



## Etika Kerja, Profesionalisme, dan Gaya Kepemimpinan: Hubungannya Terhadap Kinerja Auditor Intern di Badan Inspektorat Kota Kupang

Jefirstson Richset Riwukore<sup>1)</sup>; Fellyanus Habaora<sup>2)</sup>; Luis Marnisah<sup>3)</sup>

<sup>1,3)</sup>Dosen Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Indo Global Mandiri

<sup>2)</sup> Mahasiswa Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Indo Global Mandiri

Email: <sup>1)</sup> [jefritson@uigm.ac.id](mailto:jefritson@uigm.ac.id); <sup>2)</sup> [habaorafhomas@gmail.com](mailto:habaorafhomas@gmail.com); <sup>3)</sup> [luisarnisah@uigm.ac.id](mailto:luisarnisah@uigm.ac.id)

### How to Cite :

Riwukore, J. R., Habaora, F., Marnisah, L. (2022). Hubungan Etika Kerja, Profesionalisme dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Auditor Intern di Badan Inspektorat Kota Kupang. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 10(2). doi: <https://doi.org/10.37676/ekombis.v10i2>

### ARTICLE HISTORY

Received [16 Juni 2022]

Revised [26 Juni 2022]

Accepted [13 Juli 2022]

### KEYWORDS

kinerja, etika kerja, profesionalisme, gaya kepemimpinan, auditor intern

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan etika kerja, profesionalisme, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja auditor intern pada Badan Inspektorat Kota Kupang. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif menggunakan variabel etika kerja, profesionalisme, dan gaya kepemimpinan sebagai variabel independen dan kinerja auditor sebagai variabel dependen. Metode purposive sampling digunakan untuk mengidentifikasi tempat, populasi dan sampel penelitian. Hasilnya, lokasi dan waktu penelitian dilaksanakan di Badan Inspektorat Kota Kupang pada bulan September 2021-Februari 2022, dan sampel jenuh menjadi metode untuk menentukan responden penelitian dari populasi dan sampel yang ada, yaitu 74 responden. Pengolahan data menggunakan analisis regresi linear berganda dari sumber data primer dan dijelaskan secara deskriptif dari dukungan data sekunder. Etika kerja, profesionalisme, dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor intern pada Badan Inspektorat Kota Kupang. Dalam upaya untuk meningkatkan kinerja auditor, auditor diharapkan dapat melaksanakan pemeriksaan dengan mentaati etika kerja dan memiliki sikap profesional sehingga kinerja auditor maksimal. Pimpinan auditor juga diharapkan terus mempertahankan gaya kepemimpinan yang telah ada sehingga auditor dapat memiliki motivasi dan komitmen yang tinggi dalam melakukan tugas pengawasan tanpa mengutamakan kepentingan intrinsik.

### ABSTRACT

This research aims to analyze the relationship between work ethics, professionalism, and leadership on the performance of internal auditors at the Inspectorate Body of Kupang City. This research is a quantitative research using variables of work ethic, professionalism, and leadership as independent variables and auditor performance as the dependent variable. Purposive sampling method was used to identify the place, population and research sample. As a result, the location and time of the research was carried out at the Kupang City Inspectorate in September 2021-February 2022, and the saturated sample becomes a method for determining research respondents from the existing population and sample, namely 74 respondents. Data processing using multiple linear regression analysis from primary data sources and describe descriptively from secondary data support. Work ethic, professionalism, and leadership have a positive and significant effect on the performance of internal auditors at the Inspectorate Body of Kupang City. In an effort to improve auditor performance, auditors are expected to be able to carry out audits by complying with work ethics and having a professional attitude so that

*auditor performance is maximized. The auditor leader is also expected to continue to maintain the existing leadership style so that the auditor can have high motivation and commitment in carrying out supervisory duties without prioritizing intrinsic interests.*

## PENDAHULUAN

Profesi auditor semakin eksisten seiring meningkatnya tuntutan masyarakat terhadap adanya tata pemerintahan yang bersih dan baik (*good governance*). Masyarakat sebagai penilai kinerja pemerintah menginginkan adanya sistem pengendalian intern dan fungsi pengawasan pemerintah yang baik agar pelaksanaan kegiatan menjadi terarah dan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Salah satu pihak yang berkepentingan dalam sistem pengendalian intern dan fungsi pengawasan pemerintah adalah auditor pemerintah.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 60 Pasal 59 ayat 2 Tahun 2008 Tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP), pelaksanaan pengendalian intern di pemerintah dilakukan oleh Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP), yaitu BPKP (Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan), Inspektorat Jenderal, Inspektorat Provinsi, dan Inspektorat Kota. Derivasi dari Peraturan Pemerintah tersebut, Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia menerbitkan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 107 Tahun 2017 Tentang Pedoman Nomenklatur Inspektorat Daerah Provinsi dan Kabupaten Kota yang pada intinya agar Pemerintah Daerah membentuk dan memiliki Badan Pengawas Internal yang disebut Badan Inspektorat Kota, seperti Badan Inspektorat Kota Kupang.

Badan Inspektorat Kota Kupang memiliki basis dasar hukum pembentukannya, yaitu Peraturan Daerah Kota Kupang Nomor 13 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Kupang, kemudian Peraturan Walikota Kupang Nomor 87 Tahun 2020 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Inspektorat Daerah Kota Kupang. Badan Inspektorat Kota Kupang secara umum memiliki tugas dan fungsi pemerintahan di bidang pengawasan keuangan dan pembangunan yang terdiri dari pelaksanaan audit, konsultasi, asistensi, evaluasi, pendidikan dan pengawasan sesuai dengan peraturan yang berlaku, termasuk pemberantasan korupsi, kolusi, dan nepotisme.

Untuk melaksanakan tugas dan fungsi dari Badan Inspektorat Kota Kupang, perlu didukung oleh kinerja yang maksimal oleh para auditornya. Menurut (Dwi Cahyani, Purnamawati, & Herawati, 2015), auditor yang baik tentu melaksanakan fungsi dan tugasnya selalu menjunjung tinggi independensi, integritas, kejujuran, serta objektivitas sehingga dapat memberikan informasi yang relevan, akurat, dan tepat waktu serta tidak merugikan lembaga atau organisasi yang diaudit. Sementara itu, fenomena yang terjadi terkait dengan kinerja auditor berdasarkan model Peningkatan Kapabilitas Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) yang mengacu pada *Internal Audit Capability Model* (IACM), yaitu kerangka kerja yang mengidentifikasi aspek-aspek fundamental yang dibutuhkan untuk pengawasan intern yang efektif di sektor publik pada level terbaik rata-rata pada Level-3. Faktanya, berdasarkan hasil penilaian terhadap 474 APIP Kementerian, Lembaga, dan Pemerintah Daerah pada tahun 2014, sebesar 85,23% (404 APIP) masih berada pada Level-1, sebesar 14,56% (69 APIP) berada pada Level-2, dan hanya 1 APIP (0,21%) yang berada pada Level-3 (BPKP, 2019). Sementara itu, (Khasanah, 2020) melaporkan bahwa hanya 5% atau ±25 kabupaten/kota di Indonesia yang kapabilitas APIP-nya mencapai mencapai Level-3 secara penuh pada tahun 2019. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja auditor belum efektif terhadap tingkat kapabilitas pelaksanaan tugas pengawasan intern pada setiap APIP di seluruh Indonesia. Berdasarkan hasil pencapaian kapabilitas APIP auditor tersebut dengan adanya tanggung jawab dan beban kerja yang dihadapi auditor, perlu diperhatikan faktor-faktor yang dapat meningkatkan dan memengaruhi kinerja auditor intern. Beberapa hasil penelitian melaporkan bahwa kinerja auditor pada setiap APIP di Pemerintah Daerah belum diefektif sangat dipengaruhi oleh beberapa determinan faktor tertinggi, diantaranya ketaatan terhadap etika kerja, profesionalisme auditor, dan

gaya kepemimpinan (Putra & Ariyanto, 2012; Rizkawati, Basri, & Arfan, 2014; Dwi Cahyani, Purnamawati, & Herawati, 2015; Widhi & Setyawati, 2015; Sitorus & Wijaya, 2016; Hernanik & Putri, 2018; Khasanah, 2020; Jati, 2021; Putri, Zalukhu, Evelyn, & Sianipar, 2021). Dengan demikian, semakin baik etika kerja, profesionalisme, dan gaya kepemimpinan maka semakin tinggi pencapaian kinerja auditor intern.

