penegak hukum jika dalam pemeriksaan ditemukan indikasi tindak pidana;
- c. Memantau pelaksanaan tindak lanjut hasil pemeriksaan yang dilakukan oleh pejabat entitas yang diperiksa, dan hasilnya dilaporkan secara tertulis kepada lembaga perwakilan dan pemerintah

4.1.2 Karakteristik Responden

Data mengenai karakteristik responden ini diperoleh dari pengisian kuesioner yang berhubungan dengan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, Status pernikahan.

Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 4.1

Tabel 4.1 Usia Responden

No	Usia	Frekuensi	Persentase
1	21-25 tahun	13	20,96
2	26-30 tahun	16	25,80
3	31-35 tahun	12	19,35
4	36-40 tahun	11	17,74
5	>41 tahun	10	16,12
	Jumlah	62	100%

Sumber: Data Primer, 2021 (diolah)

Berdasarkan tabel diatas bahwa karakteristik usia responden 21-25 tahun sebanyak 13 orang (20,96%), 26-30 tahun sebanyak 16 orang (25,80%), 31-35 tahun sebanyak 12 orang (19,35%), 36 - 40 tahun sebanyak 11 orang (17,74%), dan >41 tahun sebanyak 10 orang (16,12%).

Tabel 4.2 Jensi Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1	Laki-laki	33	53,22
2	Perempuan	29	35,48
	Jumlah	62	100%

Sumber: Data Primer, 2021 (diolah)

Berdasarkan tabel diatas bahwa karakteristik jenis kelamin laki-laki sebanyak 33 orang (53,22) dan jenis kelamin perempuan sebanyak 29 orang (35,48%).

Tabel 4.3 Status

No	Status Pernikahan	Frekuensi	Persentase
1	Nikah	53	85,48
2	Belum Nikah	9	14,51
	Jumlah	62	100%

Sumber: Data Primer, 2021 (diolah)

Berdasarkan tabel diatas bahwa karakteristik status pernikahan sebanyak 53 orang (85.48%), Belum nikah sebanyak 9 orang (14,51%).

Tabel 4.4 Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase
1	D-3	11	17,74
2	S-1	29	46,77
3	S-2	13	20,96
4	S-3	9	14,51
	Jumlah	62	100%

Sumber: Data Primer, 2021 (diolah)

Berdasarkan tabel diatas bahwa karakteristik pendidikan terakhir D-3 sebanyak 11 orang (17,74%), S-1 sebanyak 29 orang (46,77%) , S-2 sebanyak 13 orang (20,96%) dan S-3 sebanyak 9 orang (14,51%).

4.1.3 Analisis Deskriptif Variabel

4.1.3.1 Variabel Kualitas Auditor (Y)

Berdasarkan hasil penelitian diketahui jawaban responden terhadap variabel

Kualitas Auditor dapat dijelaskan pada tabel berikut:

Tabel 4.5 Kualitas Auditor (Y)

No	Variabel	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Mean
		Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	
1	Saya bekerja tepat waktu setiap hari	28	45.2	34	54.8							4.4516
2	Saya selalu melengkapi semua pekerjaan yang belum selesai saya kerjakan	28	45.2	34	54.8							4.4516
3	Saya selalu menghitung data dalam pekerjaan secara akurat	19	30.6	43	69.4							4.3065
4	Saya selalu melihat pekerjaan secara objektif, supaya saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan benar	21	33.9	39	62.9	2	3.2					4.3065
5	Saya selalu meyakinkan karyawan lain agar bekerja dengan benar	9	14.5	47	75.8	6	9.7					4.0484
6	Saya selalu membuat laporan dengan jelas	28	45.2	34	54.8							4.4516
7	Saya selalu membuat ringkasan catatan pekerjaan	19	30.6	43	69.4							4.3065

	saya											
	Rerata											4.3318

Sumber: Data Primer, 2021 (diolah)

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa

Bekerja tepat waktu setiap hari mempunyai nilai rata-rata 4.4516. Selalu melengkapi semua pekerjaan yang belum selesai saya kerjakan mempunyai nilai rata-rata 4.4516. Selalu menghitung data dalam pekerjaan secara akurat dengan nilai rata-rata 4.4516. Selalu melihat pekerjaan secara objektif, supaya saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan benar dengan nilai rata-rata 4.3065. Selalu meyakinkan karyawan lain agar bekerja dengan benar dengan nilai rata-rata 4.0484. Selalu membuat laporan dengan jelas dengan nilai rata-rata 4.4516. Selalu membuat ringkasan catatan pekerjaan saya dengan nilai rata-rata 4.3065.

Nilai rata-rata Variabel Kualitas Auditor yaitu 3.3318 , dengan demikian maka dikatakan bahwa responden mengatakan setuju terhadap semua item pernyataan yang diajukan pada kuesioner untuk variabel Kualitas Auditor.

4.1.3.2 Variabel Keahlian (X1)

Berdasarkan hasil penelitian diketahui jawaban responden terhadap variabel keahlian dapat dijelaskan pada tabel berikut:

Tabel 4.6 Keahlian

No	Variabel	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Mean
		Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	
1	Saya memiliki pengetahuan yang baik, untuk itu saya dapat bekerja di Badan Pemeriksaan	23	37.1	35	56.5	4	6.5					4.3065

	Keuangan RI Perwakilan Aceh Barat Daya											
2	Saya memiliki keterampilan kerja yang cukup baik	14	22.6	46	74.2	2	3.2					4.1935
3	Saya memiliki motif dalam bekerja, untuk mencapai tujuan dari pekerjaan saya	21	33.9	39	62.9	2	3.2					4.3065
4	Saya memiliki sifat pekerja keras ketika saya melaksanakan pekerjaan	19	30.6	43	69.4							4.3065
5	Saya selalu menjaga citra diri saya, untuk itu saya bekerja lebih giat lagi	14	22.6	48	77.4							4.2258
	Rerata											4.0000

Sumber: Data Primer, 2021 (diolah)

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa memiliki pengetahuan yang baik, untuk itu saya dapat bekerja di Badan Pemeriksaan Keuangan RI Perwakilan Aceh Barat Daya dengan nilai rata-rata 4.3065. Memiliki keterampilan kerja yang cukup baik dengan nilai rata-rata 4.1935. Memiliki motif dalam bekerja, untuk mencapai tujuan dari pekerjaan saya dengan nilai rata-rata 4.3065. Memiliki sifat pekerja keras ketika saya melaksanakan pekerjaan dengan nilai rata-rata 4.3065. Selalu menjaga citra diri saya, untuk itu saya bekerja lebih giat lagi dengan nilai rata-rata 4.2258

Berdasarkan tabel di atas memperlihatkan nilai rerata 4.0000 ini menunjukkan bahwa responden mengatakan setuju terhadap semua item pernyataan yang diajukan untuk kuesioner Kompetensi.

4.1.3.3 Variabel Skeptisme Profesional (X2)

Berdasarkan hasil penelitian diketahui jawaban responden terhadap variabel Skeptisme Profesional dapat dijelaskan pada tabel berikut:

Tabel 4.7 Independen

No	Variabel	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Mean
		Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	
1	Saya sellau berfikir dengan benar, dan selalu kritis ketika pekerjaan yang belum selesai	26	41.9	36	58.1							4.4194
2	Saya tidak pernah menunda keputusan yang telah saya buat untuk kepentingan kerja di kantor	28	45.2	34	54.8							4.4516
3	Saya memiliki keingintahuan yang besar ketika bekerja	19	30.6	43	69.4							4.3065
4	Saya memiliki pengetahuan interpersonal yang tinggi	17	27.4	41	66.1	4	6.5					4.2097
5	Saya memiliki kepercayaan diri yang tinggi ketika bekerja	28	45.2	34	54.8							4.4516

6	Saya memiliki keteguhan hati yang kuat dalam bekerja	11	17.7	41	66.1	10	16.1					4.0161
Rerata												4.3091

Sumber: Data Primer, 2021 (diolah)

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa Selalu berfikir dengan benar, dan selalu kritis ketika pekerjaan yang belum selesai dengan nilai rata-rata 4.4194. Tidak pernah menunda keputusan yang telah saya buat untuk kepentingan kerja di kantor dengan nilai rata-rata 4.4516. Memiliki keingintahuan yang besar ketika bekerja dengan nilai rata-rata 4.3065. Memiliki pengetahuan interpersonal yang tinggi dengan nilai rata-rata 4.2097. Memiliki kepercayaan diri yang tinggi ketika bekerja dengan nilai rata-rata 4.4516. Memiliki keteguhan hati yang kuat dalam bekerja dengan nilai rata-rata 4.0161

Berdasarkan tabel di atas memperlihatkan nilai rata-rata 4.3091 ini menunjukkan bahwa responden mengatakan setuju terhadap semua item pernyataan yang diajukan untuk kuesioner Skeptisme Profesional.

4.1.3.4 Variabel Motivasi (X3)

Berdasarkan hasil penelitian diketahui jawaban responden terhadap variabel Motivasi dapat dijelaskan pada tabel berikut:

Tabel 4.8 Motivasi

No	Variabel	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Mean
		Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	
1	Saya memiliki target kerja ketika menyelesaikan	27	43.5	32	51.6	3	4.8					4.3871

	semua pekerjaan											
2	Saya berusaha untuk meningkatkan kaulitas kerja dengan benar dan baik	24	38.7	38	61.3							4.3871
3	Saya bertanggung jawab dalam menyelesaikan semua pekerjaan saya	9	14.5	53	85.5							4.1452
4	Saya menanggung resiko kerja, ketika pekerjaan salah saya kerjakan	14	22.6	48	77.4							4.2258
5	Saya selalu berkomunikasi dengan baik sesame teman kerja di kantor	15	24.2	33	53.2	12	19.4	2	3.2			3.9839
	Rerata											3.8065

Sumber: Data Primer, 2021 (diolah)

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa memiliki target kerja ketika menyelesaikan semua pekerjaan dengan nilai rata-rata 4.3871. Berusaha untuk meningkatkan kaulitas kerja dengan benar dan baik dengan nilai rata-rata 4.3871. Bertanggung jawab dalam menyelesaikan semua pekerjaan saya dengan nilai rata-rata 4.1452. Menanggung resiko kerja, ketika pekerjaan salah saya kerjakan dengan nilai rata-rata 4.2258. Selalu berkomunikasi dengan baik sesame teman kerja di kantor dengan nilai rata-rata 3.9839

Berdasarkan tabel di atas memperlihatkan nilai rata-rata 3.8065 ini menunjukkan bahwa responden mengatakan setuju terhadap semua item pernyataan yang diajukan untuk kuesioner Motivasi.

4.1.3.5 Variabel Disiplin (X4)

Berdasarkan hasil penelitian diketahui jawaban responden terhadap variabel Disiplin dapat dijelaskan pada tabel berikut:

Tabel 4.9 Disiplin

No	Variabel	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Mean
		Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	
1	Masuk kerja sesuai dengan waktunya	23	37.1	35	56.5	4	6.5					4.3065
2	Menjaga dan menggunakan peralatan dengan baik	14	22.6	46	74.2	2	3.2					4.1935
3	Menggunakan prasarana dengan penuh tanggung jawab	21	33.9	39	62.9	2	3.2					4.3065
4	Mentaati semua peraturan di Badan Pemeriksaan Keuangan RI Perwakilan Aceh Barat Daya	22	35.5	33	53.2	7	11.3					4.2419
	Rerata											4.0161

Sumber: Data Primer, 2021 (diolah)

Tabel di atas masuk kerja sesuai dengan waktunya dengan nilai rata-rata 4.3065. Menjaga dan menggunakan peralatan dengan baik dengan nilai rata-rata

4.1935. Menggunakan prasarana dengan penuh tanggung jawab dengan nilai rata-rata 4.3065. Mentaati semua peraturan di Badan Pemeriksaan Keuangan RI Perwakilan Aceh Barat Daya dengan nilai rata-rata 4.2419.

Berdasarkan tabel di atas memperlihatkan nilai rata-rata 4.0161 ini menunjukkan bahwa responden mengatakan setuju terhadap semua item pernyataan yang diajukan untuk kuesioner Disiplin.

4.1.4 Hasil Pengujian Data

4.1.4.1 Pengujian Validitas

Pengujian validitas data dalam penelitian ini dilakukan secara statistik, yaitu dengan uji SPSS. Berdasarkan *out put computer* (lampiran SPSS) seluruh pernyataan dinyatakan valid karena memiliki tingkat signifikan di bawah 5 %. Sedangkan jika dilakukan secara manual maka nilai korelasi yang diperoleh masing-masing pernyataan harus dibandingkan dengan nilai kritis korelasi product moment dimana hasilnya menunjukkan bahwa semua pernyataan mempunyai nilai korelasi di atas nilai kritis 5% yaitu di atas 0,246 (lihat tabel nilai kritis korelasi r product moment untuk $n=62$ sehingga pernyataan-pernyataan tersebut adalah signifikan dan memiliki validitas konstruk atau dalam bahasa statistik terdapat konsistensi internal (*internal consistence*) yang berarti pernyataan-pernyataan tersebut mengukur aspek yang sama. Ini berarti bahwa data yang diperoleh valid dan dapat dipergunakan untuk penelitian. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel di bawah ini

Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas

Variabel	Pengaruh Kompetensi, Skeptisme Profesional, Motivasi, dan Disiplin Terhadap Kualitas Auditor		Nilai r_{tabel} (n=62)	Keterangan
	Item	(r_{hitung})		
	Y1	0.669	0,246	Valid
	Y2	0.870		
	Y3	0.822		
	Y4	0.391		
	Y5	0.531		
	Y6	0.870		
	Y7	0.822		
	X1.1	0.615		
	X1.2	0.382		
	X1.3	0.341		
	X1.4	0.390		
	X1.5	0.430		
	X2.1	0.666		
	X2.2	0.841		
	X2.3	0.712		
	X2.4	0.566		
	X2.5	0.841		
	X2.6	0.683		
	X3.1	0.591		
	X3.2	0.503		
	X3.3	0.432		
	X3.4	0.438		
	X3.5	0.718		
	X4.1	0.656		
	X4.2	0.545		
	X4.3	0.480		
	X4.4	0.757		

Sumber: Data Primer, 2021 (diolah)

4.1.4.2 Uji Reliabilitas

Untuk menilai kehandalan kuesioner yang digunakan, maka dalam penelitian ini menggunakan uji reliabilitas berdasarkan *Cronbach Alpha* yang lazim digunakan untuk penelitian. Analisis ini digunakan agar koefisien minimum dapat diterima di atas, 0,60. Uji reliabilitas memperlihatkan bahwa secara keseluruhan tingkat kehandalan

telah memenuhi persyaratan (Malhotra 2008:235). Untuk lebih jelasnya besarnya nilai *alpha* pada masing-masing variabel diperlihatkan pada tabel 4.6 berikut:

Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Nilai Alpha	Keterangan
1	Kualitas Auditor (Y)	0,874	Handal
2	Kompetensi (X1)	0,818	
3	Skeptisme Profesional (X2)	0,862	
4	Motivasi (X3)	0,800	
5	Disiplin (X4)	0,846	

Sumber: Data Primer, 2021 (diolah)

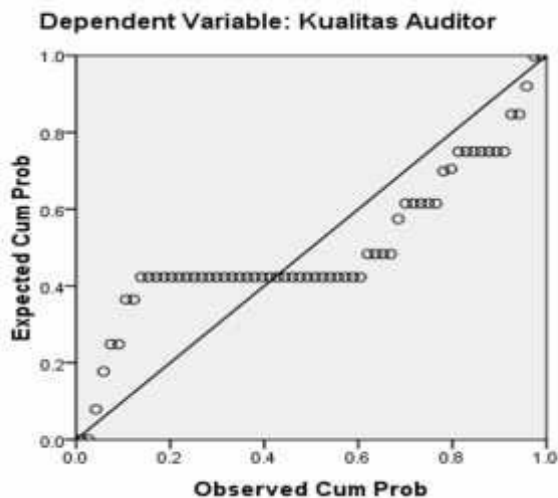
Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa masing-masing nilai menunjukkan nilai *Cornbach alpha* variabel Pengaruh Kompetensi, Skeptisme Profesional, Motivasi dan Disiplin Terhadap Kualitas Auditor di Badan Pemeriksaan Keuangan RI Perwakilan Provinsi Aceh. menunjukkan nilai *Cornbach alpha* di atas 0,60. Dengan demikian dapat diartikan bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan handal.

4.1.5 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji Normalitas dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Model regresi yang baik dalam model regresi yang berdistribusi normal. Analisis data mensyaratkan data berdistribusi normal untuk menghindari bias dalam analisis data. Data *outlier* (tidak normal) harus di buang karena menimbulkan bias dalam interpretasi dan mempengaruhi data lainnya. Untuk hasil uji normalitas dapat dilihat sebagai berikut:

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 4.1 UjiNormalitas

Grafik normal pola menunjukkan penyebaran titik di sekitar garis diagonal, dan mengikuti arah garis diagonal mengindikasikan model regresi memenuhi asumsi normalitas

2. Multikolinieritas

Uji multikolinieritas merupakan uji yang ditunjukkan untuk menguji apakah variable model regresi ditemukan adanya korelasi antar variable bebas, model uji regresi yang baik selayaknya tidak terjadi multikolinieritas. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut

Tabel 4.12 Multikolinieritas

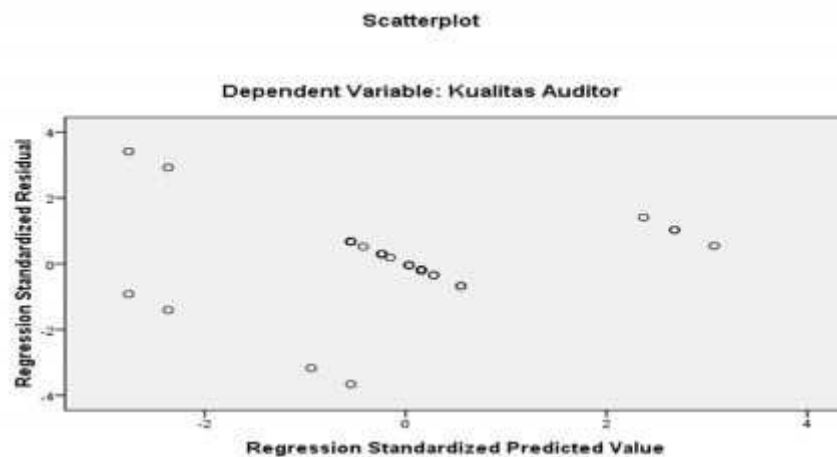
Nama Variabel	Sig.	Tolerance	VIF
Constanta	0.048		
Kompetensi (X1)	0.000	0.355	2.816
Skeptis Profesional (X2)	0.117	0.835	1.198
Motivasi (X3)	0.011	0.589	1.697
Disiplin	0.693	0.456	2.193

Sumber: Data Primer, 2021 (diolah)

Berdasarkan nilai VIF bila nilai sebesar 2,816, 1.198, 1.697, 2.193 yang berarti < 10 dengan demikian dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas. Jika VIF di atas 10 berarti terjadi Multikolonieritas. Dalam penelitian ini VIF keseluruhan variabel Pengaruh terhadap kualitas auditor pada Badan Pemeriksaan Keuangan RI perwakilan Provinsi Aceh.

5 Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas menunjukkan bahwa varians variabel tidak sama untuk semua pengamatan. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas karena data *cross section* memiliki data yang mewakili berbagai ukuran (kecil, sedang dan besar). Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 4.2 Heteroskedastisitas

Dengan melihat sebaran titik-titik yang acak baik di atas maupun di bawah angka 0 dari sumbu Y dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi ini.

4.1.6 Hasil Analisis Linear Berganda

Hasil analisis linear berganda dalam penelitian ini dengan menggunakan variabel Kompetensi (X1) dan Skeptis Profesional (X2), Motivasi (X3) dan Disiplin (X4) mempunyai pengaruh positif terhadap variabel terikat yaitu Kualitas Auditor (Y).

Untuk melihat pengaruh tersebut dapat dilihat pada tabel di bawah ini

Tabel 4.13 Hasil Pengujian Regresi

Nama Variabel	eta	Standar Error	t _{-hitung}	t _{tabel} (n-k-4)	Sig.
Constanta	0.720	0.357	2.016	2,0025	0.048
Kompetensi (X1)	0.554	0.137	4.042	2,0025	0.000
Skeptis Profesional (X2)	0.112	0.070	1.592	2,0025	0.117
Motivasi	0.200	0.076	2.637	2,0025	0.11
Disiplin	0.035	0.088	0.396	2,0025	0.693

Sumber: Data Primer, 2021 (diolah)

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS, yang menjelaskan Pengaruh Kompetensi, Skeptisme Profesional, Motivasi dan Disiplin Terhadap Kualitas Auditor di Badan Pemeriksaan RI Perwakilan Provinsi Aceh, maka dapat diperlihatkan pada hasil persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 0,720 + -0,554X_1 + 0,112X_2 + 0,200X_3 + 0,035 X_4 + e$$

Jika dianalisis angka-angka yang ada pada regresi linear berganda tersebut, maka dapat diuraikan: apabila variable X_1 (Kompetensi) mengalami kenaikan 1 skor akan menyebabkan kenaikan terhadap variable Y (kualitas Auditor) sebesar 0.554 atau 55,4%. Berdasarkan hasil tersebut menunjukkan arah model regresi ini adalah positif, yang berarti semakin tinggi Kompetensi maka semakin tinggi pula kualitas auditor.