Berdasarkan uraian permasalahan di atas, maka rumusan masalah penelitian yang dilakukan adalah: (1) apakah etika kerja berpengaruh terhadap kinerja auditor intern? (2) apakah profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja auditor intern? (3) apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja auditor? Berdasarkan rumusan masalah tersebut maka tujuan penelitian ini adalah: (1) untuk menguji dan menganalisis pengaruh etika kerja terhadap kinerja auditor intern, (2) untuk menguji dan menganalisis pengaruh profesionalisme terhadap kinerja auditor intern, dan (3) untuk menguji dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja auditor intern.

## LANDASAN TEORI

### Teori Atribusi

Tinjauan pustaka dan pengembangan hipotesis penelitian ini menggunakan pendekatan teori atribusi yang dikembangkan oleh Fritz Heider pada tahun 1958 (Schmitt, 2015). Teori atribusi menjelaskan perilaku seseorang dipengaruhi oleh kombinasi antara faktor internal (*internal forces*), yaitu faktor-faktor yang berasal dari dalam diri seseorang, dan faktor eksternal (*external forces*), yaitu faktor-faktor yang berasal dari luar diri seseorang (Khasanah, 2020). Berdasarkan penjelasan tersebut, teori atribusi akan memberikan penjelasan tentang bagaimana cara menentukan motif atau penyebab dari perilaku seseorang. Adapun faktor yang dianggap mempengaruhi dalam penelitian ini adalah profesionalisme sebagai faktor dari dalam (internal), selanjutnya etika kerja dan gaya kepemimpinan sebagai faktor dari luar (eksternal).

Teori atribusi juga mempelajari proses bagaimana seseorang menginterpretasikan suatu peristiwa, mempelajari bagaimana seseorang menginterpretasikan alasan atau sebab perilakunya. (Fembriani & Budiarta, 2016) menyatakan bahwa seseorang akan membentuk ide tentang orang lain beserta situasi di sekitar orang tersebut yang menyebabkan perilaku seseorang dalam persepsi sosial.

### Kinerja Auditor Intern

Etimologi kata kinerja berasal dari frasa kata *job performance* atau *actual performance*, yang berarti prestasi kerja atau penampilan kerja. Menurut (Rizkawati, Basri, & Arfan, 2014), kinerja adalah kemampuan kerja yang diperoleh seseorang berdasarkan aspek kuantitas dan kualitas kerja yang dicapai berdasarkan tanggung jawab tugas yang dimiliki oleh orang tersebut. Selanjutnya dipertegas (Habaora, Riwukore, & Yustini, 2021) bahwa kinerja merupakan pencapaian terbaik dari kemampuan kerja seseorang, kelompok, dan atau gabungan kelompok sesuai tanggung jawab kerja yang dimiliki (seperti kuantitas pekerjaan, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, kerjasama, dan sikap) untuk mencapai tujuan organisasi dan tidak melanggar aturan, serta sesuai etika dan moral yang berlaku. Dengan demikian, setiap orang atau kelompok orang dituntut untuk berkontribusi positif menghasilkan kinerja terbaik karena pencapaian kinerja tersebut mempengaruhi keberhasilan mencapai tujuan organisasi.

Kinerja auditor adalah serangkaian keberhasilan seseorang yang berprofesi sebagai auditor dalam mencapai tujuan organisasinya atau usaha mencapai tujuan organisasi yang berorientasi pada standar dan waktu tertentu berdasarkan indikator-indikator yang telah ditentukan sebagai pedoman kerja. (Riwukore, 2010) menjelaskan bahwa indikator dalam mengukur kinerja dapat dilakukan melalui (1) kuantitas pekerjaan seperti jumlah kerja yang dihasilkan, lamanya

menyelesaikan, pengaruh karyawan terhadap alur kerja umum, dan kemampuan mengenal tugas-tugas tanpa ada kesalahan; (2) kualitas pekerjaan seperti standar kerja, kompetensi yang dimiliki, dan motivasi untuk menyelesaikan pekerjaan; (3) ketepatan waktu seperti prioritas menyelesaikan pekerjaan, dan menyelesaikan pekerjaan sesuai standar waktu yang ditentukan; (4) kerjasama seperti kemampuan meningkatkan solidaritas tim dan kemampuan dalam pemberdayaan peran dalam tim; dan (5) sikap seperti inisiatif bekerja tanpa diperintah, dan berkerja tanpa diawasi.

## Etika Kerja

Kata etika adalah etimologi dari kata Yunani '*ethos*' (Mansur, 2017), Perancis '*etiquete*' (Hudiarini, 2017), Latin '*mos / mores*' (Tanyid, 2014), dan Sansekerta '*susila*' (Riwukore, et al., 2020) yang seluruhnya terdefinisi sebagai ukuran norma-norma, nilai-nilai, kaidah-kaidah, aturan hidup untuk manusia berperilaku baik atau ketentuan/peraturan tata pergaulan yang baik diantara manusia satu terhadap orang dan lingkungan sekitar, dan/atau kebiasaan adat istiadat yang mengatur perbuatan baik dan menghindari perbuatan buruk. Etika tidak dapat disamakan dengan padanan kata etiket karena etika berorientasi pada bagaimana seseorang bersikap dan bertindak berdasarkan *ethos/etiquete/mos/mores/susila*, sedangkan etiket berorientasi pada cara (tata cara) suatu perbuatan harus dilakukan manusia.

(Rizkawati, Basri, & Arfan, 2014) menyatakan bahwa etika dapat mempengaruhi keadaan karyawan dan kinerja mereka karena etika merupakan pancaran dari sikap hidup manusia yang mendasar pada kerja. Selanjutnya dijelaskan bahwa penjabaran dari etika sebagai moralitas dan kebajikan dalam bekerja adalah kode etik (*code of conduct*) yang kemudian dipersepsikan sebagai etika kerja, etika profesi atau kerja sebagai kearifan sikap dalam bekerja. Etika profesi adalah kode yang menggariskan apa-apa yang harus dibuat dan tidak harus dibuat oleh pelaksana kerja tersebut (Maiwan, 2018). Menurut (Mappaware, 2016), prinsip umum atau indikator dalam etika kerja terdiri atas (1) tanggung jawab seperti tanggung jawab terhadap pelaksanaan pekerjaan dan hasilnya, dan tanggung jawab terhadap dampak profesi/kerja terhadap kehidupan orang lain atau masyarakat pada umumnya; (2) keadilan yang berorientasi pada pemberian kepada siapa saja apa yang menjadi hak-nya; dan (3) otonomi yaitu berorientasi pada tuntuan agar setiap kaum pekerja memiliki dan diberi kebebasan dalam menjalankan kerja/profesinya.