Apabila variable X_2 (Skeptisme Profesional) mengalami kenaikan 1 skor akan menyebabkan kenaikan terhadap variable Y (Kualitas Auditor) sebesar 0.112 atau 11,2%. Berdasarkan hasil tersebut menunjukkan arah model regresi ini adalah positif,

yang berarti semakin tinggi Skeptisme Profesional maka semakin tinggi pula Kinerja karyawan. Pengaruh Kualitas Auditor

Apabila variable X_3 (Motivasi) mengalami kenaikan 1 skor akan menyebabkan kenaikan terhadap variable Y (kualitas Auditor) sebesar 200 atau 20 %. Berdasarkan hasil tersebut menunjukkan arah model regresi ini adalah positif, yang berarti semakin tinggi Motivasi maka semakin tinggi pula kualitas auditor.

Apabila variable X_4 (Disiplin) mengalami kenaikan 1 skor akan menyebabkan kenaikan terhadap variable Y (kualitas Auditor) sebesar 0,35 atau 35 %. Berdasarkan hasil tersebut menunjukkan arah model regresi ini adalah positif, yang berarti semakin tinggi Disiplin maka semakin tinggi pula kualitas auditor.

Tabel 4.11 KoefisienDeterminasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.788 ^a	.620	.594	.23084	1.795

a. Predictors: (Constant), Disiplin , Skeptis Profesional , Motivasi , Kompetensi

b. Dependent Variable: Kualitas Auditor

Koefisien korelasi (R) = 0,788 yang menunjukkan Pengaruh Kompetensi, Skeptisme Profesional, Motivasi dan Disiplin Terhadap Kualitas Auditor di Badan Pemeriksaan Keuangan, adalah kuat sebesar 78,8%.

Koefisien *Determinan* ($\text{Adjusted } R^2$) menunjukkan Pengaruh Kompetensi, Skeptisme Profesional, Motivasi dan Disiplin Terhadap Kualitas Auditor di Badan Pemeriksaan Keuangan pada koefisien determinan 0,594 atau 59,4% dan sisanya sebesar 40,6% dipengaruhi variabel lain diluar model ini.

4.1.7 Hasil Pengujian Hipotesis

1. Hasil Uji-t

Untuk menguji signifikansi (nyata atau tidak nyata) menunjukkan Pengaruh Kompetensi, Skeptisme Profesional, Motivasi dan Disiplin Terhadap Kualitas Auditor di Badan Pemeriksaan Keuangan RI Perwakilan Provinsi Aceh digunakan uji parsial dilakukan pada saat menguji pengaruh Kompetensi yang menunjukkan bahwa diperoleh nilai t hitung pada (X_1) sebesar 4,042 nilai t tabel pada tingkat keyakinan sebesar 95% menunjukkan angka sebesar 2,0025. Karena nilai t hitung $>$ t tabel maka H_a di terima dan menolak H_0 di tolak yang dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh Kompetensi terhadap Kualitas Auditor di Badan Pemeriksaan Keuangan RI Perwakilan Provinsi Aceh.

Skeptis Profesional yang menunjukkan bahwa diperoleh nilai t hitung pada (X_2) sebesar 1.592 nilai t tabel pada tingkat keyakinan sebesar 95% menunjukkan angka sebesar 2,0025. Karena nilai t hitung $<$ t tabel maka H_0 di terima dan menolak H_a dapat diartikan bahwa tidak terdapat pengaruh Skeptis Profesional terhadap Kualitas Auditor di Badan Pemeriksaan Keuangan RI Perwakilan Provinsi Aceh.

Motivasi yang menunjukkan bahwa diperoleh nilai t hitung pada (X_1) sebesar 2,637 nilai t tabel pada tingkat keyakinan sebesar 95% menunjukkan angka sebesar 2,0025. Karena nilai t hitung $>$ t tabel maka H_a di terima dan menolak H_0 dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh motivasi terhadap Kualitas Auditor di Badan Pemeriksaan Keuangan RI Perwakilan Provinsi Aceh.

Disiplin yang menunjukkan bahwa diperoleh nilai t hitung pada (X_2) sebesar 0.396 nilai t tabel pada tingkat keyakinan sebesar 95% menunjukkan angka sebesar 2,0025. Karena nilai t hitung $<$ t tabel maka H_0 di terima dan menolak H_a dapat

diartikan bahwa tidak terdapat pengaruh Disiplin terhadap Kualitas Auditor di Badan Pemeriksaan Keuangan RI Perwakilan Provinsi Aceh.

2. Hasil Uji F (*Secara Simultan*)

Pengujian terhadap menunjukkan Pengaruh Kompetensi, Skeptisme Profesional, Motivasi dan Disiplin Terhadap Kualitas Auditor di Badan Pemeriksaan Keuangan RI Perwakilan Provinsi Aceh adalah uji F. F_{hitung} untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.12 Hasil Uji-F

Model	<i>Sum of Squares</i>	DF	<i>Mean Square</i>	F_{hitung}	F_{tabel}	Sig
Regresi	4.963	4	1.241	23,283	2.534	0,000
Sisa residual	3.037	57	0,053			
Total	8.000	61				

Sumber: Data Primer, 2021 (diolah)

Berdasarkan tabel dilihat bahwa tingkat signifikan $23.283 > 2.534$. Jadi dapat disimpulkan bahwa ada Pengaruh Kompetensi, Skeptisme Profesional, Motivasi dan Disiplin Terhadap Kualitas Auditor di Badan Pemeriksaan Keuangan RI Perwakilan Provinsi Aceh

4.2 Pembahasan Penelitian

Hasil pengujian hipotesis telah diperoleh melalui uji regresi linier berganda pada bagian sebelumnya. Selanjutnya pembahasan untuk hasil tersebut yaitu Pengaruh Kompetensi, Skeptisme Profesional, Motivasi dan Disiplin Terhadap Kualitas Auditor baik secara bersama-sama maupun individu akan dibahas berikut:

4.2.1 Pengaruh Kompetensi, Skeptisme Profesional, Motivasi dan Disiplin Terhadap Auditor Pada BPK RI Perwakilan Provinsi Aceh

Berdasarkan hasil perhitungan signifikan $23.283 > 2.534$. Jadi dapat disimpulkan bahwa ada Pengaruh Kompetensi, Skeptisme Profesional, Motivasi dan Disiplin Terhadap Kualitas Auditor di Badan Pemeriksaan Keuangan RI Perwakilan Provinsi Aceh.

Penelitian yang dilakukan Muntamah, Muntamah (2017) dengan judul Pengaruh Kompetensi, Skeptisme Profesional, Motivasi, Disiplin Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kualitas Audit (Studi Empiris Pada Kantor Inspektorat Se-Jawa Tengah Dan Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta)”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi, disiplin dan gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kualitas audit

4.2.2 Pengaruh Kompetensi Terhadap Kualitas Auditor Provinsi Aceh.

Berdasarkan hasil pengujian statistik Pengaruh kompetensi yang menunjukkan bahwa diperoleh nilai t hitung pada (X_1) sebesar 4,042 nilai t tabel pada tingkat keyakinan sebesar 95% menunjukkan angka sebesar 2,0025. Karena nilai t hitung $> t$ tabel maka H_a di terima dan menolak H_0 di tolak yang dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh Kompetensi terhadap Kualitas Auditor di Badan Pemeriksaan Keuangan RI Perwakilan Provinsi Aceh.

Penelitian ini sama dengan yang dilakukan Oleh Dewa Ayu Wini Triarini dan Made Yenni Latrini (2016) dengan judul Pengaruh Kompetensi, Skeptisme Profesional, Motivasi, Dan Disiplin Terhadap Kualitas Audit Kantor Inspektorat Kabupaten/Kota Di Bali. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin tinggi kompetensi auditor,

skeptisisme profesional, motivasi dan disiplin sebagai aparat inspektorat auditor internal maka akan meningkatkan kualitas aparat inspektorat audit.

4.2.3 Pengaruh Skeptisme Profesional Terhadap Kualitas Auditor Provinsi Aceh

Berdasarkan hasil pengujian statistic skeptis Profesional yang menunjukkan bahwa diperoleh nilai t hitung pada (X_2) sebesar 1.592 nilai t tabel pada tingkat keyakinan sebesar 95% menunjukkan angka sebesar 2,0025. Karena nilai t hitung $< t$ tabel maka H_0 di terima dan menolak H_a dapat diartikan bahwa tidak terdapat pengaruh Skeptis Profesional terhadap Kualitas Auditor di Badan Pemeriksaan Keuangan RI Perwakilan Provinsi Aceh.

Penelitian sama dengan yang dilakukan Muntamah, Muntamah (2017) dengan judul Pengaruh Kompetensi, Skeptisme Profesional, Motivasi, Disiplin Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kualitas Audit (Studi Empiris Pada Kantor Inspektorat Se-Jawa Tengah Dan Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta)”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi dan skeptisme profesional tidak berpengaruh terhadap kualitas audit.

4.2.4 Pengaruh Motivasi Profesional Terhadap Kualitas Auditor Provinsi Aceh

Berdasarkan hasil pengujian statistik motivasi yang menunjukkan bahwa diperoleh nilai t hitung pada (X_1) sebesar 2,637 nilai t tabel pada tingkat keyakinan sebesar 95% menunjukkan angka sebesar 2,0025. Karena nilai t hitung $> t$ tabel maka H_a di terima dan menolak H_0 dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh motivasi terhadap Kualitas Auditor di Badan Pemeriksaan Keuangan RI Perwakilan Provinsi Aceh.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi, disiplin dan gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kualitas audit. Kompetensi dan skeptisme profesional tidak berpengaruh terhadap kualitas audit.

4.2.5 Pengaruh Disiplin Profesional Terhadap Kualitas Auditor Provinsi Aceh

Disiplin yang menunjukkan bahwa diperoleh nilai t hitung pada (X_2) sebesar 0.396 nilai t tabel pada tingkat keyakinan sebesar 95% menunjukkan angka sebesar 2,0025. Karena nilai t hitung $<$ t tabel maka H_0 di terima dan menolak H_a dapat diartikan bahwa tidak terdapat pengaruh Disiplin terhadap Kualitas Auditor di Badan Pemeriksaan Keuangan RI Perwakilan Provinsi Aceh.