Menurut (Marjuni, 2020), kode etik yang dipahami sebagai etika kerja merupakan pola aturan, tata cara, tanda-tanda, simbol yang berupa kata-kata, tulisan, atau benda yang disepakati untuk maksud-maksud tertentu sebagai pedoman etis dalam melakukan kegiatan atau pekerjaan. Tujuan kode etik profesi adalah (1) untuk menjunjung tinggi martabat profesi, (2) untuk menjaga dan memelihara kesejahteraan para anggota, (3) untuk meningkatkan pengabdian para anggota profesi, (4) untuk meningkatkan mutu profesi, (5) untuk meningkatkan mutu organisasi profesi, (6) meningkatkan layanan di atas keuntungan pribadi, (7) mempunyai profesional yang kuat dan terjalin erat, dan (8) menentukan baku standarnya sendiri. Adapun fungsi dari kode etik profesi adalah (1) memberikan pedoman bagi setiap anggota profesi tentang prinsip profesionalitas yang digariskan, (2) sebagai sarana kontrol sosial bagi masyarakat atas profesi yang bersangkutan, dan (3) mencegah campur tangan pihak luar organisasi profesi tentang hubungan etika dalam keanggotaan profesi. Etika profesi sangatlah dibutuhkan dalam berbagai bidang.

## Profesionalisme

Profesionalisme memiliki implikasi pengertian dari padanan kata profesi dan profesional. Menurut (Basuki, 2020), profesi merupakan kegiatan pokok pekerjaan untuk menghasilkan nafkah hidup yang mengandalkan profesionalisme kerja (keahlian). Selanjutnya, orang yang memiliki profesi atau orang yang hidup dengan mempraktekkan suatu keahlian tertentu atau dengan terlibat dalam suatu kegiatan tertentu yang menurut keahlian disebut profesional, meskipun sebagian orang lain melakukan hal yang sama tetapi hanya sekedar hobi, untuk senang-senang, atau untuk mengisi waktu luang (Sahaka, 2019). (Rizkawati, Basri, & Arfan, 2014) menjelaskan profesionalisme

sebagai seseorang yang mampu menguasai ilmu pengetahuan secara mendalam, mampu melakukan kreativitas dan inovasi atas bidang yang digelutinya, serta mampu berpikir positif dengan menjunjung tinggi etika dan integritas profesi. Definisi profesionalisme dipertegas juga oleh (Marnisah, Riwukore, Habaora, & Susanto, 2021) bahwa profesionalisme adalah suatu kemampuan dan ketrampilan seseorang dalam melakukan pekerjaan sesuai bidang dan tingkatan menyangkut kecocokan antara kemampuan yang dimiliki oleh perusahaan/organisasi dengan kebutuhan tugas, antara kemampuan dengan kebutuhan tugas dalam membentuk karyawan yang profesional.

Menurut Jatman (2002) *op.cit.* (Marnisah, Riwukore, Habaora, & Susanto, 2021) bahwa dimensi atau indikator profesionalisme secara umum adalah: (1) altruisme yaitu berani berkorban, mementingkan orang lain bukan diri sendiri, hal ini ditunjukkan melalui sikap suka membantu, *problem solver*, membuat keputusan secara tepat dan obyektif; (2) komitmen terhadap kesempurnaan, sikap profesionalnya yaitu efektif dan efisien, memberikan atau mengerjakan yang terbaik; (3) toleransi yaitu sikap profesionalnya ditunjukkan dengan sikap adaptasi, suka bekerjasama, komunikatif, bijaksana, dan meminta tolong jika memang memerlukan; (4) integritas dan karakter, sikap profesionalnya ditunjukkan melalui sikap jujur, teguh, tidak plin-plan, percaya diri, berjiwa pemimpin yang memberi teladan; (5) respek kepada semua orang, profesional dalam menerima kritik, menepati janji, memegang rahasia, menghormati orang lain dan tahu diri; dan (6) *sense of duty*, sikap profesionalnya adalah disiplin dan tepat waktu.

### Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan dapat mempengaruhi efektivitas dan efisiensi suatu organisasi. demikian juga performa kepemimpinan sangat dipengaruhi oleh performa pemimpin. Seorang pemimpin dalam mencapai tujuan organisasi membutuhkan kemampuan yang unggul untuk mempengaruhi pengikutnya (pekerja) dikarenakan melibatkan banyak orang, adanya pendistribusian kekuasaan, dan menggunakan beragam kekuasaan untuk membentuk perilaku bawahan (Riwukore, 2020, hal. 21). Menurut (Riwukore, 2010, hal. 41), banyak ragam kepemimpinan menurut para ahli diantaranya kepemimpinan karismatik, otoriter, totaliter, visioner, transformasional, transaksional, dan lain sebagainya dan masing-masing jenis kepemimpinan tersebut didukung oleh masing-masing teorinya baik berdasarkan sifatnya, perilakunya, maupun tujuannya.

Riwukore et al. (2021) melaporkan bahwa kepemimpinan transformasional lebih efektif daripada kepemimpinan transaksional. House (1996) *op.cit.* (Riwukore, Alie, & Habaora, 2021) melaporkan bahwa kepemimpinan transformasional sangat efektif terhadap performa organisasi, kepuasan kerja, dan komitmen. Selanjutnya Riwu Kore (2020) menerangkan bahwa Fuller et al. (1996) dan Lowe et al. (1996) dalam laporan mereka tentang meta analisis menemukan bahwa ada korelasi yang sangat kuat dari kepemimpinan transformasional terhadap persepsi bawahan dan kepuasan kerja bawahan. Hasil penelitian yang telah diuraikan tersebut sesuai yang dijelaskan oleh Cannella & Monroe (1997) dalam Riwu Kore (2020) bahwa pemimpin-pemimpin transformasional mampu membangun hubungan-hubungan dengan pengikutnya sedemikian rupa sehingga mereka dapat lebih mudah untuk mendiseminasi dan mengimplementasikan tujuan-tujuan strategis tersebut. Dengan demikian, kepemimpinan transformasional merupakan variabel yang digunakan dalam mengukur gaya kepemimpinan dalam penelitian ini.

Rafferty & Griffin (2004) dalam Marnisah et al. (2021) mengklasifikasikan dimensi kepemimpinan transformasional terdiri atas visi, komunikasi inspirasional, pemimpin yang memberikan dukungan, peningkatan kemampuan intelektual, dan penghargaan terhadap individu. Selanjutnya, (Riwukore, Alie, & Habaora, 2021) menjelaskan bahwa (1) visi berorientasi pada kemampuan pemimpin dalam mengkomunikasikan visi dan meningkatkan optimisme; (2) komunikasi inspirasional berorientasi pada kemampuan memotivasi dan memberikan arahan; (3) pemimpin yang memberikan dukungan berorientasi pada kesiapan memberikan pelatihan dan instruksi serta perhatian secara pribadi; (4) peningkatan kemampuan intelektual berorientasi pada kemampuan membuat masalah sebagai suatu kesempatan untuk belajar dan kemampuan dalam

memberikan alasan yang baik setiap gagasan yang disampaikan; dan (5) penghargaan terhadap individu berorientasi pada perhatian dan penghargaan pekerjaan bawahannya serta jujur dan terbuka memuji bawahannya.

### **Pengembangan Hipotesis**

Etika kerja, profesionalisme, dan gaya kepemimpinan transformasional disinyalir memiliki implikasi terhadap peningkatan kinerja auditor intern. Hal ini dikarenakan etika kerja pada hakekatnya dibutuhkan organisasi untuk mengatur perilaku auditor melalui seperangkat nilai-nilai, norma-norma, dan kebiasaan yang baik untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi melalui kinerja yang baik. Selanjutnya, auditor intern perlu dijamin kebebasannya untuk melakukan profesinya sebagai seorang profesional, karena profesional merupakan syarat utama bagi seseorang untuk menjadi auditor intern.

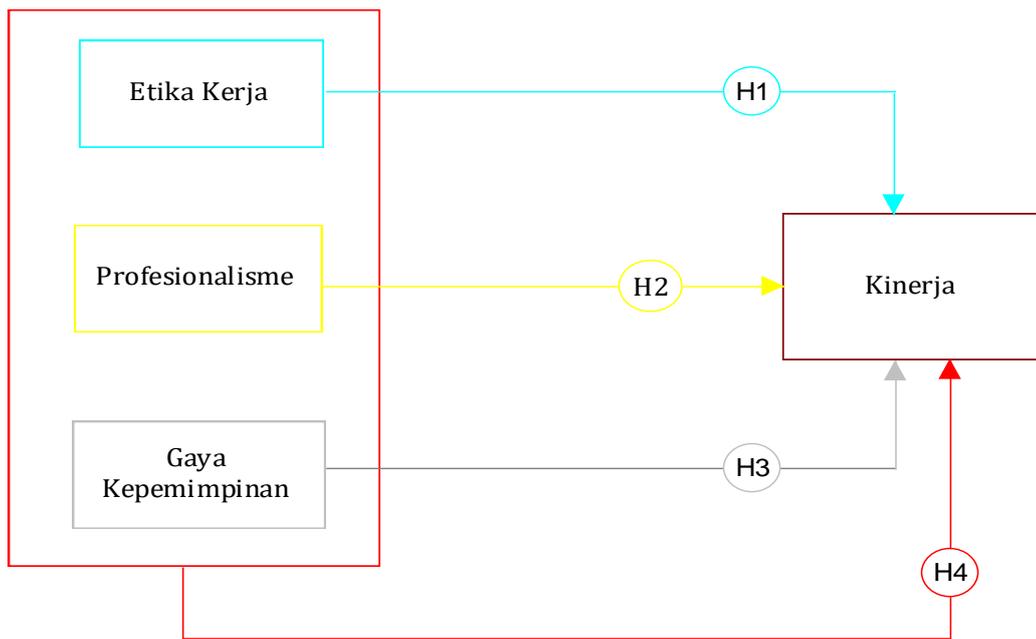
Beberapa hasil penelitian melaporkan bahwa etika kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Rizkawati, Basri, & Arfan, 2014); (Dwi Cahyani, Purnamawati, & Herawati, 2015); (Putri, Zalukhu, Evelyn, & Sianipar, 2021), meskipun penelitian lain menjelaskan bahwa etika kerja memiliki nilai negatif dan tidak berpengaruh terhadap kinerja (Sitorus & Wijaya, 2016); (Hernanik & Putri, 2018).

Syarat utama seorang auditor intern adalah memiliki profesionalisme yang tinggi karena memiliki implikasi positif dan signifikan terhadap kinerja seorang auditor intern. Hal ini seperti yang dilaporkan oleh (Rizkawati, Basri, & Arfan, 2014); (Dwi Cahyani, Purnamawati, & Herawati, 2015); (Sitorus & Wijaya, 2016); (Hernanik & Putri, 2018) dan (Putri, Zalukhu, Evelyn, & Sianipar, 2021) bahwa profesionalisme memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor intern. Sementara itu, penelitian (Putra & Ariyanto, 2012) dan (Khasanah, 2020) melaporkan bahwa kinerja auditor tidak selalu dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh variabel profesionalisme.

Kinerja auditor intern akan semakin tinggi apabila dipengaruhi jika memiliki gaya kepemimpinan yang sesuai dengan lingkungan kerja auditor. Hal ini seperti yang dinyatakan (Putri, Zalukhu, Evelyn, & Sianipar, 2021) bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja auditor intern. Beberapa peneliti seperti (Widhi & Setyawati, 2015) dan (Jati, 2021) melaporkan bahwa tidak selamanya gaya kepemimpinan mempengaruhi peningkatan kinerja auditor.

Penelitian tentang pengaruh etika kerja, profesionalisme, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja auditor intern selama ini masih terbatas atau dilakukan hanya secara parsial. Untuk hal tersebut sangat diperlukan dilakukan pengembangan hipotesis penelitian untuk menganalisis pengaruh variabel etika kerja, profesionalisme dan gaya kepemimpinan dalam kaitannya terhadap peningkatan kinerja auditor intern. Dengan demikian yang menjadi pengembangan hipotesis dalam penelitian terdiri atas: (1) etika kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor intern (H1); (2) profesionalisme memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor intern (H2); (3) gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor intern (H3); dan (4) etika kerja, profesionalisme, dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor intern. Berdasarkan pengembangan hipotesis ini, dapat disajikan melalui kerangka pikir yang dapat diperhatikan pada Gambar 1.

Gambar 1. Kerangka Pikir Penelitian



## METODE PENELITIAN

Penelitian ini berlangsung selama 6 bulan, mulai September 2021 – Februari 2022 di Badan Inspektorat Kota Kupang Provinsi Nusa Tenggara Timur. Rancangan penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif yaitu cara untuk memperoleh pengetahuan melalui proses analisis data menggunakan angka-angka agar diperoleh informasi tentang apa yang ingin diketahui (Susanto, Riwukore, Afrianti, & Habaora, 2021). Variabel penelitian terdiri atas variabel independen (etika kerja, profesionalisme, dan gaya kepemimpinan) dan variabel dependen (kinerja auditor intern). Pendekatan populasi dan sample penelitian menggunakan metode *purposive sampling*, yaitu auditor yang bekerja pada Badan Inspektorat Kota Kupang dengan pertimbangan, yaitu: auditor memiliki pengalaman kerja minimal 2,5 tahun dan sudah pernah melakukan penugasan audit karena auditor tersebut dianggap telah memiliki waktu dan pengalaman untuk beradaptasi serta menilai kondisi lingkungan kerjanya (Dwi Cahyani, Purnamawati, & Herawati, 2015). Berdasarkan teknik tersebut diperoleh besaran populasi penelitian sebanyak 74 orang sehingga sample penelitian ini menjadi 74 responden yang ditentukan menggunakan sampel jenuh, yaitu seluruh populasi penelitian dijadikan sebagai informan (responden) atau narasumber penelitian (Riwukore, Susanto, Pilkandis, & Habaora, 2021).

Data yang dipergunakan dalam penelitian ini bersumber dari data primer dan sekunder (Riwukore & Habaora, 2021). Data primer adalah data yang diperoleh dari sumbernya langsung seperti data kuisisioner responden, sedangkan data sekunder merupakan data yang diperoleh secara kepustakaan atau dokumentasi seperti jurnal-jurnal, majalah, dan internet. Berdasarkan sumber data tersebut, maka teknik untuk memperoleh data primer dan sekunder adalah melalui teknik penyebaran kuesioner/angket kepada responden, observasi, dan dokumentasi. Batasan operasional dan variabel dalam penelitian ini adalah etika kerja, profesional, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja auditor internal di Badan Inspektorat Kota Kupang. Batasan operasional dan variabel menurut Sujarweni (2014) *op.cit.* (Riwukore & Habaora, 2021) adalah sesuatu hal yang berbentuk apa saja yang ditentukan peneliti untuk dipelajari dan diketahui sehingga menghasilkan informasi tentang hal yang dipelajari tersebut untuk ditarik kesimpulannya.