Disiplin kerja adalah sikap kesediaan seseorang untuk mematuhi norma yang berlaku serta menjadi modal utama yang sangat berpengaruh terhadap tingkat kinerjanya (Mahardikawanto, 2013). Seorang auditor memerlukan tingkat disiplin kerja yang tinggi agar dapat meningkatkan kinerjanya dalam tugas mengaudit. Jika auditor tidak memiliki sikap disiplin yang baik, maka akan mempengaruhi tingkat kinerjanya yang kurang baik pula.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Dari uraian hasil penelitian yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompetensi, Skeptisme Profesional, Motivasi dan Disiplin secara parsial berpengaruh signifikan Terhadap Kualitas Auditor pada Badan Pemeriksaan Keuangan RI Perwakilan Provinsi Aceh.
2. Kompetensi secara parsial berpengaruh signifikan Terhadap Kualitas Auditor pada Badan Pemeriksaan Keuangan RI Perwakilan Provinsi Aceh
3. Skeptisme Profesional secara parsial tidak berpengaruh signifikan Terhadap Kualitas Auditor pada Badan Pemeriksaan Keuangan RI Perwakilan Provinsi Aceh
4. Motivasi secara parsial berpengaruh signifikan Terhadap Kualitas Auditor pada Badan Pemeriksaan Keuangan RI Perwakilan Provinsi Aceh
5. Disiplin secara parsial tidak berpengaruh signifikan Terhadap Kualitas Auditor pada Badan Pemeriksaan Keuangan RI Perwakilan Provinsi Aceh

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas penulis ingin memberikan beberapa masukan antara lain sebagai berikut:

1. Diharapkan kepada BPK untuk meningkatkan kompetensi kerja karyawan, agar pekerjaan selalu dapat dikerjakan tepat waktu.
2. Diharapkan kepada BPK Provinsi Aceh untuk meningkatkan skeptisme profesional dan Disiplin dalam bekerja

3. Diharapkan kepada BPK untuk meningkatkan motivasi dan disiplin kerja dengan maksimal

DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Anwar, Ahmad Nugraha Syaiful. (2014). *Pengaruh Fee Audit dan Tekanan Anggaran Waktu Audit Terhadap Kualitas Audit*. Fakultas Ekonomi, Universitas Komputer Indonesia.
- Arens A. Alvin, Randal J. Elder dan Mark S. Beasley. (2015). *Auditing dan Jasa Assurance Pendekatan Terintegrasi*. Jilid 1. Edisi Lima Belas-Jakarta. Erlangga.
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bastian, Indra. (2014). *Audit Sektor Publik*. Edisi 3. Jakarta : Salemba Empat.
- Edison, Emron. Yohny anwar, Imas komariyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Faiz Zamzami, Ihda Arifin Faiz, dan Mukhlis. (2016). *Audit Internal Konsep dan Praktik*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Handoko, T. Hani. (2012). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P, (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Askara.
- Hasibuan, S.P Malayu (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hurlock, Elizabeth B. (2011). *Psikologi Perkembangan : Suatu Pendekatan Sepanjang Rentang. Kehidupan*. Jakarta : Erlangga.
- Kandula R. Srinivas. (2013). *Competency Based Human Resource Management: A Compelette Text With Case Studies on Competency Mapping, Modelling, Assessing and Applying*. Gtae Corporation. Bangalore, Delhi.
- Malhotra, Naresh K. (2010). *Riset Pemasaran (Marketing Research) (Edisi 4 Jilid 1)*. New Jersey,. Indonesia: PT. Indeks.

- Mochamad.Ichrom, (2015). Pengaruh Kompetensi, Independensi, dan Motivasi Auditor Terhadap Kualitas Audit. *Jurnal Ilmu dan Riset Akuntansi* Vol. 4 No.1
- Mulyadi. (2016). *Sistem Informasi Akuntansi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Ranupandojo & Suad Husnan, (2012), *Manajemen Personalia*, Edisi Keempat,. BPFE: UGM.
- Rivai, Veithzal. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Instansi Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Rizal, dkk. (2015). *Kawasan EKonomi Khusus dan strategis di Indonesia*. Yogyakarta PT Kanisius
- Sastrohadiwiryo. (2010). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrative dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siti Kurnia Rahayu & Ely Suhayati. (2010). *Auditing, Konsep Dasar dan Pedoman Pemriksaan Akuntan Publik*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Sutrisno, Edy. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Ulber, Silalahi. (2009). *Metode Penelitian Sosial*. Bandung : PT. Refika Aditama.
- Vikram, Sandeep dan Kumar. (2014). *Evaluation Of Quality in an Educational Institute: a Quality Function Deployment Approach*. Educational Research and Review. Vol. 3(4), pp. 15-55, May 2014
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja* . Edisi Keempat .Jakarta : Rajawali Pers.

**PENGARUH KOMPETENSI, SKEPTISME PROFESIONAL, MOTIVASI DAN
DISIPLIN TERHADAP KUALITAS AUDITOR DI BADAN PEMERIKSAAN
KEUANGAN RI PERWAKILAN PROVINSI ACEH**

Petunjuk Pengisian

Pertanyaan terdiri dari dua bagian yaitu bagian A merupakan pertanyaan umum dan bagian B merupakan pertanyaan khusus

A. Pertanyaan Umum

Nama :

1. Usia : ☐ ≤ 21-25 ☐ 26-30 tahun ☐ 31-35 tahun
☐ 36-40 tahun ☐ ≥41tahun

2. Jenis Kelamin : ☐ Laki-laki ☐ Perempuan

3. Status ☐ Nikah ☐ Belum nikah

4. Pendidikan : ☐ SMP ☐ SMA ☐ D3
☐ S1 ☐ S2 ☐ S3

5. Pangkat/Golongan : ☐ Golongan II ☐ Golongan III ☐ Golongan IV

6. Lama Kerja : ☐ <5 tahun ☐ 6-10 tahun ☐ >10 tahun

B. Pertanyaan Khusus

Pertanyaan kuesioner ini mengenai Pengaruh Kompetensi, Skeptisme Profesional, Motivasi dan Disiplin Terhadap Kualitas Auditor di Badan Pemeriksaan Keuangan RI Perwakilan Aceh Barat Daya. Bapak/ibu dimohon untuk memberi tanda *Cheklis* (√) pada jawaban yang menurut Bapak/ibu paling sesuai.

Keterangan

SS : Sangat setuju (5)

S : Setuju (4)

KS : Kurang Setuju (3)

TS : Tidak Setuju (2)

STS : Sangat Tidak Setuju (1)

C. Kualitas Auditor (Y)

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Saya bekerja tepat waktu setiap hari					
2	Saya selalu melengkapi semua pekerjaan yang belum selesai saya kerjakan					
3	Saya selalu menghitung data dalam pekerjaan secara akurat					
4	Saya selalu melihat pekerjaan secara objektif, supaya saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan benar					
5	Saya selalu meyakinkan karyawan lain agar bekerja dengan benar					
6	Saya selalu membuat laporan dengan jelas					
7	Saya selalu membuat ringkasan catatan pekerjaan saya					

D. Kompetensi (X₁)

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Saya memiliki pengetahuan yang baik, untuk itu saya dapat bekerja di Badan Pemeriksaan Keuangan RI Perwakilan Aceh Barat Daya					
2	Saya memiliki keterampilan kerja yang cukup baik					
3	Saya memiliki motif dalam bekerja, untuk mencapai tujuan dari pekerjaan saya					
4	Saya memiliki sifat pekerja keras ketika saya melaksanakan pekerjaan					
5	Saya selalu menjaga citra diri saya, untuk itu saya bekerja lebih giat lagi					

E. Skeptisme Profesional (X₂)

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Saya selalu berfikir dengan benar, dan selalu kritis ketika pekerjaan yang belum selesai					
2	Saya tidak pernah menunda keputusan yang telah saya buat untuk kepentingan kerja di kantor					
3	Saya memiliki keingintahuan yang besar ketika bekerja					
4	Saya memiliki pengetahuan interpersonal yang tinggi					
5	Saya memiliki kepercayaan diri yang tinggi ketika bekerja					
6	Saya memiliki keteguhan hati yang kuat dalam bekerja					

F. Motivasi (X₃)

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Saya memiliki target kerja ketika menyelesaikan semua pekerjaan					
2	Saya berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja dengan benar dan baik					
3	Saya bertanggung jawab dalam menyelesaikan semua pekerjaan saya					
4	Saya menanggung resiko kerja, ketika pekerjaan salah saya kerjakan					
5	Saya selalu berkomunikasi dengan baik sesama teman kerja di kantor					

G. Disiplin (X₄)

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Masuk kerja sesuai dengan waktunya					
2	Menjaga dan menggunakan peralatan dengan baik					
3	Menggunakan prasarana dengan penuh tanggung jawab					
4	Mentaati semua peraturan di Badan Pemeriksaan Keuangan RI Perwakilan Aceh Barat Daya					