Analisis data yang dilakukan pada penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda memakai aplikasi *SPSS version 22 for Windows* untuk memahami dan mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen menggunakan rumus sesuai petunjuk (Riwukore, 2010), yaitu  $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$ . Selanjutnya dijelaskan bahwa Y (variabel kinerja auditor intern), a (konstanta), b1 (koefisien regresi variabel etika kerja), b2 (koefisien regresi variabel profesional), b3 (koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan), X1 (variabel etika kerja), X2 (variabel profesional), X3 (variabel gaya kepemimpinan), dan e (error). Hasil analisis kemudian dijelaskan secara deskriptif.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Manfaat dari analisis statistik deskriptif adalah memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata, standar deviasi, maksimum, dan minimum. Hasil analisis statistik deskriptif dalam penelitian ini dapat diperhatikan pada Tabel 1. Hasil pengujian statistik deskriptif diketahui dari 74 responden, etika kerja auditor (X1) memiliki rentang skor 18-31, standar deviasi sebesar 3,289, dan skor rata-rata sebesar 24,39. Nilai rata-rata etika kerja auditor mendekati nilai minimum, yang artinya variabel etika kerja auditor memiliki nilai yang sama dilihat dari rata-rata etika kerja auditor, nilai rata-ratanya mendekati nilai minimum. Selanjutnya, variabel profesionalisme (X2) yang diperoleh dari 74 responden memiliki rentang skor 72-97, standar deviasi sebesar 4,641 dan skor rata-rata sebesar 82,53. Nilai rata-rata profesionalisme mendekati nilai minimumnya, yang artinya variabel profesionalisme memiliki nilai yang hampir sama.

Tabel 1. Hasil Statistik Deskriptif Variabel

Descriptive Statistics					
Variabel	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Etika Kerja (X1)	74	18	31	24,39	3,289
Profesionalisme (X2)	74	72	97	82,53	4,641
Gaya Kepemimpinan (X3)	74	33	42	37,68	2,330
Kinerja (Y)	74	40	53	46,28	3,304
Valid N	74				

Sumber: Data Diolah, 2021

Data variabel gaya kepemimpinan (X3) pada Tabel 1 yang diperoleh dari 74 responden memiliki rentang skor 33-42, standar deviasi sebesar 2,330 dan skor rata-rata sebesar 37,68. Nilai rata-rata gaya kepemimpinan mendekati nilai nilai maksimumnya, yang artinya variabel gaya kepemimpinan memiliki nilai yang hampir sama. Sementara itu, variabel kinerja auditor (Y) yang diperoleh dari 74 responden memiliki rentang skor 40-53, standar deviasi sebesar 3,304 dan skor rata-rata sebesar 46,28. Nilai rata-rata kinerja auditor mendekati nilai minimumnya, yang artinya variabel kinerja auditor memiliki nilai yang hampir sama.

Hasil analisis persamaan regresi linear berganda untuk menentukan persamaan regresi dari  $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$ , dapat diperhatikan pada Tabel 2. Berdasarkan data pada Tabel 2, menunjukkan nilai constanta sebesar 14,833, kemudian koefisien regresi untuk variabel etika kerja (0,311), profesionalisme (0,242), dan gaya kepemimpinan (0,293). Berdasarkan nilai konstanta dan koefisien regresi tersebut maka dapat dibuatkan persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini, yaitu:

$$Y = 14,833 + 0,311X_1 + 0,242X_2 + 0,293X_3 + e.$$

**Tabel 2. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>			
Model	Untandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	14,833	6,945	
Etika Kerja (X1)	0,369	0,124	0,311
Profesionalisme (X2)	0,105	0,046	0,242
Gaya Kepemimpinan (X3)	0,373	0,132	0,293

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber: Data Diolah, 2021

Berdasarkan persamaan regresi linear berganda yang telah dibuat sesuai data pada Tabel 2, maka dapat disampaikan penjelasannya, yaitu: (1) nilai konstanta sebesar 14,833, artinya apabila variabel etika kerja (X1), profesionalisme (X2), dan gaya kepemimpinan (X3) tidak mengalami perubahan atau nilai nol, maka nilai dari variabel kinerja auditor (Y) sebesar 14,833; (2) nilai koefisien regresi etika kerja (X1) bernilai positif sebesar 0,311, artinya apabila nilai etika kerja (X1) bertambah satu satuan, maka nilai dari kinerja auditor (Y) mengalami peningkatan sebesar 0,311 satuan dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan atau dapat diartikan apabila etika kerja semakin baik maka kinerja auditor akan semakin baik; (3) nilai koefisien regresi profesionalisme (X2) adalah positif atau sebesar 0,242 yang berarti jika nilai profesionalisme (X2) bertambah satu satuan maka nilai kinerja auditor (Y) mengalami peningkatan sebesar 0,242 satuan dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan atau dapat disimpulkan bahwa apabila profesionalisme auditor semakin tinggi akan berimplikasi pada peningkatan kinerja auditor; (4) nilai koefisien regresi gaya kepemimpinan (X3) sebesar 0,293 (bernilai positif), artinya jika terjadi penambahan nilai gaya kepemimpinan sebesar satu satuan, dapat meningkatkan nilai kinerja auditor (Y) sebesar 0,293 satuan dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan atau dapat disimpulkan bahwa adanya peningkatan pengaruh gaya kepemimpinan akan berimplikasi pada peningkatan kinerja auditor.

Pernyataan/pertanyaan dalam kuesioner penelitian dapat dikatakan valid atau tidak apabila memenuhi syarat dalam pengujian validitas. Menurut Sujarweni (2014) *op.cit.* (Riwukore, Susanto, Pilkandis, & Habaora, 2021), jika nilai korelasi antara butir pertanyaan/ Pernyataan dengan skor total kurang dari distribusi nilai r tabel maka item pertanyaan/ pernyataan dalam instrumen tidak valid, sebaliknya suatu instrumen dikatakan valid jika nilai koefisien lebih besar dari nilai distribusi r tabel. Sementara itu, Ghazali (2011) *op.cit.* (Susanto, Riwukore, Afrianti, & Habaora, 2021) menyatakan bahwa uji validitas instrumen kuesioner memenuhi syarat apabila memiliki nilai signifikansi < 0,05. Hasil uji validitas instrumen pertanyaan/ pernyataan dalam penelitian ini tersaji pada Tabel 3.

**Tabel 3. Hasil Uji Validitas**

Variabel	Subvariabel	Σ	N	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	Validitas
Etika Kerja (X1)	Tanggung Jawab (X1.1)	1	74	0,463**	0,000	Valid
		2	74	0,480**	0,000	Valid
		3	74	0,492**	0,000	Valid
	Keadilan (X1.2)	1	74	0,449**	0,000	Valid
		2	74	0,407**	0,000	Valid
	Otonomi (X1.3)	1	74	0,416**	0,000	Valid
2		74	0,488**	0,000	Valid	
Profesionalisme (X2)	Altruisme (X2.1)	1	74	0,320**	0,006	Valid
		2	74	0,435**	0,000	Valid
		3	74	0,422**	0,000	Valid

	Komitmen (X2.2)	1	74	0,741**	0,000	Valid
		2	74	0,422**	0,000	Valid
		3	74	0,320**	0,006	Valid
	Toleransi (X2.3)	1	74	0,510**	0,000	Valid
		2	74	0,741**	0,000	Valid
		3	74	0,442**	0,000	Valid
		4	74	0,347**	0,002	Valid
		5	74	0,435**	0,000	Valid
	Integritas dan karakter (X2.4)	1	74	0,596**	0,000	Valid
		2	74	0,347**	0,002	Valid
		3	74	0,435**	0,000	Valid
		4	74	0,741**	0,000	Valid
	Respek (X2.5)	1	74	0,313**	0,000	Valid
		2	74	0,320**	0,006	Valid
		3	74	0,510**	0,000	Valid
		4	74	0,596**	0,000	Valid
		5	74	0,313**	0,007	Valid
	Sense of duty (X2.6)	1	74	0,322**	0,005	Valid
		2	74	0,741**	0,000	Valid
Gaya Kepemimpinan (X3)	Visi (X3.1)	1	74	0,260*	0,025	Valid
		2	74	0,378**	0,001	Valid
	Komunikasi inspirasional (X3.2)	1	74	0,401**	0,000	Valid
		2	74	0,494**	0,000	Valid
	Dukungan pemimpin (X3.3)	1	74	0,390**	0,001	Valid
		2	74	0,434**	0,000	Valid
	Peningkatan intelektual (X3.4)	1	74	0,385**	0,001	Valid
		2	74	0,418**	0,000	Valid
Penghargaan (X3.5)	1	74	0,364**	0,001	Valid	
	2	74	0,348**	0,002	Valid	
Kinerja (Y)	Kuantitas (Y1)	1	74	0,328**	0,004	Valid
		2	74	0,265*	0,023	Valid
		3	74	0,328**	0,004	Valid
		4	74	0,341**	0,003	Valid
	Kualitas (Y2)	1	74	0,402**	0,000	Valid
		2	74	0,294*	0,011	Valid
		3	74	0,383**	0,001	Valid
	Timeliness (Y3)	1	74	0,313**	0,007	Valid
		2	74	0,291*	0,012	Valid
	Kerjasama (Y4)	1	74	0,280*	0,016	Valid
		2	74	0,356**	0,002	Valid
	Sikap (Y5)	1	74	0,453**	0,000	Valid
		2	74	0,453**	0,000	Valid

Sumber: Data Diolah, 2021

Nilai distribusi r tabel pada taraf 0,05 pada jumlah responden sebanyak 74 orang adalah 0,1901. Hasil uji validitas pada Tabel 3 menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan untuk variabel etika kerja, profesionalisme, gaya kepemimpinan, dan kinerja auditor memiliki nilai koefisien

korelasi sebesar  $\geq 0,260$ . Berdasarkan uji validitas dalam penelitian ini menunjukkan nilai koefisien korelasi lebih besar dari nilai distribusi r tabel, sehingga dinyatakan valid. Dengan demikian maka pernyataan-pernyataan dalam penelitian ini dapat digunakan untuk mengukur variabel penelitian.

Selanjutnya, untuk mengetahui instrumen penelitian reliabel atau tidak maka digunakan pengujian realibilitas menggunakan metode Alpha-Cronbach. Ghazali (2013) *op.cit.* (Khasanah, 2020) menyatakan bahwa suatu variabel akan dikatakan reliabel jika variabel memiliki nilai Alpha-Cronbach ( $\alpha$ ) lebih besar dari nilai r kritis yaitu 0,60.

**Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	r Kritis	Keterangan
Etika Kerja (X1)	0,659	0,60	Reliabel
Profesionalisme (X2)	0,733	0,60	Reliabel
Gaya Kepemimpinan (X3)	0,635	0,60	Reliabel
Kinerja Auditor (Y)	0,635	0,60	Reliabel

Sumber: Data Diolah, 2021

Berdasarkan uji reliabilitas pada Tabel 4, terlihat bahwa nilai Cronbach's Alpha dari variabel etika kerja (X1), profesionalisme (X2), gaya kepeimpinan (X3), dan kinerja auditor (Y) lebih besar dari nilai r-kritis 0,60, sehingga dapat disimpulkan bahwa semuan instrumen dalam penelitian ini adalah reliabel.

Hasil analisis uji normalitas untuk melihat normal tidaknya data dengan menggunakan program SPSS. Berdasarkan uji Kolmogorov-Smirnov didapatkan hasil yang ditunjukkan pada Tabel 5. Menurut Ghazali (2013) *op.cit.* (Dwi Cahyani, Purnamawati, & Herawati, 2015), pengambilan keputusan untuk uji normalitas adalah jika nilai signifikansi dalam uji normalitas lebih besar dari level of significant 5% ( $>0.05$ ) maka data yang digunakan dalam penelitian tersebut terdistribusi secara normal.

**Tabel 5. Hasil Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test				
			Unstandardized Residual	
N			74	
Normal Parameters <sup>a,b</sup>			Mean	0,0000000
			Std. Deviation	3,36965215
Most Extreme Differences	Absolute		0,057	
	Positive		0,057	
	Negative		-0,057	
Test Statistic			0,057	
Asymp. Sig. (2-tailed)			0,200 <sup>c,d</sup>	

Sumber: Data Diolah, 2021

Berdasarkan hasil pengolahan data pada Tabel 5 diketahui bahwa nilai signifikansi untuk semua variabel lebih besar dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data yang diuji terdistribusi secara normal.

Hasil uji multikolinearitas menggunakan program SPSS didapat hasil yang ditunjukkan pada Tabel 6. Uji mulikolinearitas dapat dilakukan dengan cara melihat nilai VIF (Variance Inflation Factors) dan nilai tolerance. Menurut Ghazali (2013) *op.cit.* (Widhi & Setyawati, 2015), syarat pengambilan keputusan uji multikolinearitas, jika nilai VIF  $> 10$  dan nilai tolerance  $< 0.10$  maka terjadi gejala multikolinearitas.

**Tabel 6. Hasil Uji Multikolinearitas**

Coefficients <sup>a</sup>		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Etika kerja (X1)	0,974	1,027
Profesionalisme (X2)	0,973	1,028
Gaya Kepemimpinan (X3)	0,998	1,002

a. Dependent Variable: Kinerja Auditor (Y)

Sumber: Data Diolah, 2021

Dengan melihat hasil pengujian multikolinearitas pada Tabel 6, diketahui bahwa tidak ada satupun variabel bebas yang mempunyai nilai *tolerance* lebih kecil dari 0,1 dan begitu juga nilai VIF masing-masing variabel tidak ada yang lebih besar dari 10. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak ada korelasi yang sempurna antara variabel bebas (*independent*), sehingga model regresi ini tidak ada masalah multikolinearitas.

Hasil uji analisis heteroskedastisitas menggunakan program SPSS, didapatkan hasil yang ditunjukkan pada Tabel 7. Ghazali (2013) *op.cit.* (Riwukore, 2010, hal. 135) menyatakan bahwa untuk mengukur gejala heteroskedastisitas dilakukan dengan cara melihat nilai signifikansi dan nilai t-hitung. Apabila nilai t-hitung lebih kecil dari t-tabel dan nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 berarti tidak terjadi heteroskedastisitas. Sebaliknya, terjadi heteroskedastisitas, jika nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05.

**Tabel 7. Hasil Uji Heteroskedastisitas Glejser**

Variabel	t-hitung	t-tabel	Significant	Kesimpulan
Etika kerja (X1)	1,691	1,99254	0,095	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Profesionalisme (X2)	0,236	1,99254	0,814	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Gaya Kepemimpinan (X3)	-0,386	1,99254	0,701	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber: Data Diolah, 2021

Hasil uji heteroskedastisitas Tabel 7 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi dari masing-masing variabel lebih besar dari 0,05 dan nilai t-hitung lebih kecil dari nilai t-tabel 1,99254. Hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa model persamaan regresi tidak mengalami heteroskedastisitas.

Untuk menggambarkan berapa banyak variasi yang dijelaskan dalam model regresi linear dilakukan melalui koefisien determinasi ( $R^2$ ). Berdasarkan nilai  $R^2$  dapat diketahui tingkat signifikansi atau kesesuaian hubungan antara variabel independen dan variabel dependen dalam regresi linear. Hasil analisis dengan menggunakan program SPSS didapatkan hasil nilai  $R^2$  seperti yang ditunjukkan pada Tabel 8.

**Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,505 <sup>a</sup>	0,255	0,223	3,441

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan (X3), Etika Kerja (X1), Profesionalisme (X2)

Sumber: Data Diolah, 2021

Koefisien korelasi (R) sebesar 0,505 dapat diartikan bahwa derajat hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen sebesar 50,5%. Artinya, etika kerja, profesionalisme, dan gaya kepemimpinan memiliki hubungan yang kuat terhadap peningkatan kinerja auditor intern.