MASTER TABEL

Z	Karakteristik			Kualitas Auditor									Kompetensi								Skeptis Profesional								Motivasi								Disiplin					
	JK	Usia	PK	1	2	3	4	5	6	7	T	Y	1	2	3	4	5	T	X1	1	2	3	4	5	6	T	X2	1	2	3	4	5	T	X3	1	2	3	4	T	X4		
1	2	3	3	5	5	5	4	4	5	5	33	4.71	4	5	5	5	5	24	4.8	5	5	5	4	5	4	28	4.67	4	4	4	4	5	21	4.2	4	5	5	4	18	4.5		
2	1	2	2	4	4	4	5	4	4	4	29	4.14	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	5	4	4	25	4.17	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	3	15	3.75		
3	2	3	3	5	5	4	4	4	5	4	31	4.43	5	4	5	5	4	23	4.6	5	5	4	4	5	4	27	4.5	5	4	4	4	4	21	4.2	5	4	5	5	19	4.75		
4	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	3	19	3.8	4	4	4	4	16	4		
5	1	3	3	4	4	4	5	4	4	4	29	4.14	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	5	4	4	25	4.17	4	4	4	4	5	21	4.2	4	4	4	4	16	4		
6	1	3	3	5	5	5	5	4	5	5	34	4.86	5	4	5	5	5	24	4.8	5	5	5	5	5	4	29	4.83	5	5	5	5	4	24	4.8	5	4	5	5	19	4.75		
7	1	3	3	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	3	19	3.8	4	4	4	3	15	3.75		
8	1	2	2	4	4	4	5	4	4	4	29	4.14	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	5	4	4	25	4.17	5	5	4	5	4	23	4.6	4	4	4	4	16	4		
9	1	3	3	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	20	5		
10	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	16	4		
11	1	2	2	4	4	4	5	5	4	4	30	4.29	5	5	4	4	4	22	4.4	4	4	4	5	4	5	26	4.33	5	5	4	4	4	22	4.4	5	5	4	5	19	4.75		
12	1	3	3	4	5	5	4	4	5	5	32	4.57	4	4	4	4	4	20	4	4	5	5	4	5	4	27	4.5	3	4	4	4	4	19	3.8	4	4	4	4	16	4		
13	2	3	3	5	4	4	4	4	4	4	29	4.14	4	4	4	4	4	20	4	5	4	4	4	4	4	25	4.17	5	5	4	4	4	22	4.4	4	4	4	4	16	4		
14	1	5	5	5	5	5	4	4	5	5	33	4.71	5	5	5	5	4	24	4.8	5	5	5	4	5	4	28	4.67	5	5	4	5	5	24	4.8	5	5	5	5	20	5		
15	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	16	4		
16	2	4	4	5	5	4	4	4	5	4	31	4.43	4	4	4	4	4	20	4	5	5	4	4	5	4	27	4.5	4	4	4	5	5	22	4.4	4	4	4	4	4	16	4	
17	2	3	3	4	4	4	3	3	4	4	26	3.71	4	4	5	4	4	21	4.2	4	4	4	3	4	3	22	3.67	4	4	4	4	2	18	3.6	4	4	5	4	17	4.25		
18	1	5	5	4	4	4	4	3	4	4	27	3.86	3	4	4	4	4	19	3.8	4	4	4	4	4	3	23	3.83	4	4	4	4	3	19	3.8	3	4	4	3	14	3.5		
19	1	4	4	4	5	5	4	4	5	5	32	4.57	5	5	5	4	5	24	4.8	4	5	5	4	5	4	27	4.5	5	5	5	4	3	22	4.4	5	5	5	5	20	5		
20	1	5	5	4	4	4	4	4	4	4	28	4	3	4	4	4	4	19	3.8	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	3	19	3.8	3	4	4	3	14	3.5		
21	2	4	4	5	4	4	4	4	4	4	29	4.14	5	4	4	4	4	21	4.2	5	4	4	4	4	4	25	4.17	5	5	4	4	4	22	4.4	5	4	4	5	18	4.5		
22	1	4	4	5	5	4	5	5	5	4	33	4.71	4	4	5	4	4	21	4.2	5	5	4	5	5	5	29	4.83	4	4	4	4	4	20	4	4	4	5	4	17	4.25		
23	2	5	5	5	5	5	4	4	5	5	33	4.71	5	3	3	5	5	21	4.2	5	5	5	4	5	4	28	4.67	5	5	4	4	4	22	4.4	5	3	3	5	16	4		
24	1	2	2	5	5	4	4	3	5	4	30	4.29	5	4	4	5	4	22	4.4	5	5	4	4	5	3	26	4.33	4	4	4	4	5	21	4.2	5	4	4	5	18	4.5		
25	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	4	24	4.8	5	5	5	5	20	5		
26	2	4	4	5	5	5	4	4	5	5	33	4.71	4	5	5	5	5	24	4.8	4	4	4	5	4	4	25	4.17	4	4	4	4	5	21	4.2	4	5	5	4	18	4.5		
27	2	4	4	4	4	4	5	4	4	4	29	4.14	4	4	4	4	4	20	4	5	5	5	5	5	5	30	5	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	16	4		
28	1	4	4	5	5	4	4	4	5	4	31	4.43	5	4	5	5	4	23	4.6	4	4	4	4	4	4	24	4	5	4	4	4	4	21	4.2	5	4	5	5	19	4.75		
29	1	5	5	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	5	4	5	26	4.33	4	4	4	4	3	19	3.8	4	4	4	4	16	4		
30	2	4	4	4	4	4	5	4	4	4	29	4.14	4	4	4	4	4	20	4	4	5	5	4	5	4	27	4.5	4	4	4	4	5	21	4.2	4	4	4	4	16	4		
31	2	4	4	5	5	5	5	4	5	5	34	4.86	5	4	5	5	5	24	4.8	5	4	4	4	4	4	25	4.17	5	5	5	5	4	24	4.8	5	4	5	5	19	4.75		
32	1	3	3	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	20	4	5	5	5	4	5	4	28	4.67	4	4	4	4	3	19	3.8	4	4	4	4	16	4		
33	2	4	4	4	4	4	5	4	4	4	29	4.14	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	4	24	4	5	5	4	5	4	23	4.6	4	4	4	4	16	4		
34	1	2	2	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	25	5	5	5	4	4	5	4	27	4.5	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	20	5		
35	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	3	4	3	22	3.67	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	16	4		
36	2	4	4	4	4	4	5	5	4	4	30	4.29	5	5	4	4	4	22	4.4	4	4	4	4	4	3	23	3.83	5	5	4	4	4	22	4.4	5	5	4	5	19	4.75		
37	1	4	4	4	5	5	4	4	5	5	32	4.57	4	4	4	4	4	20	4	4	5	5	4	5	4	27	4.5	3	4	4	4	4	19	3.8	4	4	4	4	16	4		

38	1	5	5	5	4	4	4	4	4	4	29	4.14	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	24	4	5	5	4	4	4	22	4.4	4	4	4	4	16	4	
39	1	3	3	5	5	5	4	4	5	5	33	4.71	4	5	5	5	5	24	4.8	5	4	4	4	4	4	25	4.17	4	4	4	4	5	21	4.2	4	5	5	4	18	4.5
40	1	2	2	4	4	4	5	4	4	4	29	4.14	4	4	4	4	4	20	4	5	5	4	5	5	5	29	4.83	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16	4	
41	1	2	2	5	5	4	4	4	5	4	31	4.43	5	4	5	5	4	23	4.6	5	5	5	4	5	4	28	4.67	5	4	4	4	4	21	4.2	5	4	5	5	19	4.75
42	1	3	3	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	20	4	5	5	4	4	5	3	26	4.33	4	4	4	4	3	19	3.8	4	4	4	4	16	4
43	1	5	5	4	4	4	5	4	4	4	29	4.14	4	4	4	4	4	20	4	5	5	5	5	5	5	30	5	4	4	4	4	5	21	4.2	4	4	4	4	16	4
44	1	4	4	5	5	5	5	4	5	5	34	4.86	5	4	5	5	5	24	4.8	4	4	4	5	4	4	25	4.17	5	5	5	5	4	24	4.8	5	4	5	4	18	4.5
45	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	20	4	5	5	5	5	5	5	30	5	4	4	4	4	3	19	3.8	4	4	4	4	16	4
46	2	3	3	4	4	4	5	4	4	4	29	4.14	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	4	24	4	5	5	4	5	4	23	4.6	4	4	4	4	16	4
47	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	25	5	4	4	4	5	4	5	26	4.33	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	20	5
48	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	20	4	4	5	5	4	5	4	27	4.5	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16	4	
49	1	5	5	4	4	4	5	5	4	4	30	4.29	5	5	4	4	4	22	4.4	5	4	4	4	4	4	25	4.17	5	5	4	4	4	22	4.4	5	5	4	5	19	4.75
50	2	4	4	4	5	5	4	4	5	5	32	4.57	4	4	4	4	4	20	4	5	5	5	4	5	4	28	4.67	3	4	4	4	4	19	3.8	4	4	4	4	16	4
51	1	4	4	5	4	4	4	4	4	4	29	4.14	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	4	24	4	5	5	4	4	4	22	4.4	4	4	4	3	15	3.75
52	2	5	5	5	5	5	4	4	5	5	33	4.71	5	5	5	5	4	24	4.8	5	5	4	4	5	4	27	4.5	5	5	4	5	5	24	4.8	5	5	5	5	20	5
53	1	2	2	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	3	4	3	22	3.67	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	16	4
54	2	5	5	5	5	4	4	4	5	4	31	4.43	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	3	23	3.83	4	4	4	5	5	22	4.4	4	4	4	4	16	4
55	2	4	4	4	4	4	3	3	4	4	26	3.71	4	4	5	4	4	21	4.2	4	5	5	4	5	4	27	4.5	4	4	4	4	2	18	3.6	4	4	5	4	17	4.25
56	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	27	3.86	3	4	4	4	4	19	3.8	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	3	19	3.8	3	4	4	3	14	3.5
57	1	4	4	4	5	5	4	4	5	5	32	4.57	5	5	5	4	5	24	4.8	5	5	4	4	5	4	27	4.5	5	5	5	4	3	22	4.4	5	5	5	5	20	5
58	1	5	5	4	4	4	4	4	4	4	28	4	3	4	4	4	4	19	3.8	4	4	4	3	4	3	22	3.67	4	4	4	4	3	19	3.8	3	4	4	3	14	3.5
59	2	4	4	5	4	4	4	4	4	4	29	4.14	5	4	4	4	4	21	4.2	4	4	4	4	4	3	23	3.83	5	5	4	4	4	22	4.4	5	4	4	5	18	4.5
60	2	4	4	5	5	4	5	5	5	4	33	4.71	4	4	5	4	4	21	4.2	4	5	5	4	5	4	27	4.5	4	4	4	4	4	20	4	4	4	5	4	17	4.25
61	1	3	3	5	5	5	4	4	5	5	33	4.71	5	3	3	5	5	21	4.2	4	4	4	4	4	4	24	4	5	5	4	4	4	22	4.4	5	3	3	5	16	4
62	2	4	4	5	5	4	4	3	5	4	30	4.29	5	4	4	5	4	22	4.4	4	4	4	5	4	5	26	4.33	4	4	4	4	5	21	4.2	5	4	4	5	18	4.5

Z	Karakteristik			Kualitas Auditor								
	JK	Usia	PK	1	2	3	4	5	6	7	T	Y
1	2	3	3	4	3	3	4	3	3	5	25	3.571429
2	1	2	2	4	4	4	5	4	5	4	30	4.285714
3	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	28	4
4	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	28	4
5	1	3	3	5	4	4	4	4	5	5	31	4.428571
6	1	3	3	4	4	4	4	4	5	5	30	4.285714
7	1	3	3	4	4	4	4	4	4	5	29	4.142857
8	1	2	2	5	5	3	4	4	5	3	29	4.142857
9	1	3	3	5	4	4	4	4	4	5	30	4.285714
10	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	28	4
11	1	2	2	4	4	4	5	5	5	5	32	4.571429
12	1	3	3	4	4	4	4	4	4	4	28	4
13	2	3	3	5	5	5	5	5	5	5	35	5
14	1	5	5	4	4	4	4	4	4	4	28	4
15	1	4	4	4	3	4	4	4	4	4	27	3.857143
16	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	28	4
17	2	3	3	5	5	5	5	5	4	4	33	4.714286
18	1	5	5	4	4	4	4	3	3	4	26	3.714286
19	1	4	4	5	5	4	5	5	5	5	34	4.857143
20	1	5	5	4	4	3	3	4	4	4	26	3.714286
21	2	4	4	4	3	3	4	4	2	4	24	3.428571
22	1	4	4	3	4	4	4	4	5	3	27	3.857143
23	2	5	5	5	5	4	5	4	5	4	32	4.571429
24	1	2	2	4	5	5	5	5	4	4	32	4.571429
25	2	5	5	4	3	3	4	3	4	3	24	3.428571
26	2	4	4	4	4	4	4	4	5	5	30	4.285714
27	2	4	4	5	4	4	3	4	5	5	30	4.285714
28	1	4	4	5	5	5	5	5	5	5	35	5
29	1	5	5	5	5	5	4	5	3	5	32	4.571429
30	2	4	4	4	5	4	5	5	5	4	32	4.571429
31	2	4	4	5	4	4	5	4	4	4	30	4.285714
32	1	3	3	3	3	3	3	4	4	4	24	3.428571
33	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	28	4
34	1	2	2	4	3	3	5	4	5	4	28	4
35	2	4	4	5	4	4	5	4	5	4	31	4.428571
36	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	27	3.857143
37	1	4	4	5	3	4	5	4	3	5	29	4.142857
38	1	5	5	5	3	3	4	4	3	4	26	3.714286
39	1	3	3	5	5	4	5	5	5	5	34	4.857143