Sementara itu, koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,255 menunjukkan bahwa kinerja auditor intern dipengaruhi oleh etika kerja, profesionalisme, dan motivasi sebesar 25,5%, sedangkan selebihnya sebesar 74,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian. Hal ini menunjukkan bahwa etik kerja, profesionalisme, dan gaya kepemimpinan merupakan kebiasaan yang telah ada dalam manajemen organisasi auditor. Menurut (Habaora, Riwukore, & Yustini, 2021), kebiasaan yang dilakukan sebagai ketaatan terhadap kinerja organisasi cenderung memiliki koefisien determinasi yang cenderung rendah.

Uji secara simultan (pengaruh bersama-sama) dapat dilakukan dengan uji F menggunakan program SPSS, seperti yang ditunjukkan pada Tabel 8, dimana hasil uji statistik berdasarkan perhitungan Anova menunjukkan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 7,979 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari tingkat alpha yang digunakan yaitu 5% (0,05), maka ketiga variabel independen (etika kerja, profesionalisme, dan gaya kepemimpinan) dalam penelitian ini memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja auditor intern (Y), artinya naik turunnya kinerja auditor intern sangat ditentukan oleh naik turunnya ke-3 variabel independen dalam penelitian ini, yaitu etika kerja (X1), profesionalisme (X2), dan gaya kepemimpinan (X3). Hasil penelitian ini sesuai dengan yang dilaporkan oleh beberapa peneliti bahwa kinerja auditor sangat tergantung dari naik turunnya variabel yang mempengaruhi, terutama variabel etika kerja (Rizkawati, Basri, & Arfan, 2014; Dwi Cahyani, Purnamawati, & Herawati, 2015; Putri, Zalukhu, Evelyn, & Sianipar, 2021), profesionalisme (Sitorus & Wijaya, 2016; Hernanik & Putri, 2018), dan gaya kepemimpinan (Putri, Zalukhu, Evelyn, & Sianipar, 2021).

**Tabel 9. Hasil Uji Simultan (Uji F)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	283,455	3	94,485	7,979	0,000 <sup>b</sup>
	Residual	828,883	70	11,841		
	Total	1112,338	73			

a. Dependent Variable: Kinerja Auditor (Y)

b. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan (X3), Etika Kerja (X1), Profesionalisme (X2)

Sumber: Data Diolah, 2021

Hasil analisis regresi linear berganda menggunakan program SPSS untuk mengetahui pengaruh secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen, didapatkan hasil yang ditunjukkan pada Tabel 8. Berdasarkan uji t pada Tabel 8 maka dapat dilakukan interpretasi masing-masing variabel independen, yaitu etika kerja (X1), profesionalisme (X2), dan gaya kepemimpinan (X3) terhadap kinerja auditor intern (Y).

**Tabel 10. Hasil uji parsial (Uji t)**

Coefficients <sup>a</sup>		
	t	Sig.
Etika kerja (X1)	2,973	0,004
Profesionalisme (X2)	2,309	0,024
Gaya Kepemimpinan (X3)	2,837	0,006

a. Dependent Variable: Kinerja Auditor (Y)

Sumber: Data Diolah, 2021

Hasil uji statistik pada Tabel 10 menunjukkan bahwa variabel etika kerja (X1) memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,973 dengan nilai signifikansi sebesar 0,004 lebih kecil dari tingkat alpha yang digunakan 5% (0,05), maka keputusannya adalah menerima hipotesis satu (H1) dan menolak hipotesis nol (H0). Dengan demikian secara parsial variabel etika kerja (X1) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel kinerja auditor intern (Y). Hasil penelitian ini sesuai

dengan yang dilaporkan (Rizkawati, Basri, & Arfan, 2014), (Dwi Cahyani, Purnamawati, & Herawati, 2015), dan (Putri, Zalukhu, Evelyn, & Sianipar, 2021) bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan dari etika kerja terhadap kinerja auditor.

Hasil uji statistik pada Tabel 10 menunjukkan bahwa variabel profesionalisme memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,309 dengan nilai signifikansi sebesar 0,024 lebih kecil dari tingkat alpha yang digunakan 5% (0,05), maka keputusannya adalah menerima hipotesis kedua (H2) dan menolak hipotesis nol (H0), dengan demikian secara parsial variabel profesionalisme (X2) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel kinerja auditor (Y). Hasil penelitian ini sesuai dengan yang dilaporkan oleh (Rizkawati, Basri, & Arfan, 2014), (Dwi Cahyani, Purnamawati, & Herawati, 2015), (Sitorus & Wijaya, 2016), (Hernanik & Putri, 2018), dan (Putri, Zalukhu, Evelyn, & Sianipar, 2021) bahwa profesionalisme memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor intern.

Hasil uji statistik pada Tabel 10 menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,837 dengan nilai signifikansi sebesar 0,006 lebih kecil dari tingkat alpha yang digunakan 5% (0,05), maka keputusannya adalah menerima hipotesis ketiga (H3) dan menolak hipotesis nol (H0). Dengan demikian secara parsial variabel gaya kepemimpinan (X3) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel kinerja auditor (Y). Hasil penelitian ini sesuai dengan yang dilaporkan oleh (Putri, Zalukhu, Evelyn, & Sianipar, 2021) bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja auditor intern.

Berdasarkan uji parsial dari variabel etika kerja, profesionalisme, dan gaya kepemimpinan dapat disimpulkan bahwa ketiganya memiliki implikasi terhadap peningkatan kinerja auditor intern. Hal ini dikarenakan etika kerja pada hakekatnya dibutuhkan organisasi untuk mengatur perilaku auditor melalui seperangkat nilai-nilai, norma-norma, dan kebiasaan yang baik untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi melalui kinerja yang baik. Selanjutnya, auditor intern perlu dijamin kebebasannya untuk melakukan profesinya sebagai seorang profesional, karena profesional merupakan syarat utama bagi seseorang untuk menjadi auditor intern. Adanya gaya kepemimpinan yang sesuai dengan lingkungan kerja auditor akan meningkatkan kinerja dari auditor intern.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Setelah dilakukan pengujian dan analisis data, secara keseluruhan dapat ditarik kesimpulan sesuai dengan hipotesis yang telah dirumuskan bahwa etika kerja, profesionalisme, dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor intern pada Badan Inspektorat Kota Kupang baik secara parsial maupun secara simultan. Dalam upaya untuk meningkatkan kinerja auditor, disarankan agar auditor pada Badan Inspektorat Kota Kupang diharapkan dapat melaksanakan pemeriksaan dengan mentaati etika kerja dan memiliki sikap profesional sehingga kinerja auditor maksimal. Pimpinan auditor juga diharapkan terus mempertahankan gaya kepemimpinan yang telah ada sehingga auditor dapat memiliki motivasi dan komitmen yang tinggi dalam melakukan tugas pengawasan tanpa mengutamakan kepentingan intrinsik. Salah satu yang penting diperhatikan oleh pimpinan auditor adalah memperhatikan kesejahteraan dan kebutuhan auditor, dimana salah satunya adalah peningkatan insentif dan penghargaan.