40	1	2	2	5	4	3	5	3	4	5	29	4.142857
41	1	2	2	5	3	4	5	4	4	5	30	4.285714
42	1	3	3	5	3	4	5	4	3	5	29	4.142857
43	1	5	5	5	4	3	5	4	3	5	29	4.142857
44	1	4	4	5	3	4	5	4	4	5	30	4.285714
45	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	28	4
46	2	3	3	4	3	3	5	4	4	4	27	3.857143
47	1	5	5	4	3	4	4	4	4	4	27	3.857143
48	1	4	4	5	4	4	5	5	4	5	32	4.571429
49	1	5	5	3	3	3	4	4	3	3	23	3.285714
50	2	4	4	4	3	3	3	3	4	4	24	3.428571
51	1	4	4	3	2	1	2	3	4	4	19	2.714286
52	2	5	5	4	3	2	3	2	4	4	22	3.142857
53	1	2	2	4	2	3	4	3	4	4	24	3.428571
54	2	5	5	3	2	4	4	3	3	4	23	3.285714
55	2	4	4	3	2	4	3	2	4	4	22	3.142857
56	2	4	4	2	3	2	4	3	1	3	18	2.571429
57	1	4	4	4	3	1	4	3	4	3	22	3.142857
58	1	5	5	4	3	2	3	2	4	1	19	2.714286
59	2	4	4	4	4	4	3	3	4	4	26	3.714286
60	2	4	4	3	3	2	4	3	4	4	23	3.285714
61	1	3	3	4	3	3	3	3	2	4	22	3.142857
62	2	4	4	3	2	2	4	3	2	4	20	2.857143

Kompetensi								
1	2	3	4	5	T	X1	1	2
4	4	4	4	3	19	3.8	4	4
4	5	4	4	4	21	4.2	4	4
3	4	4	3	3	17	3.4	4	4
5	5	5	5	4	24	4.8	4	4
5	5	3	5	4	22	4.4	4	5
4	4	5	4	4	21	4.2	4	4
4	5	4	4	4	21	4.2	4	4
5	5	4	4	4	22	4.4	5	4
4	5	5	4	3	21	4.2	4	5
5	5	4	4	4	22	4.4	4	3
5	3	4	4	4	20	4	4	4
5	5	5	4	4	23	4.6	4	4
4	4	4	4	4	20	4	4	4
4	4	4	3	3	18	3.6	3	2
4	4	4	4	4	20	4	3	4
5	4	4	4	4	21	4.2	4	4
5	5	5	4	4	23	4.6	5	4
5	4	4	4	4	21	4.2	4	5
4	4	5	5	4	22	4.4	5	5
5	4	4	4	4	21	4.2	4	5
4	5	4	4	4	21	4.2	4	4
5	5	5	4	4	23	4.6	4	4
5	5	5	5	4	24	4.8	4	4
4	4	4	3	4	19	3.8	4	4
5	5	5	5	4	24	4.8	4	4
5	5	5	4	4	23	4.6	4	4
5	5	5	5	4	24	4.8	4	4
4	4	4	4	3	19	3.8	4	4
4	5	4	4	4	21	4.2	4	4
3	4	4	3	3	17	3.4	4	4
5	5	5	5	4	24	4.8	4	4
5	5	3	5	4	22	4.4	4	5
4	4	5	4	4	21	4.2	4	4
4	5	4	4	4	21	4.2	4	4
5	5	4	4	4	22	4.4	5	4
4	5	5	4	3	21	4.2	4	5
5	5	4	4	4	22	4.4	4	3
5	3	4	4	4	20	4	4	4
5	5	5	4	4	23	4.6	4	4

4	4	4	4	4	20	4	4	4
4	4	4	3	3	18	3.6	3	2
4	4	4	4	4	20	4	3	4
4	4	4	3	3	18	3.6	3	2
4	4	4	4	4	20	4	3	4
5	4	4	4	4	21	4.2	4	4
5	5	5	4	4	23	4.6	5	4
5	4	4	4	4	21	4.2	4	5
4	4	5	5	4	22	4.4	5	5
5	4	4	4	4	21	4.2	4	5
4	5	4	4	4	21	4.2	4	4
5	5	5	4	4	23	4.6	4	4
5	5	5	5	4	24	4.8	4	4
4	4	4	3	4	19	3.8	4	4
5	5	5	5	4	24	4.8	4	4
5	5	5	4	4	23	4.6	4	4
5	5	5	5	4	24	4.8	4	4
4	4	4	4	3	19	3.8	4	4
4	5	4	4	4	21	4.2	4	4
3	4	4	3	3	17	3.4	4	4
5	5	5	5	4	24	4.8	4	4
5	5	3	5	4	22	4.4	4	5
4	4	5	4	4	21	4.2	4	4

MASTER TABEL

Skeptis Profesional								
3	4	5	6	T	X2	1	2	3
3	4	3	4	22	3.666667	5	5	5
3	4	3	4	22	3.666667	4	4	4
4	4	4	4	24	4	5	5	4
5	4	5	4	26	4.333333	4	4	4
5	5	5	5	29	4.833333	4	4	4
3	4	3	4	22	3.666667	5	5	5
4	4	4	4	24	4	4	4	4
4	4	4	4	25	4.166667	4	4	4
4	5	4	5	27	4.5	5	5	5
4	3	4	4	22	3.666667	4	4	4
4	4	4	4	24	4	4	4	4
5	4	5	4	26	4.333333	4	5	5
4	4	4	4	24	4	5	4	4
3	2	3	4	17	2.833333	5	5	5
4	4	4	4	23	3.833333	4	4	4
4	4	4	4	24	4	5	5	4
4	4	4	4	25	4.166667	4	4	4
5	5	5	4	28	4.666667	4	4	4
5	5	5	5	30	5	4	5	5
4	5	4	5	27	4.5	4	4	4
3	4	3	5	23	3.833333	5	4	4
3	4	3	5	23	3.833333	5	5	4
4	4	4	4	24	4	5	5	5
4	4	4	4	24	4	5	5	4
4	4	4	4	24	4	5	5	5
3	4	3	4	22	3.666667	4	4	4
5	4	5	5	27	4.5	5	5	5
3	4	3	4	22	3.666667	4	4	4
3	4	3	4	22	3.666667	4	4	4
4	4	4	4	24	4	4	5	5
5	4	5	4	26	4.333333	5	4	4
5	5	5	5	29	4.833333	5	5	5
3	4	3	4	22	3.666667	4	4	4
4	4	4	4	24	4	5	5	4
4	4	4	4	25	4.166667	4	4	4
4	5	4	5	27	4.5	4	4	4
4	3	4	4	22	3.666667	4	5	5
4	4	4	4	24	4	4	4	4
5	4	5	4	26	4.333333	5	4	4

4	4	4	4	24	4	5	5	4
3	2	3	4	17	2.833333	5	5	5
4	4	4	4	23	3.833333	5	5	4
3	2	3	4	17	2.833333	5	5	5
4	4	4	4	23	3.833333	4	4	4
4	4	4	4	24	4	5	5	4
4	4	4	4	25	4.166667	4	4	4
5	5	5	4	28	4.666667	4	4	4
5	5	5	5	30	5	4	5	5
4	5	4	5	27	4.5	4	4	4
3	4	3	5	23	3.833333	5	4	4
3	4	3	5	23	3.833333	5	5	4
4	4	4	4	24	4	5	5	5
4	4	4	4	24	4	5	5	4
4	4	4	4	24	4	5	5	5
3	4	3	4	22	3.666667	4	4	4
5	4	5	5	27	4.5	5	5	5
3	4	3	4	22	3.666667	4	4	4
3	4	3	4	22	3.666667	4	4	4
4	4	4	4	24	4	4	5	5
5	4	5	4	26	4.333333	5	4	4
5	5	5	5	29	4.833333	5	5	5
3	4	3	4	22	3.666667	4	4	4

Motivasi				Disiplin				
4	5	T	X3	1	2	3	4	T
4	4	23	4.60	4	4	3	3	14
5	4	21	4.20	4	4	5	4	17
4	4	22	4.40	4	4	3	4	15
4	4	20	4.00	4	4	4	4	16
5	4	21	4.20	5	3	3	4	15
5	4	24	4.80	4	4	4	4	16
4	4	20	4.00	4	4	5	4	17
5	4	21	4.20	4	4	4	5	17
5	5	25	5.00	4	4	3	4	15
4	4	20	4.00	4	4	4	4	16
5	5	22	4.40	4	4	4	4	16
4	4	22	4.40	4	4	4	4	16
4	4	21	4.20	5	5	5	5	20
4	4	23	4.60	4	4	4	4	16
4	4	20	4.00	4	3	3	4	14
4	4	22	4.40	4	4	4	4	16
3	3	18	3.60	5	4	4	5	18
4	3	19	3.80	4	3	4	4	15
4	4	22	4.40	5	5	4	5	19
4	4	20	4.00	4	3	3	4	14
4	4	21	4.20	4	3	2	5	14
5	5	24	4.80	4	4	5	4	17
4	4	23	4.60	5	4	4	5	18
4	3	21	4.20	5	4	4	4	17
5	5	25	5.00	4	4	4	4	16
5	4	21	4.20	5	4	4	4	17
5	5	25	5.00	5	5	5	5	20
4	4	20	4.00	5	5	5	5	20
5	5	22	4.40	4	4	4	4	16
4	4	22	4.40	5	5	4	4	18
4	4	21	4.20	4	4	4	5	17
4	4	23	4.60	4	4	4	4	16
4	4	20	4.00	4	4	4	4	16
4	4	22	4.40	4	3	5	4	16
3	3	18	3.60	4	4	4	5	17
4	3	19	3.80	4	3	2	4	13
4	4	22	4.40	5	3	3	4	15
4	4	20	4.00	4	3	3	5	15
4	4	21	4.20	5	5	5	5	20

5	5	24	4.80	3	3	3	4	13
4	4	23	4.60	3	3	3	3	12
4	3	21	4.20	3	3	3	3	12
4	4	23	4.60	4	3	3	3	13
4	4	20	4.00	4	3	3	4	14
4	4	22	4.40	4	4	4	4	16
3	3	18	3.60	5	3	3	4	15
4	3	19	3.80	4	4	3	4	15
4	4	22	4.40	5	3	4	4	16
4	4	20	4.00	4	2	2	3	11
4	4	21	4.20	3	2	2	4	11
5	5	24	4.80	4	2	1	3	10
4	4	23	4.60	4	3	2	4	13
4	3	21	4.20	4	2	1	3	10
5	5	25	5.00	3	2	3	3	11
5	4	21	4.20	4	3	2	4	13
5	5	25	5.00	4	3	4	2	13
4	4	20	4.00	4	3	3	2	12
5	5	22	4.40	3	2	1	2	8
4	4	22	4.40	4	4	4	4	16
4	4	21	4.20	4	3	3	4	14
4	4	23	4.60	2	3	1	4	10
4	4	20	4.00	3	4	1	4	12

X4
3.5
4.25
3.75
4
3.75
4
4.25
4.25
3.75
4
4
4
5
4
3.5
4
4.5
3.75
4.75
3.5
3.5
4.25
4.5
4.25
4
4.25
5
5
4
4.5
4.25
4
4
4
4.25
3.25
3.75
3.75
5

3.25
3
3
3.25
3.5
4
3.75
3.75
4
2.75
2.75
2.5
3.25
2.5
2.75
3.25
3.25
3
2
4
3.5
2.5
3

Disiplin					
1	2	3	4	T	X4
4	3	5	4	16	4
3	4	3	4	14	3.5
4	4	4	4	16	4
4	5	4	4	17	4.25
5	5	5	5	20	5
4	5	4	4	17	4.25
5	5	4	4	18	4.5
5	4	4	4	17	4.25
4	5	4	5	18	4.5
4	4	4	5	17	4.25
5	4	5	5	19	4.75
4	4	4	5	17	4.25
4	4	4	3	15	3.75
4	4	4	5	17	4.25
4	3	4	4	15	3.75
5	4	4	4	17	4.25
4	4	4	4	16	4
5	4	5	5	19	4.75
5	5	5	5	20	5
4	4	4	4	16	4
5	5	4	4	18	4.5
4	4	4	4	16	4
4	4	4	4	16	4
4	5	4	4	17	4.25
5	4	4	5	18	4.5
4	4	5	4	17	4.25
5	5	5	5	20	5
4	3	5	4	16	4
3	4	3	4	14	3.5
4	4	4	4	16	4
4	5	4	4	17	4.25
5	5	5	5	20	5
4	5	4	4	17	4.25
5	5	4	4	18	4.5
5	4	4	4	17	4.25
4	5	4	5	18	4.5
4	4	4	5	17	4.25
5	4	5	5	19	4.75
4	4	4	5	17	4.25
4	4	4	3	15	3.75
4	4	4	5	17	4.25
4	3	4	4	15	3.75
5	4	4	4	17	4.25

4	4	4	4	16	4
5	4	5	5	19	4.75
5	5	5	5	20	5
4	4	4	4	16	4
5	5	4	4	18	4.5
4	4	4	4	16	4
4	4	4	4	16	4
4	5	4	4	17	4.25
5	4	4	5	18	4.5
4	4	5	4	17	4.25
5	5	5	5	20	5
4	3	5	4	16	4
3	4	3	4	14	3.5
4	4	4	4	16	4
4	5	4	4	17	4.25
5	5	5	5	20	5
4	5	4	4	17	4.25
5	5	4	4	18	4.5
5	4	4	4	17	4.25

Disiplin					
1	2	3	4	T	X4
4	5	5	4	18	4.5
4	4	4	3	15	3.75
5	4	5	5	19	4.75
4	4	4	4	16	4
4	4	4	4	16	4
5	4	5	5	19	4.75
4	4	4	3	15	3.75
4	4	4	4	16	4
5	5	5	5	20	5
4	4	4	4	16	4
5	5	4	5	19	4.75
4	4	4	4	16	4
4	4	4	4	16	4
5	5	5	5	20	5
4	4	4	4	16	4
4	4	4	4	16	4
4	4	5	4	17	4.25
3	4	4	3	14	3.5
5	5	5	5	20	5
3	4	4	3	14	3.5
5	4	4	5	18	4.5
4	4	5	4	17	4.25
5	3	3	5	16	4
5	4	4	5	18	4.5
5	5	5	5	20	5
4	5	5	4	18	4.5
4	4	4	4	16	4
5	4	5	5	19	4.75
4	4	4	4	16	4
4	4	4	4	16	4
5	4	5	5	19	4.75
4	4	4	4	16	4
4	4	4	4	16	4
5	5	5	5	20	5
4	4	4	4	16	4
5	5	4	5	19	4.75
4	4	4	4	16	4
4	4	4	4	16	4
4	5	5	4	18	4.5
4	4	4	4	16	4
5	4	5	5	19	4.75
4	4	4	4	16	4
4	4	4	4	16	4

5	4	5	4	18	4.5
4	4	4	4	16	4
4	4	4	4	16	4
5	5	5	5	20	5
4	4	4	4	16	4
5	5	4	5	19	4.75
4	4	4	4	16	4
4	4	4	3	15	3.75
5	5	5	5	20	5
4	4	4	4	16	4
4	4	4	4	16	4
4	4	5	4	17	4.25
3	4	4	3	14	3.5
5	5	5	5	20	5
3	4	4	3	14	3.5
5	4	4	5	18	4.5
4	4	5	4	17	4.25
5	3	3	5	16	4
5	4	4	5	18	4.5

HASIL SPSS

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.788 ^a	.620	.594	.23084	1.795

a. Predictors: (Constant), Disiplin , Skeptis Profesional , Motivasi , Kompetensi

b. Dependent Variable: Kualitas Auditor

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4.963	4	1.241	23.283	.000 ^a
	Residual	3.037	57	.053		
	Total	8.000	61			

a. Predictors: (Constant), Disiplin , Skeptis Profesional , Motivasi , Kompetensi

b. Dependent Variable: Kualitas Auditor

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.720	.357		2.016	.048		
	Kompetensi	.554	.137	.554	4.042	.000	.355	2.816
	Skeptis Profesional	.112	.070	.142	1.592	.117	.835	1.198
	Motivasi	.200	.076	.280	2.637	.011	.589	1.697
	Disiplin	.035	.088	.048	.396	.693	.456	2.193

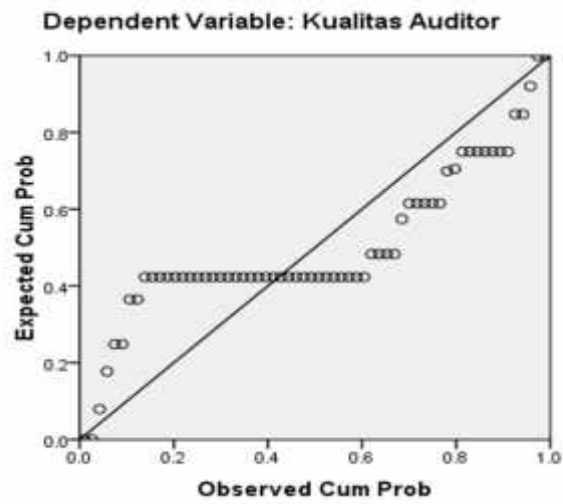
a. Dependent Variable: Kualitas Auditor

Residuals Statistics^a

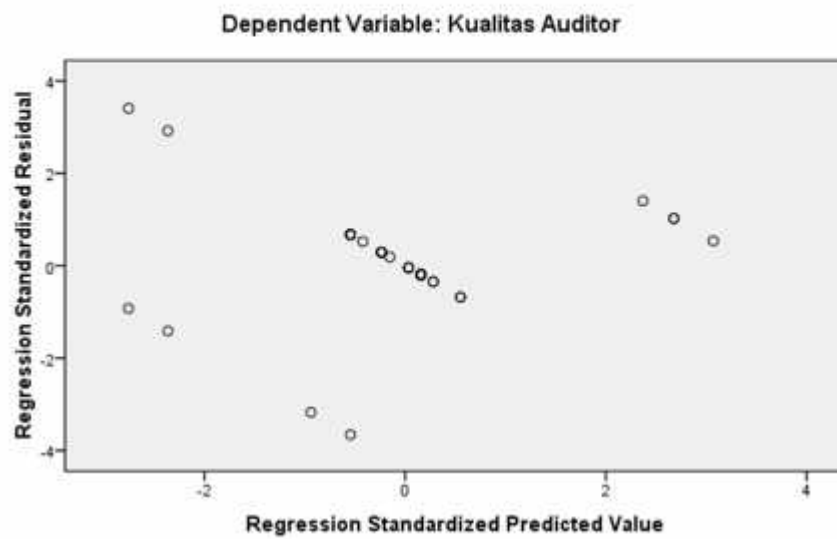
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	3.2136	4.8759	4.0000	.28523	62
Residual	-.84449	.78639	.00000	.22314	62
Std. Predicted Value	-2.757	3.071	.000	1.000	62
Std. Residual	-3.658	3.407	.000	.967	62

a. Dependent Variable: Kualitas Auditor

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Scatterplot



CORRELATION

Correlations

	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	TOTAL
Y1 Pearson Correlation	1	.674**	.381**	.026	.175	.674**	.381**	.669**
Sig. (2-tailed)		.000	.002	.842	.173	.000	.002	.000
N	62	62	62	62	62	62	62	62
Y2 Pearson Correlation	.674**	1	.732**	.026	.175	1.000**	.732**	.870**
Sig. (2-tailed)	.000		.000	.842	.173	.000	.000	.000
N	62	62	62	62	62	62	62	62
Y3 Pearson Correlation	.381**	.732**	1	.078	.220	.732**	1.000*	.822**
Sig. (2-tailed)	.002	.000		.545	.085	.000	.000	.000
N	62	62	62	62	62	62	62	62
Y4 Pearson Correlation	.026	.026	.078	1	.631**	.026	.078	.391**
Sig. (2-tailed)	.842	.842	.545		.000	.842	.545	.002
N	62	62	62	62	62	62	62	62
Y5 Pearson Correlation	.175	.175	.220	.631**	1	.175	.220	.531**
Sig. (2-tailed)	.173	.173	.085	.000		.173	.085	.000
N	62	62	62	62	62	62	62	62
Y6 Pearson Correlation	.674**	1.000**	.732**	.026	.175	1	.732**	.870**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.842	.173		.000	.000
N	62	62	62	62	62	62	62	62
Y7 Pearson Correlation	.381**	.732**	1.000**	.078	.220	.732**	1	.822**
Sig. (2-tailed)	.002	.000	.000	.545	.085	.000		.000
N	62	62	62	62	62	62	62	62
TOTAL Pearson Correlation	.669**	.870**	.822**	.391**	.531**	.870**	.822**	1
AL Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.002	.000	.000	.000	
N	62	62	62	62	62	62	62	62

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.874	.887	8

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y1	4.4516	.50172	62
Y2	4.4516	.50172	62
Y3	4.3065	.46478	62
Y4	4.3065	.53066	62
Y5	4.0484	.49348	62
Y6	4.4516	.50172	62
Y7	4.3065	.46478	62
TOTAL	4.3318	.34875	62

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	4.332	4.048	4.452	.403	1.100	.018	8

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	30.2028	6.164	.549	.867
Y2	30.2028	5.602	.813	.837
Y3	30.3479	5.869	.754	.845
Y4	30.3479	6.909	.213	.905
Y5	30.6060	6.565	.386	.884
Y6	30.2028	5.602	.813	.837
Y7	30.3479	5.869	.754	.845
TOTAL	30.3226	5.960	1.000	.831