### Saran

Koefisien determinasi dari penelitian ini menunjukkan sebesar 74,5% variabel kinerja auditor dipengaruhi oleh faktor-faktor yang berada di luar variabel etika kerja, profesionalisme, dan gaya kepemimpinan. Hal ini merupakan limitasi dari penelitian ini. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya dapat menambah variabel lain seperti komitmen, motivasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, atau

penerapan teknologi informasi yang kemungkinan memiliki pengaruh terhadap kinerja auditor intern serta memperluas wilayah yang diteliti bila memungkinkan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Basuki, S. (2020). Profesi dan konsep pustakawan dalam konteks Indonesia. *Media Pustakawan*, 17(1 & 2), 75-83.
- BPKP. (2019, Desember 23). *Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan*. Dipetik Juni 7, 2021, dari Rakornas APIP: Peningkatan kapabilitas Aparat Pengawasan Intern Pemerintah: <http://www.bpkp.go.id/konten/2338%20/rakorn>
- Dwi Cahyani, K. C., Purnamawati, I. G., & Herawati, N. T. (2015). Pengaruh etika profesi auditor, profesionalisme, motivasi, budaya kerja, dan tingkat pendidikan terhadap kinerja auditor junior (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Bali). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Akuntansi Undiksha*, 3(1), 1-12.
- Fembriani, A., & Budiarta, I. K. (2016). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja Auditor BPK RI Perwakilan Provinsi Bali. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 5(3), 601-628.
- Habaora, F., Riwukore, J. R., & Yustini, T. (2021). Analisis deskriptif tentang tampilan kinerja aparatur sipil negara di Sekretariat Pemerintah Kota Kupang Nusa Tenggara Timur Indonesia. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Global Masa Kini*, 12(1), 31-41.
- Hernanik, N. D., & Putri, A. K. (2018). Profesionalisme, independensi dan etika profesi terhadap kinerja Auditor Wilayah Kota Malang. *Conference on Innovation and Application of Science and Technology (CIASTECH 2018)* (hal. 91-100). Malang: Universitas Widyagama Malang.
- Hudiarini, S. (2017). Penyertaan etika bagi masyarakat akademik di kalangan dunia pendidikan tinggi. *Jurnal Moral Kemasyarakatan*, 2(1), 1-13.
- Jati, L. R. (2021). Pengaruh kompetensi, independensi, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja Auditor dengan budaya organisasi sebagai variabel moderasi pada Inspektorat Kepolisian Daerah Kalimantan Barat. *Jurnal Mahasiswa Magister Akuntansi*, 6(1), 1-31.
- Khasanah, M. R. (2020). Pengaruh profesionalisme, komitmen organisasi dan pemahaman good governance terhadap kinerja auditor (Studi kasus pada Auditor BPKP Perwakilan Provinsi Kalimantan Barat). *KIAFE: Jurnal Kajian Ilmiah Akuntansi*, 9(2), 1-25.
- Maiwan, M. (2018). Memahami teori-teori etika: Cakrawala dan pandangan. *Jurnal Ilmiah: Mimbar Demokrasi*, 17(2), 190-212.
- Mansur, A. (2017). Etika profesi: Sebuah upaya pengapresiasian etis-filosofis. *Al-Fikra: Jurnal Ilmiah Keislaman*, 3(2), 200-212.
- Mappaware, N. A. (2016). Etika dalam penelitian kedokteran kesehatan. *UMI Medical Journal*, 1(1), 1-11.
- Marjuni, H. A. (2020). Peran dan fungsi kode etik kepribadian guru dalam pengembangan pendidikan. *Jurnal Pendidikan Kreatif*, 1(1), 1-8.
- Marnisah, L., Riwukore, J. R., Habaora, F., & Susanto, Y. (2021). Constructing Hafizh and Hafizhah commitments to professionalism. Dalam P. D. Eliacik (Penyunt.), *International Halich Congress on Multidisciplinary Scientific Research* (hal. 143-152). Istanbul, Turkey: FARABI Publishing House.
- Marnisah, L., Hasbiyallah, Riwukore, J. R., Habaora, F., & Maris, H. (2021). Analysis of career development, leadership style, and emotional intelligence on the work achievement of employees of PT. BNI (Persero) Tbk Palembang Branch. In Y. UZUN (Ed.), *3rd International Gobeklitepe Social and Humanities Congress* (pp. 257-272). IKSAD Global Publications. <https://doi.org/10.1159/000478491>
- Putra, I. G., & Ariyanto, D. (2012). Pengaruh independensi, profesionalisme, struktur audit, dan role stress terhadap kinerja Auditor BPK RI Perwakilan Provinsi Bali. *E-Jurnal Akuntansi*, 1(1), 1-18.

- Putri, A., Zalukhu, Z., Evelyn, E., & Sianipar, E. M. (2021). Pengaruh kecerdasan intelektual, etika profesi, kelebihan peran, gaya kepemimpinan terhadap kinerja Auditor. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 5(2), 1183-1198.
- Riwukore, J. R. (2010). *Effect of transformational leadership, competency motivation and commitment to work organization and performance of employees in Government Secretariat City Kupang, East Nusa Tenggara [Dissertation]*. Surabaya: Programs Study of Economic Science, Postgraduate in Universitas 17 Agustus 1945.
- Riwukore, J. R. (2020). *Kepemimpinan transformasional peningkatan sumber daya manusia*. Solok Sumatera Barat (Indonesia): CV. Insan Cendekia Mandiri.
- Riwukore, J. R., & Habaora, F. (2021). The influence of competence and work motivation to teacher performance in SMP Negeri at Kota Kupang. *Ilkogretim Online - Elementary Education Online*, 20(1), 1010-1017.
- Riwukore, J. R., Alie, M., & Habaora, F. (2021). Transformational leadership in human resource management (Case study of State Civil Apparatus of The Kota Kupang Government of Nusa Tenggara Timur). *Jurnal Ecoment Global: Kajian Bisnis dan Manajemen*, 6(1), 87-96.
- Riwukore, J. R., Habaora, F., Susanto, Y., Fuah, A. M., Priyanto, R., Abdullah, L., et al. (2020). Falsafah science of Fritjof Capra in handling the environment destruction. *American Journal of Engineering and Technology Management*, 5(6), 103-115.
- Riwukore, J. R., Susanto, Y., Pilkandis, J., & Habaora, F. (2021). Analysis of employee performance in the Department of Education and Culture, Lubuklinggau City. *Asia Pacific Journal of Management and Education*, 4(2), 95-109.
- Rizkawati, Basri, H., & Arfan, M. (2014). Pengaruh profesionalisme, etika kerja dan motivasi terhadap kinerja Auditor Intern pada Inspektorat Kabupaten/Kota di Provinsi Aceh. *Jurnal Magister Akuntansi Pascasarjana Universitas Syiah Kuala*, 3(4), 94-103.
- Sahaka, A. (2019). Profesi, profesional, dan pekerjaan. *Jurnal Teknologi Pendidikan Madrasah*, 2(1), 61-69.
- Schmitt, J. (2015). Attribution theory. *Wiley Encyclopedia of Management*, 9(2), 1-5.
- Sitorus, R. R., & Wijaya, L. (2016). Pengaruh profesionalisme dan etika profesi terhadap kinerja Auditor dengan struktur audit sebagai pemoderasi. *Media Studi Ekonomi*, 19(2), 98-119.
- Susanto, Y., Riwukore, J. R., Afrianti, I., & Habaora, F. (2021). The influence of competence and work motivation towards teacher performance in SMP Negeri 4 Kota Lubuklinggau Sumatera Selatan. *Jurnal Pendidikan*, 30(2), 143-152.
- Tanyid, M. (2014). Etika dalam pendidikan: Kajian etis tentang krisis moral berdampak pada pendidikan. *Jurnal Jaffray*, 12(2), 235-250.
- Widhi, S. N., & Setyawati, E. (2015). Pengaruh independensi, gaya kepemimpinan, komitmen organisasi dan pemahaman good governance terhadap kinerja Auditor Pemerintah (Studi empiris pada BPKP Perwakilan Jawa Tengah). *Benefit: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 19(1), 64-79.