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
34.6544	7.784	2.79003	8

Frequency Table

Y1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	34	54.8	54.8	54.8
Sangat setuju	28	45.2	45.2	100.0
Total	62	100.0	100.0	

Y2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	34	54.8	54.8	54.8
Sangat setuju	28	45.2	45.2	100.0
Total	62	100.0	100.0	

Y3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	43	69.4	69.4	69.4
Sangat setuju	19	30.6	30.6	100.0
Total	62	100.0	100.0	

Y4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang setuju	2	3.2	3.2	3.2
Setuju	39	62.9	62.9	66.1
Sangat setuju	21	33.9	33.9	100.0
Total	62	100.0	100.0	

Y5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang setuju	6	9.7	9.7	9.7
Setuju	47	75.8	75.8	85.5
Sangat setuju	9	14.5	14.5	100.0
Total	62	100.0	100.0	

Y6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	34	54.8	54.8	54.8
Sangat setuju	28	45.2	45.2	100.0
Total	62	100.0	100.0	

Y7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	43	69.4	69.4	69.4
Sangat setuju	19	30.6	30.6	100.0
Total	62	100.0	100.0	

Correlations

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	Total
X1.1	Pearson Correlation	1	.313*	.324*	.609**	.443**	.615**
	Sig. (2-tailed)		.013	.010	.000	.000	.000
	N	62	62	62	62	62	62
X1.2	Pearson Correlation	.313*	1	.608**	.247	.352**	.382**
	Sig. (2-tailed)	.013		.000	.052	.005	.002
	N	62	62	62	62	62	62
X1.3	Pearson Correlation	.324*	.608**	1	.477**	.418**	.341**
	Sig. (2-tailed)	.010	.000		.000	.001	.007
	N	62	62	62	62	62	62
X1.4	Pearson Correlation	.609**	.247	.477**	1	.645**	.390**
	Sig. (2-tailed)	.000	.052	.000		.000	.002
	N	62	62	62	62	62	62
X1.5	Pearson Correlation	.443**	.352**	.418**	.645**	1	.430**
	Sig. (2-tailed)	.000	.005	.001	.000		.000
	N	62	62	62	62	62	62
Total	Pearson Correlation	.615**	.382**	.341**	.390**	.430**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.007	.002	.000	
	N	62	62	62	62	62	62

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.818	.825	6

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X1.1	4.3065	.58921	62
X1.2	4.1935	.47352	62
X1.3	4.3065	.53066	62
X1.4	4.3065	.46478	62
X1.5	4.2258	.42153	62
Total	4.0000	.36214	62

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	4.223	4.000	4.306	.306	1.077	.014	6

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
X1.1	21.0323	2.786	.607	.548	.788
X1.2	21.1452	3.241	.505	.437	.805
X1.3	21.0323	2.983	.579	.490	.791
X1.4	21.0323	3.048	.654	.606	.774
X1.5	21.1129	3.217	.616	.477	.784
Total	21.3387	3.408	.589	.442	.793

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
25.3387	4.326	2.07991	6

Frequency Table

X1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang setuju	4	6.5	6.5	6.5
Setuju	35	56.5	56.5	62.9
Sangat setuju	23	37.1	37.1	100.0
Total	62	100.0	100.0	

X1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang setuju	2	3.2	3.2	3.2
Setuju	46	74.2	74.2	77.4
Sangat setuju	14	22.6	22.6	100.0
Total	62	100.0	100.0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	2	3.2	3.2	3.2
	Setuju	39	62.9	62.9	66.1
	Sangat setuju	21	33.9	33.9	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	43	69.4	69.4	69.4
	Sangat setuju	19	30.6	30.6	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	48	77.4	77.4	77.4
	Sangat setuju	14	22.6	22.6	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

Correlations

		Correlations						
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	Total
X2.1	Pearson Correlation	1	.608**	.286*	.153	.608**	.257*	.666**
	Sig. (2-tailed)		.000	.024	.234	.000	.043	.000
	N	62	62	62	62	62	62	62
X2.2	Pearson Correlation	.608**	1	.732**	.127	1.000**	.253*	.841**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.325	.000	.047	.000
	N	62	62	62	62	62	62	62
X2.3	Pearson Correlation	.286*	.732**	1	.130	.732**	.282*	.712**
	Sig. (2-tailed)	.024	.000		.314	.000	.026	.000
	N	62	62	62	62	62	62	62
X2.4	Pearson Correlation	.153	.127	.130	1	.127	.755**	.566**
	Sig. (2-tailed)	.234	.325	.314		.325	.000	.000
	N	62	62	62	62	62	62	62
X2.5	Pearson Correlation	.608**	1.000**	.732**	.127	1	.253*	.841**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.325		.047	.000
	N	62	62	62	62	62	62	62
X2.6	Pearson Correlation	.257*	.253*	.282*	.755**	.253*	1	.683**
	Sig. (2-tailed)	.043	.047	.026	.000	.047		.000
	N	62	62	62	62	62	62	62
Total	Pearson Correlation	.666**	.841**	.712**	.566**	.841**	.683**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	62	62	62	62	62	62	62

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.862	.877	7

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X2.1	4.4194	.49748	62
X2.2	4.4516	.50172	62
X2.3	4.3065	.46478	62
X2.4	4.2097	.54734	62
X2.5	4.4516	.50172	62
X2.6	4.0161	.58651	62
Total	4.3091	.36942	62

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	4.309	4.016	4.452	.435	1.108	.025	7

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	25.7446	5.222	.536	.855
X2.2	25.7124	4.756	.767	.823
X2.3	25.8575	5.191	.604	.846
X2.4	25.9543	5.384	.395	.877
X2.5	25.7124	4.756	.767	.823
X2.6	26.1478	4.960	.529	.861
Total	25.8548	4.913	1.000	.807

Frequency Table

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	36	58.1	58.1	58.1
	Sangat setuju	26	41.9	41.9	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	34	54.8	54.8	54.8
	Sangat setuju	28	45.2	45.2	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	43	69.4	69.4	69.4
	Sangat setuju	19	30.6	30.6	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	4	6.5	6.5	6.5
	Setuju	41	66.1	66.1	72.6
	Sangat setuju	17	27.4	27.4	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	34	54.8	54.8	54.8
	Sangat setuju	28	45.2	45.2	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

X2.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	10	16.1	16.1	16.1
	Setuju	41	66.1	66.1	82.3
	Sangat setuju	11	17.7	17.7	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

Correlations

		Correlations					
		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	Total
X3.1	Pearson Correlation	1	.843**	.437**	.439**	.126	.591**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.330	.000
	N	62	62	62	62	62	62
X3.2	Pearson Correlation	.843**	1	.519**	.521**	.149	.503**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.247	.000
	N	62	62	62	62	62	62
X3.3	Pearson Correlation	.437**	.519**	1	.544**	.070	.432**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.590	.000
	N	62	62	62	62	62	62
X3.4	Pearson Correlation	.439**	.521**	.544**	1	.371**	.438**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.003	.000
	N	62	62	62	62	62	62
X3.5	Pearson Correlation	.126	.149	.070	.371**	1	.718**
	Sig. (2-tailed)	.330	.247	.590	.003		.000
	N	62	62	62	62	62	62
Total	Pearson Correlation	.591**	.503**	.432**	.438**	.718**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	62	62	62	62	62	62

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.800	.829	6

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X3.1	4.3871	.58267	62
X3.2	4.3871	.49106	62
X3.3	4.1452	.35514	62
X3.4	4.2258	.42153	62
X3.5	3.9839	.75730	62
Total	3.8065	.50696	62

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	4.156	3.806	4.387	.581	1.153	.053	6

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
X3.1	20.5484	3.465	.617	.813	.754
X3.2	20.5484	3.662	.660	.758	.747
X3.3	20.7903	4.300	.487	.535	.788
X3.4	20.7097	3.947	.608	.501	.763
X3.5	20.9516	3.522	.369	.754	.845
Total	21.1290	3.393	.800	.827	.713

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
24.9355	5.143	2.26789	6

Frequency Table

X3.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang setuju	3	4.8	4.8	4.8
Setuju	32	51.6	51.6	56.5
Sangat setuju	27	43.5	43.5	100.0
Total	62	100.0	100.0	

X3.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	38	61.3	61.3	61.3
Sangat setuju	24	38.7	38.7	100.0
Total	62	100.0	100.0	

X3.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	53	85.5	85.5	85.5
	Sangat setuju	9	14.5	14.5	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

X3.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	48	77.4	77.4	77.4
	Sangat setuju	14	22.6	22.6	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

X3.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	2	3.2	3.2	3.2
	Kurang setuju	12	19.4	19.4	22.6
	Setuju	33	53.2	53.2	75.8
	Sangat setuju	15	24.2	24.2	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

Correlations

Correlations						
		X4.1	X4.2	X4.3	X4.4	TOTAL
X4.1	Pearson Correlation	1	.313*	.324*	.923**	.656**
	Sig. (2-tailed)		.013	.010	.000	.000
	N	62	62	62	62	62
X4.2	Pearson Correlation	.313*	1	.608**	.327**	.545**
	Sig. (2-tailed)	.013		.000	.009	.000
	N	62	62	62	62	62
X4.3	Pearson Correlation	.324*	.608**	1	.307*	.480**
	Sig. (2-tailed)	.010	.000		.015	.000
	N	62	62	62	62	62
X4.4	Pearson Correlation	.923**	.327**	.307*	1	.757**
	Sig. (2-tailed)	.000	.009	.015		.000
	N	62	62	62	62	62
TOTAL	Pearson Correlation	.656**	.545**	.480**	.757**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	62	62	62	62	62

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.846	.846	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X4.1	4.3065	.58921	62
X4.2	4.1935	.47352	62
X4.3	4.3065	.53066	62
X4.4	4.2419	.64492	62
TOTAL	4.0161	.49562	62

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	4.213	4.016	4.306	.290	1.072	.014	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
X4.1	16.7581	2.875	.732	.863	.792
X4.2	16.8710	3.524	.526	.463	.845
X4.3	16.7581	3.432	.494	.416	.854
X4.4	16.8226	2.673	.757	.899	.785
TOTAL	17.0484	3.063	.793	.699	.781

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
21.0645	4.684	2.16432	5

Frequency Table

X4.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang setuju	4	6.5	6.5	6.5
Setuju	35	56.5	56.5	62.9
Sangat setuju	23	37.1	37.1	100.0
Total	62	100.0	100.0	

X4.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang setuju	2	3.2	3.2	3.2
Setuju	46	74.2	74.2	77.4
Sangat setuju	14	22.6	22.6	100.0
Total	62	100.0	100.0	

X4.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	2	3.2	3.2	3.2
	Setuju	39	62.9	62.9	66.1
	Sangat setuju	21	33.9	33.9	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

X4.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	7	11.3	11.3	11.3
	Setuju	33	53.2	53.2	64.5
	Sangat setuju	22	35.5	35.5	100.0
	Total	62	100.0	100.0	